

El teletrabajo como medio de inserción en el campo laboral para las personas con discapacidad

Daniel Santiago Bravo Vintimilla*

Xavier Stalin Humala Andrade**

Ana Fabiola Zamora Vázquez***

Recepción: 08 de junio de 2023

Aceptación: 19 de octubre de 2023

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objeto analizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y su implementación en el campo laboral, así como también, determinar si el teletrabajo es un mecanismo idóneo de inserción en beneficio para las personas con discapacidad. El trabajo se basó en la revisión de fuentes bibliográficas a través del método deductivo-inductivo, que parte de criterios generales a temas específicos, generando un estudio con base en la importancia del teletrabajo. Los resultados permitieron justificar que las TIC y su implementación en el campo laboral generan beneficios como lo es la inclusión, por consiguiente, el teletrabajo es un medio idóneo de inserción en el campo laboral para las personas con discapacidad. Así también, se justificó teóricamente que la regularización del teletrabajo en la legislación ecuatoriana es sus inicios su único fundamento legal se encontraba en acuerdos ministeriales y que por la pandemia de la COVID-19 se buscaron nuevas formas de regularlo.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo; Discapacidad; Inclusión; Tecnología; Ecuador.

* Investigador independiente. Correo electrónico: dsbravov55@est.ucacue.edu.ec. Azogues, Ecuador.

** Investigador independiente. Correo electrónico: xshumalaa17@est.ucacue.edu.ec. Azogues, Ecuador.

*** Docente de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca. Correo electrónico: afzamorav@ucacue.edu.ec. Azogues, Ecuador.

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the Information and Communication Technologies (ICT) and its implementation in the labor field, as well as to determine whether teleworking is a suitable mechanism of insertion for the benefit of people with disabilities. The work was based on the review of bibliographic sources through the deductive–inductive method, which starts from general criteria to specific topics, generating a study based on the importance of teleworking. The results allowed to justify that ICT and its implementation in the labor field generate benefits such as inclusion, therefore, teleworking is a suitable means of insertion in the labor field for people with disabilities. Thus also, it was justified theoretically that the regularization of telework in Ecuadorian legislation is its beginnings its only legal basis was in ministerial agreements and that by the pandemic of the COVID-19 new ways of regulating it were sought.

KEYWORDS: Telework; Disability; Inclusion; Technology; Ecuador.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema del teletrabajo como medio de inserción en el campo laboral para personas con discapacidad, que se puede definir como una modalidad laboral que a partir de su importancia puede generar fuentes de trabajo para las personas de los grupos que históricamente han sido aislados. La característica de esta modalidad involucra las tecnologías de la información y comunicación TIC y su vinculación con el ámbito laboral. Sin embargo, es necesario determinar la importancia del teletrabajo como medio de inserción laboral para personas con discapacidad.

En el marco del teletrabajo, la investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, los métodos utilizados fueron el deductivo–inductivo, analítico–sintético, además la técnica de investigación manejada fue la revisión de fuentes bibliográficas, generando un estudio con base en la importancia del teletrabajo como modalidad laboral.

El presente estudio ha establecido como objetivo general determinar si el teletrabajo constituye una modalidad laboral de inclusión para las personas con discapacidad en el marco del respeto de sus derechos. Para cumplir con el propósito de esta investigación se ha respondido la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo afecta la falta de políticas para la inclusión de las personas con discapacidad a través del teletrabajo?

En el primer apartado se analiza críticamente antecedentes y generalidades de las personas con discapacidad. En el segundo apartado se desarrolla su marco

normativo, legal y jurisprudencial en relación con los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Finalmente, en el tercer apartado se justifica el teletrabajo como medio de inserción en el campo laboral las personas con discapacidad desde una perspectiva valorativa.

Luego de este acercamiento, se concluye mencionando que las TIC por medio del teletrabajo constituye un mecanismo de eliminación de fronteras para personas con discapacidad que se les han restringido su inserción laboral. Esta modalidad dota de varios beneficios en relación de movilidad y centros de trabajo haciendo factible la integración de personas con discapacidad en el campo laboral.

DESARROLLO

Las personas con discapacidad, su integración en la sociedad

Generalmente se puede mencionar que las personas con discapacidad a lo largo de la historia se han visto excluidas o discriminadas por sus condiciones, limitándolas en muchos casos para acceder a diferentes beneficios o en particular poder poseer un trabajo estable, si bien es cierto existen diferentes tipos de discapacidades se debe particularizar cada una de ellas.

Andrea Padilla Muñoz menciona que “la discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental”,¹ es decir existen limitaciones dependiendo el tipo y el grado de discapacidad que una persona padezca. Con base en este criterio las personas pueden realizar ciertas actividades en el margen de sus capacidades.

La inclusión en los últimos años viene tomando mayor importancia dentro de las administraciones de los diferentes países con el objeto de garantizar los derechos de este grupo de personas que han sido víctimas de discriminación en diferentes formas, entendiéndose además que no existe limitante si desarrollan actividades acordes a sus condiciones.

Las personas con discapacidad física, auditiva, visual o en general las que no involucren el elemento cognitivo, tienen las facultades necesarias para el desenvolvimiento en cualquier tipo de actividad relacionada con el desarrollo de su personalidad,

¹ Andrea Padilla Muñoz, “Inclusión educativa de personas con discapacidad”, *Rev. Colomb. Psiquiat.* 40, n.º 4 (2011): 673. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v40n4/v40n4a07.pdf>

sin embargo, es necesario mecanismos que ayuden a solucionar estos inconvenientes,² como lo pueden ser las TIC, que se acoplen a las necesidades de las personas.

