

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría Profesional en Derecho de la Empresa

El teletrabajo

¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad?

María Gabriela Zambrano Jaramillo

Tutor: Lina Victoria Parra Cortés

Quito, 2021



Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis

Yo, María Gabriela Zambrano Jaramillo, autora de la tesis intitulada “El teletrabajo: ¿mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad?”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho de la Empresa en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Quito, noviembre de 2021

Firma: _____

Resumen

A lo largo de la historia, los derechos de las personas con discapacidad han sido vulnerados por las distintas concepciones que han surgido, considerándolas como personas con castigos divinos, restricciones, enfermedades, aislándolas de la convivencia social. Por lo que no solo ha sido limitada su actuación en diferentes áreas, sino que, hasta la actualidad, debido a la discriminación, es difícil para las personas con discapacidad su inserción en el ámbito laboral.

El presente trabajo de investigación se orienta a establecer si el teletrabajo es un mecanismo idóneo para la inserción de personas con discapacidad en la esfera laboral. Para lo cual, se analiza desde el concepto de discapacidad y su evolución a lo largo de la historia de la sociedad, para llegar a la normativa que se ha generado, con el objetivo de blindar sus derechos e incentivar su inserción mediante una relación laboral que mejore su calidad de vida.

Para cumplir con el objetivo de este trabajo, se analizó la legislación ecuatoriana en concordancia con legislaciones internacionales, para determinar hasta qué punto se protege los derechos del teletrabajador. De igual manera, se desarrolló los límites y potencialidades del teletrabajo, para establecer si es verdaderamente un mecanismo de inserción de personas con discapacidad.

De esta manera, como resultado de la investigación, se considera que solo superando los conceptos sociales y culturales errados que se tiene de las personas con discapacidad, se logrará su verdadera inclusión tanto en la sociedad como en el área laboral. El teletrabajo por todas sus ventajas, podrá ser una herramienta inclusiva y que dignifique la condición laboral de un trabajador discapacitado, permitiéndole su desarrollo tanto profesional como personal.

Palabras clave: discapacidad, personas con discapacidad, teletrabajo, trabajado a distancia, modalidad de trabajo, inserción laboral.

A Patricio, Fanny y Sebastián, por ser el soporte en mi vida y mis estudios.
A Pedro, por ser la persona incondicional para lograr cada una de mis metas.

Tabla de contenidos

Introducción.....	11
Capítulo primero.....	13
Discapacidad.....	13
1. Qué se entiende por discapacidad.....	14
2. Los modelos de discapacidad.....	17
3. Clasificaciones de situaciones de discapacidad.....	25
4. Normativa.....	27
5. Qué implica aplicar el paradigma de inclusión en los espacios de trabajo	31
Capítulo segundo.....	35
El teletrabajo y su normativa.....	35
1. El teletrabajo, concepto y características.....	36
2. Normativa existente y aplicada en nuestro país.....	43
3. Accesibilidad de las plataformas en el país.....	50
Capítulo tercero.....	55
Teletrabajadores.....	55
1. Límites del teletrabajo, de acuerdo a las distintas clasificaciones de discapacidad.....	56
2. Las potencialidades del teletrabajo como mecanismo de inserción laboral para personas con discapacidad.....	71
Conclusiones.....	79
Bibliografía.....	83

Introducción

El Teletrabajo es una modalidad distinta para realizar el trabajo, es una forma flexible en cuanto a su horario y espacio habitual de trabajo. Engloba distintas actividades que requieren el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), para mantener contacto entre el trabajador y la empresa, pudiendo este ser utilizado por cualquier persona, independiente de su cargo, género o condición física.

La creación del teletrabajo, principalmente se dio para reducir la movilización de personas a su lugar de trabajo diariamente, en lo posterior y al observar sus beneficios, varios países lo fueron acogiendo en sus legislaciones y a su vez implementando en las empresas públicas y privadas. A pesar de los cambios en la sociedad, las personas con discapacidad, siempre han presentado inconvenientes para encontrar un trabajo estable que garantice sus derechos, ya que han sido consideradas más que una ventaja para la compañía, como un problema.