Ahora bien, las personas con discapacidad han sido de cierto modo excluidas de la sociedad y por consiguiente de actividades laborales, las luchas sociales han devenido a reconocer derechos a este grupo de personas que garanticen una mejor calidad de vida y poder acceder a beneficios.

Podemos entender actualmente que poseemos los recursos y medios necesarios para que las personas con discapacidad puedan aprender y desempeñar³ actividades relacionadas con sus conocimientos, es por ello que como habíamos mencionado con anterioridad las TIC se ajustan a las necesidades de las personas para que sea fácil realizar actividades que parten desde su vida cotidiana hasta actividades laborales.

Las acciones que se tomen en torno a las discapacidades deben basarse en términos de inclusión con base en el respeto de la dignidad del ser humano, los criterios tradicionales de desarrollo de actividades han variado,⁴ por ende cuestiones como desigualdad o discriminación deben irse erradicando, con la ayuda de la tecnología permite brindar un mayor alcance en diferentes áreas.

Una persona con discapacidad es capaz de realizar ciertas actividades con base en sus potenciales por lo que no se debe comparar con una persona que no es apta de realizar ningún tipo de actividad, todas sus acciones deben englobar sus pilares fundamentales de desenvolvimiento.

Hoy en día se ha visto varias posturas sobre las personas con discapacidad, las principales características es la de no poder ejecutar cierta actividad debido a la movilización, etc. Por lo que se debe entender en un sentido amplio por cuanto no todos somos aptos para cierto oficio, y lo correcto sería promover actividades para las personas que no tienen la opción de trabajar puedan acceder bajo condiciones de igualdad un trabajo estable, las transformaciones buscan adaptarse a las necesidades personales.⁵

² Alexia Arrieta-Casasola, "TIC dirigidas a la superación de barreras educativas de las personas con discapacidad", *Revista Innovaciones Educativas* 31, (2019): 122-123 <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/2698/3352>

³ *Ibid.*, 123

⁴ Claudia Cintya Peña Estrada, Milady Vaillant Delis, Osmanys Soler Nariño, Yaser Bring Pérez y Yinet Domínguez Ruiz, "Personas con Discapacidad y Aprendizaje Virtual: Retos para las TIC en Tiempos de Covid-19", *Revista Internacional Tecnología – Educativa Docentes* 9, n.º2 (2020): 5. <https://doi.org/10.37843/rtded.v9i2.165>

⁵ *Ibid.*

Una persona que no puede realizar una actividad por la razón de padecer discapacidad, en sí es un inconveniente no solo en el campo laboral; lo que se busca a través de las TIC es la determinación de actividades idóneas para las personas con base en el tipo y grado de discapacidad, es decir con la tecnología estamos generando mecanismos de inclusión.

Como se observa, estas tecnologías sirven como medio de inclusión para las personas con discapacidad, pero este debe ser utilizado en beneficio y no como un medio de exclusión, además de ser incorporado en el mundo laboral;⁶ como se había mencionado las TIC genera una mejor prestación de servicios y mayor producción.

Es por ello necesario analizar desde una perspectiva de la normativa como las personas con discapacidad son consideradas en el margen del respeto de sus derechos por las leyes de nuestro país con el objetivo de garantizar y proteger sus intereses, además de estudiar cómo se buscan generar políticas públicas de inclusión.

Personas con discapacidad en la legislación ecuatoriana, un acercamiento

En el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador se expresa que las personas con discapacidad forman parte del grupo de atención prioritaria que conlleva entre varios criterios su protección para evitar la vulneración de derechos de este grupo de personas ya sea en el sector público o privado.

Nuestro país al ser un Estado garantista enfoca que el Estado presente acciones a favor de los diferentes grupos sociales con el objeto de garantizar el ejercicio correcto de sus derechos. En el artículo 47 *ibidem*, en un primer momento se señala que se procurará la equiparación de oportunidades, en este sentido estamos frente a una inclusión de las personas con discapacidad.

Bajo este contexto debemos entender que el reconocimiento de derechos es necesario para generar esta igualdad, con base en el estudio nos centraremos en el trabajo, el numeral 5 del artículo 47 de la Constitución determina que “el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.⁷

Es decir, las políticas de prevención como se menciona, están direccionada a que en un primer momento no se discrimine a las personas con discapacidad y segundo que

⁶ Julio Cabero Almenara, “TICs para la igualdad: la brecha digital en la discapacidad” *Anales de la Universidad Metropolitana* (2008): 19.

⁷ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 47, núm. 5.

las políticas que presente el Estado sean inclusivas, lo que se busca es generar una igualdad con base en las capacidades y condiciones.

Si bien es cierto un contexto general se hace mención a las entidades públicas y privadas, pero estas se regirán bajo sus propias normativas, lo que la Constitución plantea es una protección de rango constitucional, por su parte el artículo 330 establece que “se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”.⁸

En este sentido, la idea principal es la inserción laboral de las personas con discapacidad sin que exista una restricción de derechos por parte de las instituciones públicas o privadas, aspectos como la remuneración que es un derecho del trabajador no se puede limitar por las condiciones de una persona, además, presenta un aspecto importante es la responsabilidad de los empleadores.

El Estado a través de las políticas públicas busca los mecanismos, pero son los empleadores quienes deben plasmar de manera eficiente e inclusiva estos recursos, que se origina a través de los cambios que tiene como finalidad garantizar los intereses de este grupo social, además que la actividad laboral sea inclusiva con el respeto y en el margen de las capacidades de las personas.

Dentro del marco de estudio de nuestra carta fundamental, el numeral 2 del artículo 16 determina un aspecto llamativo que es “el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación”.⁹ Es decir puede considerarse este derecho como medio para el ejercicio del desarrollo libre de la personalidad para las personas con discapacidad, siendo recurso idóneo para realizar actividades que involucren el desenvolvimiento dentro del margen de las capacidades.

La Ley Orgánica de Discapacidades determina los criterios específicos sobre las personas con discapacidad y la inserción laboral, como por ejemplo políticas laborales, inclusión laboral o la estabilidad laboral,¹⁰ tema que la Corte Constitucional ya ha desarrollado jurisprudencia al respecto.

Cada entidad debe adaptarse acorde a las realidades de sus empleados es por ello que la designación de actividades laborales para una persona con discapacidad debe ser con previa valoración técnica para que se pueda desenvolver de manera

⁸ Ibid., art. 330.

⁹ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 16.

¹⁰ Ibid., art. 47-48.

correcta, ahora bien, como se desarrolla la inclusión en las instituciones públicas como privadas, misma que parte del artículo 47 de la norma antes citada, de forma textual dispone que:

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.¹¹

El artículo antes mencionado presenta varias cuestiones importantes dentro del margen de lo que es el derecho al trabajo para las personas con discapacidad que son, las condiciones físicas y sus conocimientos, desde este punto de vista lo que se busca es que las actividades que tengan que realizar sean acorde a sus posibilidades físicas e intelectuales y que básicamente estos criterios los recoge tanto el Código del Trabajo en el numeral 33 del artículo 42 (sector privado) como la Ley Orgánica del Servicio Público artículo 64 (sector público).

Pero existe un límite de inclusión que es el del 4% como lo señala el artículo 64 de la LOSEP¹² y en el Código de Trabajo estableciendo un incremento progresivo a lo largo de los años,¹³ si bien es cierto se cumple con lo dispuesto en la Constitución y en la Ley Orgánica de Discapacidades desde el punto de vista personal no es suficiente con base en el número de personas que padecen una discapacidad.

Ahora bien, qué tan eficientes son este tipo de políticas si es claro que presentan la posibilidad de igualdad de derechos y condiciones como también que se basen en las aptitudes físicas e intelectuales de las personas, pero no en la cantidad, consecuentemente también debemos observar o analizar la posición de las instituciones como por ejemplo ubicación e infraestructura cuestiones que de una u otra forma también limitan en varios aspectos una inclusión.

Como punto fundamental dentro del análisis de las personas con discapacidad y el teletrabajo es necesario hacer mención a lo que establece el artículo 325 de la

¹¹ Ecuador, *Ley Orgánica de Discapacidades*, Registro Oficial Suplemento 2, 25 de septiembre del 2012, art. 47.

¹² *Ibíd.*, art. 64.

¹³ Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005, art. 42 núm. 33.

Constitución donde se plasma que “se reconocen todas las modalidades de trabajo”,¹⁴ es decir el teletrabajo es una modalidad laboral, el correspondiente análisis será el de determinar qué tan beneficioso puede ser para que las personas con discapacidad a través de esta modalidad puedan laborar ya sea en relación de dependencia o de manera autónoma.

Si se reconoce las diferentes modalidades laborales es obligación del Estado regularlas debido a que se pueden generar vacíos legales y perjudiquen los derechos de las personas, este contenido genera una interpretación amplia que necesariamente se debe desarrollar en normas especiales de cada materia.

Las personas con discapacidad y el derecho al trabajo en la jurisprudencia ecuatoriana

La Corte Constitucional del Ecuador, a través de sus atribuciones y al ser el máximo intérprete de la Constitución ha desarrollado a lo largo de los años una línea jurisprudencial en varios temas, en este espacio se analizará lo concerniente o relacionado con las personas con discapacidad y la inclusión laboral.

La sentencia No 689-19-EP/20 destaca la posición de las personas con discapacidad en nuestro país, es decir desventajas y problemas que afronta nuestra sociedad, en especial este grupo de individuos por las bajas posibilidades de conseguir un empleo además que acceder a un puesto de trabajo acorde a sus condiciones son complejas¹⁵ como también del perjuicio económico que padecen por falta de este.

La sentencia No 889-20-JP/21 en un primer momento determina que los grupos de atención prioritaria y que tal como se había mencionado anteriormente las personas con discapacidad son parte de este grupo, lo importante recae en la situación de doble vulnerabilidad,¹⁶ es decir la existencia de vulneración de dos o más derechos, como por ejemplo en un caso de discriminación y un trato inhumano o degradante.

Es por ello que nos centramos en las medidas que no restrinjan derechos, a través de una atención especializada que de manera general busca que “los servicios públicos y privados se adapten a las necesidades”.¹⁷ Desde este punto el Estado debe plantear mecanismos a través de políticas públicas inclusivas, este criterio presenta dos

¹⁴ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 325.

¹⁵ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia, en Juicio n.º 689-19-EP/20, 22 de julio del 2020, 11.

¹⁶ *Ibíd.*, 10.

¹⁷ *Ibíd.*

pensamientos, el primero enfocado en acceder a los servicios públicos en un sentido de recibir un beneficio y el segundo poder realizar una actividad laboral.

Si Ecuador es un país garantista de derechos y de justicia social lo que se pretende no solo en el caso de las personas con discapacidad es garantizar el ejercicio correcto de los derechos, y en el caso de análisis a través de políticas laborales con base en la igualdad de condiciones generar inclusión, las sentencias de la Corte Constitucional brindan mayor alcance de interpretación de la Constitución en varias áreas.