Con esta modalidad de trabajo a distancia, se ha presentado grandes oportunidades para este grupo vulnerable de personas. En distintos países que han adoptado hace varios años atrás el teletrabajo, se puede observar que han venido desarrollando normativa y políticas, tanto públicas como privadas, que incentiven la contratación de trabajadores con discapacidad en las empresas. En el Ecuador, a pesar de que se implementó el teletrabajo hace aproximadamente cinco años, el mismo no tuvo mucha acogida hasta el 2020, año en que la pandemia ocasionada por la COVID-19, generó la necesidad de implementar el trabajo a distancia.

En nuestro país, el gobierno como parte de la política pública, promovió la contratación de personas con discapacidad con incentivos económicos para las empresas, sin embargo, a nivel nacional, el porcentaje de personas con discapacidad laboralmente activas es muy bajo. Por ello, de la investigación realizada en el presente trabajo, se analizará los límites y beneficios que presenta el teletrabajo para una inserción de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, partiendo desde la conceptualización y tipos de discapacidad, para llegar a la revisión de la normativa que garantiza la aplicación del teletrabajo, eliminando barreras o concepciones equivocadas sobre las personas con discapacidad, para que se genere un incremento en su contratación por parte de las empresas, mediante la modalidad de teletrabajo.

Capítulo primero

Discapacidad

A lo largo de la historia, la discapacidad ha sido analizada, estudiada y juzgada desde distintos puntos de vista, no solo de la perspectiva médica, sino también, desde la social. El famoso profesor Stephen W. Hawking, manifestó que “La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito”, siendo así, poco a poco la sociedad ha ido comprendiendo que una persona que posee algún tipo de discapacidad, sea esta leve o grave, debe ser tratada y tener los mismos derechos que cualquier otra persona en condiciones “normales”.

En el presente capítulo, se mencionará algunos conceptos que se han venido desarrollando y lo que se entiende por discapacidad. Se tomará en cuenta, los distintos enfoques que han desarrollado autores u organizaciones como la OMS, con el paso del tiempo, para que, de esta manera, se logre identificar un concepto que englobe las distintas características que implica tener una discapacidad, y así entender claramente este concepto y su impacto con la sociedad.

De igual manera, como segundo punto dentro de este primer capítulo, se tratará los distintos enfoques que se ha venido dando a la discapacidad, entre esto, los modelos que ha adoptado la sociedad durante su desarrollo, direccionando a los orígenes de la discapacidad, en un inicio, desde creencias religiosas y castigos divinos por pecados cometidos; pasando por un modelo rehabilitador, donde se trata de “normalizar” a las personas con discapacidad mediante la medicina; hasta llegar a un modelo social en la actualidad, donde se desarrolla la teoría de que la discapacidad no es un problema de la persona, sino de la sociedad.

Como tercer punto, se presentará las distintas clasificaciones de la discapacidad, en complemento con el siguiente punto, donde se hará alusión a la normativa que regula en nuestro país la discapacidad, los derechos y metas que han logrado este grupo vulnerable dentro de nuestra legislación.

Finalmente, se analizará de manera breve, qué implica aplicar el paradigma de la inclusión en los espacios de trabajo, las ventajas y dificultades que se pueden presentar entre empleadores y trabajadores al momento de implementar una inserción laboral con personas con distintos grados y clases de discapacidad.