El derecho al trabajo como se desarrolla en la sentencia No 093-14-SEP-CC expresa que necesariamente debe ser el Estado que garantice este derecho y que las políticas públicas deben enfocarse en fomentar las diversas modalidades laborales pero que busquen o tengan como objeto proteger los derechos de las personas.¹⁸ Aspectos como contratación, tutela de derechos laborales deben estar debidamente establecidos considerando que el derecho al trabajo engloba varios aspectos además debemos entender que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

El planteamiento de límites a las entidades públicas busca ser un medio de prevención de acciones violatorias de derechos, consecuentemente las políticas son de inclusión y limitación, por las circunstancias antes mencionadas,¹⁹ con ello además de se brinda seguridad jurídica a todas las personas.

Por último, es necesario citar jurisprudencia relacionada con las personas con discapacidad y los derechos que se le reconocen al momento de encontrarse laborando es por ello que la sentencia N° 172-18-SEP-CC destaca la importancia del derecho al trabajo de las personas con discapacidad como además de desarrollar la figura de la estabilidad laboral,²⁰ que como aspecto fundamental tiene el objetivo de evitar desvinculaciones por circunstancias arbitrarias y que vayan en contra de los derechos de este grupo de personas.

Lo llamativo de esta sentencia es que considera la gravedad de la discapacidad como elemento de importancia no solo de la propia persona si no por el contrario engloba a su núcleo familiar ampliando el contenido del artículo 49 de la Constitución, el pleno ejercicio de los derechos de la personalidad involucra protección especial en un sentido amplio.

¹⁸ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia”, en *Juicio* n.º. 093-14-SEP-CC, 04 de junio del 2014, 20.

¹⁹ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia”, en *Juicio* n.º 246-15-SEP-CC, 29 de junio del 2015, 14-15.

²⁰ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia” en *Juicio* n.º 172-18-SEP-CC, 16 de mayo de 2018, 39.

Si bien es cierto tanto la posición de las personas con discapacidad como el derecho al trabajo se vinculan a través de conceptos de protección e inclusión, ambas dependientes de las acciones que realice el Estado, el reconocer diferentes modalidades laborales deja la posibilidad de ser medio por el cual las personas puedan laborar de distintas maneras respetando sus capacidades y generando un beneficio a las empresas; la jurisprudencia reconoce el conflicto que sufren las personas con discapacidad para obtener un trabajo.

Si no pueden acceder a un puesto de trabajo las políticas públicas no son del todo eficientes es decir para las personas con discapacidad no se está garantizando un correcto ejercicio de sus derechos en materia laboral, al considerar que la igualdad de condiciones no protege en su totalidad, entonces debemos criticar si el Estado ha tomado las decisiones óptimas en lo relacionado a las personas con discapacidad o en general al grupo de atención prioritaria.

El teletrabajo y las personas con discapacidad en la jurisprudencia colombiana

La Corte Constitucional de Colombia a través de la sentencia T-254/16 ha determinado que:

Para el caso de la población en condición de discapacidad, el teletrabajo se concibe como un instrumento para combatir las barreras de acceso físicas que normalmente tienen estas personas para obtener y mantener un empleo. De esta manera, la flexibilización de los elementos clásicos del contrato trabajo, como ocurre con la jornada laboral en las instalaciones convencionales destinadas por el empleador, evita que el transporte o la necesaria adecuación del lugar de trabajo se tornen como límites que impidan la realización de sus derechos.²¹

Es decir que se considera al teletrabajo como elemento para generar la inclusión de las personas con discapacidad, específicamente con base en criterios de desplazamiento y espacio físico dentro de las empresas, esta modalidad laboral deviene como alternativa eficaz que evita que por estos factores las personas con discapacidad no puedan obtener un trabajo o en muchos de ellos se los limite.

En general como consecuencia del desarrollo progresivo de los derechos en el campo laboral, además, de que la Corte Constitucional Colombiana expresa que la discapacidad no es una barrera para acceder a un puesto de trabajo por lo que el teletrabajo es el medio de eliminación de estos retos consecuentemente estaríamos

²¹ Colombia. Corte Constitucional. [Sentencia T254/16], 17 de mayo del 2016.

frente a una igualdad. La misma sentencia en mención a interpretación de la Corte Constitucional considera que:

Desde esta perspectiva, los empleadores tienen la obligación de incluir en los programas de *teletrabajo* a sus empleados en situación de discapacidad cuyas deficiencias físicas o de otro tipo les generen dificultades o barreras en la movilización hasta el lugar de trabajo, siempre que estos últimos así lo soliciten o sea el propio empleador quien lo proponga, como una medida para mejorar no solo el servicio, sino también para realizar los ajustes razonables que permitan la realización plena del derecho al trabajo.²²

Como primer elemento característico que hace mención la Corte Constitucional es la obligación de incluir los programas de teletrabajo, esto a contrario de solo el reconocimiento de la modalidad laboral generando mayor seguridad jurídica para los intervinientes en un contrato de teletrabajo que involucre a las personas con discapacidad.

Segundo, entre los criterios la sentencia presenta aspectos llamativos como por ejemplo el acceso a un trabajo, evitar la discriminación por sus condiciones y por último el desarrollo pleno del derecho al trabajo, es decir que las personas con discapacidad no se vean limitadas por su condición por el contrario se les brinda la seguridad de una inclusión en el campo laboral.

El desarrollo pleno del derecho al trabajo se lo puede entender con poseer todos los mecanismos y garantías de acceso como los enfocados en el desempeño de las actividades, no se basa en que el Estado sea quien presente políticas públicas sobre las personas con discapacidad y plasmarlas a través del teletrabajo, por el contrario, los empleadores son los que deben buscar la forma de que se garantice el derecho de los trabajadores.

Debemos considerar que las regulaciones sobre las personas con discapacidad y el teletrabajo es escueta, debido a que las mismas solo se han preocupado en normarlo de manera general, sin hacer un abordaje particular a los diferentes grupos sociales que se encuentran en condición de vulnerabilidad.

Acciones afirmativas a favor de las personas con discapacidad

Las acciones afirmativas se las debe entender como aquellas actuaciones por parte del Estado que tienen la finalidad de generar u otorgar en el caso de estudio a las

²² Colombia. Corte Constitucional. [Sentencia T254/16], 17 de mayo del 2016.

personas con discapacidad medios que les permitan poder ejercer de manera correcta sus derechos²³ frente a las demás personas.

Es decir, se busca que a través de estas políticas se puedan generar una igualdad de posibilidades entre las personas, evitando generar una discriminación, lo importante de estas acciones afirmativas radica en los aspectos estructurales del Estado, es decir que desde las leyes se planteen estas medidas que deben ser interpretadas en su generalidad a favor de los grupos que históricamente han sido discriminados.

Un ejemplo claro que ya hemos estudiado sobre las acciones afirmativas es lo que establece la Ley Orgánica de Discapacidades, el Código del Trabajo y La Ley Orgánica del Servicio Público sobre la obligatoriedad de que por cierto número de trabajadores necesariamente se incluya a una persona con discapacidad.

Es decir, de cierta manera lo que busca el Estado es generar una igualdad, en este caso siendo obligatorio el cumplimiento de estas disposiciones legales; Gerardo Durango Álvarez destaca que “las acciones afirmativas como mecanismo equiparador y compensador de los grupos desaventajados”,²⁴ es decir que una persona que padezca una discapacidad física no se encuentra en las mismas condiciones que una persona sin esta discapacidad, es por ello que se busca igualar los diferentes escenarios.

Otro ejemplo de acciones afirmativas que se presenta es en el sector público con relación a los concursos de méritos y oposición al referirse que serán con base en la igualdad de oportunidades con la utilización de las acciones afirmativas, se garantiza el ejercicio correcto del derecho de igualdad de oportunidades.

La sentencia No. 258-15-SEP-CC de la Corte Constitucional destacó que las acciones afirmativas tienen su fundamento en la inserción laboral, además de que garantizan el efectivo goce y ejercicio de los derechos²⁵ el objetivo recae en poseer los mecanismos necesarios para que las entidades realicen contrataciones de personas con discapacidad y que además junto con esto generar una estabilidad laboral.²⁶

Además de ello la sentencia No. 020-14-SEP-CC dispone al Estado su responsabilidad y obligación de generar acciones que otorguen una igualdad entre las

²³ Luisa Fernanda Hurtado Castrillón, “Acciones afirmativas a favor de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira en el período 2010-2011” (Colombia: Universidad Libre Seccional Pereira, 2012), 88.

²⁴ Gerardo Durango Álvarez, “Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia”, *Revista de Derecho* n.º 45, (2016): 164. <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n45/n45a07.pdf>

²⁵ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia” en *Juicio* n.º 258-15-SEP-CC, 12 de agosto del 2015, 25.

²⁶ *Ibíd.*

personas,²⁷ todo con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los grupos históricamente aislados, al igual que las personas con discapacidad también las acciones afirmativas se direccionan a varios grupos sociales como por ejemplo a la mujer dentro de la erradicación de discriminación no siendo tema de análisis de este trabajo pero que se podría analizar.

Las acciones afirmativas involucran un trato distinto en un sentido general, ahora este trato distinto lleva a que se logre una igualdad, pero debemos valorar que tan diferente debe ser estas acciones para que no recaigan en excesos y terminen siendo generadores de discriminación, es decir la propia ley genera desigualdad por la posición que coloca a los grupos sociales.

La Ley Orgánica de Discapacidades señala una serie de acciones afirmativas que buscan evitar la desigualdad como por ejemplo exenciones de pago, que son las más comunes dentro de los diferentes cuerpos legales de nuestro país, ahora bien, es necesario analizar si las acciones afirmativas son correctamente elementos que aportan a la igualdad y evita la discriminación.

Si hablamos de inserción laboral las acciones afirmativas son las idónea para garantizar el acceso²⁸ pero siguen siendo limitadas por el número de personas que se pueden beneficiar, en el caso del sector público es obligatorio la contratación de una persona con discapacidad, pero existe un limitante que es la capacidad máxima de contratación, es decir se garantiza en parte.

El teletrabajo y las personas con discapacidad

Como sabemos el teletrabajo ha venido tomando mayor importancia en los últimos años en nuestro país producto de la pandemia, al considerar la necesidad de no suspender los servicios de primera necesidad esta modalidad laboral tomó mayor realce y forzando a varios países a regularla de manera que no restrinja derechos de los trabajadores.

La inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral desde una perspectiva general presenta desafíos, las barreras son producto de ineficacia de políticas de inclusión y la no adopción de mecanismos emergentes como la tecnología que pueden ser trascendentales para ayudar a realizar actividades.

²⁷ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, "Sentencia" en *Juicio* n.º 020-14-SEP-CC, 29 de enero del 2014, 8.

²⁸ Gissella Lissette Rocafuerte Soriano, "Análisis crítico jurídico del derecho de igualdad laboral a las personas con discapacidad" (Tesis, Universidad de Guayaquil, 2021), 65. Rocafuerte Soriano Gissella BDER-TPrG 067-2021.pdf (ug.edu.ec)

Si hablamos de trabajo o empleo digno sin mecanismos de inclusión no se garantiza derechos de las personas,²⁹ también corresponde a las entidades formular reglamentación interna que se ajusten las necesidades planteando nuevas opciones e implementando nuevas modalidades laborales.