1. Qué se entiende por discapacidad

Sin duda, el concepto de discapacidad genera discrepancia, siempre dependerá de la historia, del medio, la filosofía, el contexto cultural u otros factores bajo los cuales nos encontremos. Indican Agustina Palacios y Francisco Bariffi (basándose en Mike Oliver) que la discapacidad, y su concepto, son una construcción cultural: “El mundo social difiere del natural al menos en un aspecto fundamental: el ser humano asigna significado a los objetos en el mundo social y orienta su comportamiento hacia dichos objetos en los términos del significado que le ha asignado”.¹ La discapacidad ha estado vinculada culturalmente con la tragedia y la desgracia, pero se debe continuar los esfuerzos para superar esta percepción:

En lo que concierne a la discapacidad, si la misma es vista como una tragedia, entonces las personas con discapacidad son tratadas como si fueran víctimas de algo trágico. Dicho tratamiento no solo se manifiesta en las interacciones cotidianas, sino que también se traslada a las políticas sociales, a través de las cuales se intenta compensar a aquellas víctimas por las tragedias que padecen. Por el contrario, si la discapacidad es definida como un problema social, las personas con discapacidad son vistas como un colectivo, víctima de una sociedad discapacitante, más que víctimas individuales de las circunstancias. Y de este modo, dicha visión es trasladada a las políticas sociales, tendentes a aliviar las barreras sociales y actitudinales, más que a compensar a las personas de manera individual.²

Es así, como una sociedad puede definir su forma de pensar o conceptualizar una condición física o social, llegando a imponer esa filosofía no solo a la ciudadanía, sino al estado o autoridad que refleja esta conceptualización en las políticas sociales que intentan ayudar a sobrellevar esta condición de muchas personas. En este sentido, se dice que la sociedad puede llegar a *discapacitar* a las personas con deficiencias.

Durante los últimos tiempos, en el orden jurídico internacional, ha existido una transición, en cuanto al concepto de discapacidad, desde un modelo rehabilitador a uno social. Este cambio, se observa en las Clasificaciones Internacionales de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Las Clasificaciones de la OMS se basan en el principio de que la discapacidad es un rango de aplicación universal de los seres humanos y no un identificador único de un grupo social. El principio del universalismo implica que los seres humanos tienen de hecho o en potencia alguna limitación en su funcionamiento corporal, personal o social

¹ Agustina Palacios y Francisco Bariffi, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Madrid: Cinca, 2007), 57, <http://hdl.handle.net/11181/3912>.

² Ibid.

asociado a una condición de salud. De hecho, hay un continuo de niveles y grados de funcionalidad. La discapacidad, en todas sus dimensiones, es siempre relativa a las expectativas colocadas sobre el funcionamiento de las personas (qué se espera o no que hagan). Una clara consecuencia del universalismo es que, subyaciendo a la diversidad de manifestaciones de la discapacidad, tiene que haber un conjunto de estados funcionales que son susceptibles de identificar científicamente.³

Cómo se manifestó anteriormente, varios factores han intervenido para la construcción de discapacidad, ya sean científicos, sociales o burócratas, generando un dilema y, por lo tanto, para la OMS una necesidad de una clasificación internacional, que permita a todos compartir y comparar la información sobre discapacidad.

La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) publicada por la OMS, en 1980, “se centra en traspasar las barreras de la enfermedad, [...] y clasificar las consecuencias que ésta deja en el individuo tanto en su propio cuerpo, como en su persona y en su relación con la sociedad.”⁴

La CIDDDM distinguió entre tres conceptos: deficiencia, discapacidad y minusvalía, definiéndoles de la siguiente manera:

Por *deficiencia* se entiende cualquier pérdida o anomalía permanente o transitoria —psicológica, fisiológica o anatómica— de estructura o de función.

Por *discapacidad* se entiende una restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia, en la forma o dentro del ámbito considerado normal para un ser humano.

Finalmente, la *minusvalía* es la incapacidad que se traduce en una desventaja para una persona, en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que se es considerada común para esa persona según la edad, el sexo, y los factores sociales y culturales.⁵

Para la CIDDDM, la discapacidad es una consecuencia de una enfermedad, generando una deficiencia en el sujeto, que repercute directamente en su capacidad de realizar actividades en la esfera de lo que se considera normal para cualquier tipo de persona con sus características como edad, género, etc.⁶, para así, establecer como concepto discapacidad: “es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.”⁷

³ Carlos Egea García y Alicia Sarabia Sánchez, «Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad», *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, n.º 50 (2001): 1.