La pandemia de la COVID-19 ha producido cambios en diferentes ámbitos uno de ellos es en el área laboral en donde se emitieron acuerdos ministeriales donde priorizan al teletrabajo como nueva modalidad el último Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-081 mismo que en el artículo 1 destaca la importancia y el objetivo del teletrabajo frente a la pandemia de la COVID-19, misma que como criterio fundamental va a regular el teletrabajo y segundo promueve a las instituciones la adopción de este modelo laboral.³⁰

El teletrabajo en inicios tenía un único sustento legal que era el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 del Ministerio del Trabajo que en su artículo 1 hacía referencia a la regularización del teletrabajo en el sector privado limitándolo así a las demás instituciones³¹ consecuentemente se optó a raíz de la pandemia de la COVID-19 implementar el teletrabajo tanto en el sector público como en el sector privado, provocando que este tipo de modalidad laboral se ajuste a las nuevas necesidades de todas las instituciones.

Una de las características importantes que se plasma en el acuerdo ministerial es las horas de trabajo que supone que no serán mayores a las establecidas en el Código del Trabajo. Así como también los mismos derechos con relación a las personas que laboran de forma tradicional³² que son temas que la doctrina considera como problemas del teletrabajo.

Es decir que esta modalidad laboral se configuró como el modelo aplicable a la realidad actual, las circunstancias presentes no permiten realizar actividades presenciales por ello optar por el teletrabajo era la nueva alternativa a no suspender actividades o prestación de servicios de una u otra forma la pandemia obligó a regular al teletrabajo.

El concepto de era digital como se había mencionado anteriormente es el propulsor del teletrabajo viéndose involucrado las TIC con el campo laboral, de manera general entendemos que esta modalidad laboral involucra la realización de actividades

²⁹ Eddy Paz Maldonado y Ilich Silva Peña, "Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina", *Sude* (2020): 7, doi 10.1590/S0104-12902020190724

³⁰ Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-081*, art. 1.

³¹ Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190*, art. 1.

³² Ecuador, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190*, art. 8.

fuera del espacio tradicional³³ generando una nueva forma de realizar actividades desde distinto lugares.

Las TIC actualmente son el componente que ha generado una transformación en la realidad laboral, el desempeño profesional viene tomando alternativas con base en nuevos recursos, pero también inconvenientes en los casos que no hay regulación alguna³⁴ que limite las actividades de las personas que se someten a este tipo de modalidad.

La nueva normalidad podemos considerarla como el momento en el cual se pueden generar cambios a partir de las tecnologías, y que son evidentes a simple vista como lo es la prestación de servicios en línea³⁵ pero el teletrabajo se optó por ser el único recurso vigente o ya se venía planteando como una modalidad emergente e innovadora.

Vincular al teletrabajo con las personas con discapacidad deja muy abierta las posibilidades de desenvolvimiento de este grupo de personas que pueden beneficiarse con base en el uso de las tecnologías de la información y comunicación; discapacidad física, auditiva, visual o motora sería poco consideradas a sabiendas que las TIC se acoplan a las necesidades de las personas.

Esta modalidad como se menciona sirve como un medio de inclusión para cierto grupo de personas, en este sentido el sector social se vería beneficiado, por lo que sería efectivo la ocupación de plazas de trabajo sin distinción, como se lo hace en el medio presencial con distribución de actividades.

El uso de la tecnología permite que cualquier tipo de persona pueda prestar un servicio por lo que no cabe en este modelo una calificación en cierto grado física de una persona si no por el contrario el manejo de las TIC que sería el principal elemento necesario para ser parte en este tipo de modalidad laboral.

Al analizar al teletrabajo con las personas con discapacidad encontramos elementos comunes como lo son los requisitos para optar por esta modalidad laboral que son básicamente ser conocedores de las TIC y especialidad en las áreas que se debe desenvolver de este modo podemos considerar al teletrabajo como un medio de inserción en el campo laboral para personas con discapacidad.

³³ Silvia Liliana Breton Ramírez, Jhoeme Durán Herrera y Anggy Karina Lesmes Silva, “El teletrabajo: una nueva alternativa laboral en la era digital”, *Revista Convicciones*, (2020): 93. ISSN 2389-7589

³⁴ María Teófila Vicente Herrero, Ignacio Torres Alberich, Alfonso Torres Vicente, M^a Victoria Ramírez Iniguez de la Torre y Luisa Capdevila García, “El teletrabajo en salud laboral”, *Revista CES Derecho* (2018): 288. DOI: <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>

³⁵ Ronald Ricaldi Rivera, Alan Ruiz Pinto, Shiomara Camero Ricalde, Domingo Denis Del Mar, Ricardo Iván Vértiz Osoreo, “El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima”, *Revista Científica “YOTANTSIPANKO”* (2021): 6.

El teletrabajo como medio de inserción en el campo laboral las personas con discapacidad

Analizado los componentes que giran en torno al teletrabajo y las personas con discapacidad en forma particular, como también la normativa correspondiente que regula ambos temas, analizaremos a continuación el beneficio que se genera con la implementación del teletrabajo para las personas con discapacidad.

El teletrabajo presenta beneficios desde un punto de vista de la empresa y del trabajador como, por ejemplo, el incremento a la producción generado por la eficiencia y eficacia en los procedimientos, desde esta posición el beneficiado es la empresa, ahora bien, si se labora desde el hogar cuestiones como movilidad se verían reducidas casi en su totalidad.³⁶

Como se mencionó anteriormente tanto en el sector público como en el privado existe un limitante hacia las personas con discapacidad presentando porcentajes de inclusión, podemos decir que la iniciativa es idónea pero no eficaz, en un sentido que se está restringiendo el derecho al trabajo para las personas con discapacidad que por diferentes cuestiones no se le es posible el desarrollo de actividades presenciales.

Una de las principales características que nos otorga el teletrabajo como destaca Cristian Salazar es la movilidad, es decir al realizar actividades en un lugar diferente de trabajo que no es una empresa o institución,³⁷ las personas pertenecientes a este grupo ya no se sujetarían a movilizaciones que varios de los casos son complicados, así como también el acceso a su lugar de trabajo.

Hay que hacer referencia a los beneficios que otorga el teletrabajo y uno de ellos es la inclusión de las personas con discapacidad, es decir esta modalidad es un medio de eliminación de barreras frente a la limitación de inserción a un puesto de empleo, ya que al laborar desde su casa no existe inconvenientes de incluir a personas con discapacidad física, visual auditiva.³⁸

El teletrabajo se presenta como medio de solución de conflictos por medio del uso de las TIC, es la noción de no establecer condiciones para la realización de actividades, como se mencionaba la de un porcentaje por cada trabajador o servidor para el ingreso de una persona con discapacidad misma posición que ya no se plantearía.

³⁶ Oscar Daniel Carvajal Clavijo, “Obstáculos del teletrabajo para reducir la tasa de desempleo de las personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá”, *Revista de Investigación e Innovación en Salud*, (2021): 118. DOI:10.23850/rediiis.4i4.3253

³⁷ Cristian Salazar C, “Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad”, *Sostenibilidad, tecnología y humanismo*, (2007): 14, Teletrabajo_inclusion_laboral.pdf.

³⁸ Cristian Salazar C, “Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad”, *Sostenibilidad, tecnología y humanismo*, (2007) Teletrabajo_inclusion_laboral.pdf.

Hay que considerar las realidades de cada país frente a la actividad laboral como por ejemplo infraestructura, deficiencias, inclusión, cantidad de personas, por ello el teletrabajo puede ser una forma de la eliminación de barreras en países donde existen estos inconvenientes y más aún al hacer referencia a las personas con discapacidad esta modalidad laboral sería un medio de inclusión idóneo.³⁹

Además de plantearse condiciones de movilidad, hay que recalcar que con esta modalidad estaríamos dejando las concepciones tradicionales que tienen las empresas y personas para realizar una actividad, una persona que controle y opere las tecnologías de información y comunicación es la principal característica que debe poseer y ya no se manejaría posiciones de requisitos mucho menos que tipo de personas pueden ser capaces.

Las personas con discapacidad en el margen de sus condiciones pueden realizar actividades, y el teletrabajo es el medio para que puedan demostrar sus capacidades, esta modalidad laboral se plantea como alternativa idónea para inclusión, en este sentido las TIC van a seguir avanzando día a día generando nuevas condiciones que creen un desenvolvimiento cada vez mejor.

Las TIC ayudan a mejorar la calidad de vida y la realización de actividades laborales por ello son una herramienta indispensable y eficiente⁴⁰ por la facilidad que otorga a personas con deficiencias a desarrollarse en un medio laboral efectivo acorde a sus necesidades, dotando de un medio de inserción para todo tipo de personas que se encuentre aislada del ámbito laboral.

La integración sería generalizada y no se esperaría opciones o porcentajes que limitan el acceso a un trabajo por lo que se dispone acciones que van a promover la inclusión de las personas con discapacidad, misma inserción generaría que los grupos que han sido históricamente aislados puedan tomar un papel preponderante dentro de las actividades laborales sin verse limitados en varios aspectos⁴¹ no existiría un aislamiento de este grupo por cuanto las personas pueden laborar desde su misma casa y no se plantean criterios de cómo se va a desenvolver.

La pandemia de la COVID-19 ha generado cambios estructurales en todas las áreas y al determinar al teletrabajo como la nueva modalidad laboral se puede enfatizar que las personas con discapacidad física pueden ser o formar parte de esta

³⁹ Lubiza Osio, "El Teletrabajo: Una opción en la era digital", *Observatorio Laboral Revista Venezolana* (2010): 4.

⁴⁰ Antonio Rodríguez Fuentes, "Medios de comunicación y discapacidad, entre la accesibilidad y la interactividad", *Revista icono* 14, (2009): 307.

⁴¹ Lubiza Osio, "El Teletrabajo: Una opción en la era digital", *Observatorio Laboral Revista Venezolana* (2010): 4.

nueva modalidad laboral ya que como habíamos mencionado anteriormente en el teletrabajo es necesario el manejo de los medios tecnológicos y ya no se consideraría la discapacidad como elemento limitante para no poder realizar actividades laborales. La pandemia de la COVID-19 se puede considerar como un acontecimiento que ha demostrado los beneficios del uso de las tecnologías de la información y comunicación en el ámbito laboral, las personas con discapacidad pueden tener las mismas posibilidades, no debemos valorar solo las deficiencias por el contrario como se había mencionado las TIC se ajustan a las necesidades.

CONCLUSIONES

La adecuada utilización los medios tecnológicos a favor de la sociedad otorga como resultado un progreso significativo en todas las áreas, y el surgimiento de nuevos modelos laborales como el teletrabajo, que se ha constituido como una herramienta óptima en el desarrollo de actividades, esto con la ayuda y desarrollo de las TIC que ha permitido plantear nuevos modelos que permiten el desarrollo de actividades como también la inclusión de las personas con discapacidad que dota de ciertos beneficios entre los más llamativos y principales es la movilización desarrollando sus actividades dentro de su hogar, así también ya no se verían inmersos en condiciones laborales no aptas para el desarrollo de sus actividades en los centros de trabajo. Los diferentes avances modifican el tradicionalismo como también nuevas criterios de una relación laboral, procesos de producción e integración a las personas que se benefician del desarrollo de estos recursos, así como la ampliación del campo laboral haciendo factible la integración de personas con discapacidad al campo laboral. La jurisprudencia ecuatoriana ratifica la importancia del Estado frente a la creación de políticas de inclusión para las personas con discapacidad además de que las acciones afirmativas han brindado seguridad por la obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad. La pandemia de la COVID-19 ha demostrado que el teletrabajo es un recurso y herramienta necesaria para afrontar los cambios que tenemos hoy en día, así como también la necesidad de regular de mejor manera el tema del teletrabajo en nuestra legislación.

BIBLIOGRAFÍA

Arrieta Casasola Alexia, “TIC dirigidas a la superación de barreras educativas de las personas con discapacidad”, *Revista Innovaciones Educativas* 31, (2019): 122-123 <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/2698/3352>

Breton Ramírez Silvia Liliana, Jhoeme Durán Herrera y Anggy Karina Lesmes Silva, “El teletrabajo: una nueva alternativa laboral en la era digital”, *Revista Convicciones*, (2020): 93. ISSN 2389-7589

Cabero Almenara Julio, “TIC para la igualdad: la brecha digital en la discapacidad” *Universidad de Sevilla*, 2008, 19.

Carvajal Clavijo Oscar Daniel, “Obstáculos del teletrabajo para reducir la tasa de desempleo de las personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá”, *Revista de Investigación e Innovación en Salud*, (2021): 118. DOI:10.23850/redii.v 4i4.3253

Colombia. Corte Constitucional. [Sentencia T254/16], 17 de mayo del 2016.

Constitución de la República del Ecuador [2008], tít II, “Derechos”, cap. tercero, “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria”, artículo 47, núm. 5 ([Quito]: Asamblea Nacional, Comisión Legislativa y de Fiscalización)

Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No 020-14-SEP-CC de 29 de enero del 2014, p. 8.

Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 093-14-SEP-CC de 04 de junio del 2014, p. 20.

Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 172-18-SEP-CC de 16 de mayo de 2018, p.39.

Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 246-15-SEP-CC de 29 de junio del 2015, p. 14-15.

Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 258-15-SEP-CC de 12 de agosto del 2015, p. 25.

Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 689-19-EP/20 de 22 de julio del 2020, p.11.

Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 889-20-JP/21 de 10 de marzo del 2021, p.10.

Cristian Salazar C, “ Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad”, *Sostenibilidad, tecnología y humanismo*, n°2 (2007) [Teletrabajo_inclusion_laboral.pdf](#).

Durango Álvarez Gerardo, “Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador,

Bolivia, Costa Rica y Colombia”, *REVISTA DE DERECHO* N.º 45, (2016): 164.

<http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n45/n45a07.pdf>

Ecuador, *Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167* (16 de diciembre de 2005), artículo 42 núm. 33.

Ecuador, *Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial Suplemento 2* (25 de septiembre del 2012), artículo 47-48.

Ecuador, *Ley Orgánica del Servicio Público, Registro Oficial Suplemento 294* (06 octubre del 2010), artículo 64.

Hurtado Castrillón Luisa Fernanda, “acciones afirmativas a favor de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira en el período 2010-2011”, *Universidad Libre Seccional Pereira* (2012): 88.

Ministerio del trabajo, “Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190” artículo 1.

Ministerio del trabajo, “Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-081” artículo 1.

Osio Lubiza, “El Teletrabajo: Una opción en la era digital”, *Observatorio Laboral Revista Venezolana* Vol. 3, N.º 5 (2010).

Paz Maldonado Eddy y Ilich Silva Peña, “Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina” (2020): 7. DOI 10.1590/S0104-12902020190724

Padilla Muñoz Andrea, “Inclusión educativa de personas con discapacidad”, *Rev. Colomb. Psiquiat* 40, n.º 4 (2011): 673. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcpv/v40n4/v40n4a07.pdf>

Peña Estrada Claudia Cintya, Milady Vaillant Delis, Osmanys Soler Nariño, Yaser Bring Pérez y Yinet Domínguez Ruiz, “2020Personas con Discapacidad y Aprendizaje Virtual: Retos para las TIC en Tiempos de Covid-19”, *Revista Internacional Tecnología – Educativa Docentes* 9, n.º 2 (2020): 5. <https://doi.org/10.37843/rted.v9i2.165>

Ricaldi Rivera Ronald, Alan Ruiz Pinto, Shiomara Camero Ricalde, Domingo Denis Del Mar, Ricardo Iván Vértiz Osoreo, “El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima”, *Revista Científica “YO-TANTSIPANKO”* Volumen 1, Número 1 (2021): 6. Vista de El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima (uniscjsa.edu.pe)

Rocafuerte Soriano Gisela Lissette, “Análisis crítico jurídico del derecho de igualdad laboral a las personas con discapacidad” (Tesis, Universidad de Guayaquil, 2021), 65. Rocafuerte Soriano Gisela BDER-TPrG 067-2021.pdf (ug.edu.ec)

Rodríguez Fuentes Antonio, “MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DISCAPACIDAD Entre la accesibilidad y la interactividad”, *Revista icono* 14, 2009, N.º 15, 307.

Salazar C Cristian, “ Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad”, Sostenibilidad, tecnología y humanismo, N° 2 (2007) Teletrabajo_inclusion_laboral.pdf.

Vicente Herrero María Teófila, Ignacio Torres Alberich, Alfonso Torres Vicente, M.^a Victoria Ramírez Iñiguez de la Torre y Luisa Capdevila García, “El teletrabajo en salud laboral”, Revista CES Derecho, Vol. 9, No. 2 (2018): 288. DOI: <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>