⁴ *Ibid.*, 16.

⁵ Palacios y Bariffi, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*, 59.

⁶ Egea García y Sarabia Sánchez, «Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad», 16.

⁷ *Ibid.*

Esta primera clasificación de la CIDDDM, provocó ciertas críticas, sobre todo de los grupos de personas con discapacidad, ya que, a más de considerar a la discapacidad como una desventaja o restricción de actividad, la consideraba como una consecuencia de una enfermedad y por ende una consecuencia directa de la deficiencia, es decir, una incapacidad para desempeñar un rol social normal.

Actualmente, la Organización Mundial de la Salud, en su página web, considera como concepto de discapacidad lo siguiente:

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.⁸

Como se puede observar, la definición actual de discapacidad, no ha variado mucho en su fondo, lo único que no se menciona actualmente, es que la discapacidad es consecuencia de una enfermedad, pero de manera general, la OMS, continúa definiendo como una limitación o restricciones a tareas, actividades o participación en la sociedad dentro del ámbito considerado normal para un ser humano.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define la discapacidad, “como un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actualidad y restricciones en la participación.”⁹

Por su parte, el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades define en su artículo 1, persona con discapacidad:

[...] se entenderá por persona con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.¹⁰

⁸ «OMS | Discapacidades», WHO, accedido 9 de septiembre de 2018, <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>.

⁹ Organización Mundial de la Salud y Gobierno de España, *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: versión para la infancia y adolescencia: CIF-IA*. (Ginebra, Suiza, 2011), 221.

¹⁰ Ecuador, *Reglamento a Ley Orgánica de Discapacidades*, Suplemento del Registro Oficial No. 109, 27 de octubre de 2017.

Con estos conceptos antes mencionados, tiempo atrás, la discapacidad era considerada como un tema individual y médico, pero en la actualidad, con el desarrollo de la medicina y la ciencia, se ha tornado un tema social y burocrático, en el sentido de que los estados, han generado políticas públicas, por medio de las cuales las personas con discapacidad, se insertan en la sociedad y en las actividades consideradas como normales por la generalidad de los ciudadanos.

2. Los modelos de discapacidad

Con el paso del tiempo y conforme la filosofía de la época, se ha venido estableciendo diversas formas de relacionamiento con las personas con discapacidad y, personas que han estudiado estos modelos, coinciden en tres de estos, con tres períodos históricos: “el modelo de prescindencia, característico de la Antigüedad y el Medioevo; el modelo médico o de rehabilitación, propio de la primera mitad del siglo XX; y el modelo social, surgido a partir de la década de los sesenta del siglo pasado, y cuyos parámetros intentan impregnar la mirada actual.”¹¹ A continuación, me referiré de manera breve, a cada uno de estos modelos:

a) El modelo de prescindencia: Dentro de este modelo, “las características o presupuestos esenciales [...] que se denominará de prescindencia son dos: la justificación religiosa de la discapacidad, y la consideración de que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la comunidad.”¹² Es decir, este primer modelo, precisamente hace referencia a la actitud más común hacia la discapacidad que existía durante la Antigüedad y la Edad Media, ya que, a las personas con discapacidad, se les consideraba que tenían un castigo de los dioses o que eran una carga, siendo improductivos para la sociedad. Se asumía que su vida no tenía sentido, por lo tanto, no valía la pena que vivieran, muchos morían por el rechazo que recibían o abandono. Existía marginación a este grupo de personas, se las veía como objeto de compasión, pena, apartándolos del medio social.

¹¹ Valentina Velarde Lizama, «Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico», *Revista Empresa y Humanismo*, 2012, 117.

¹² Agustina Palacios, *El modelo social de discapacidad orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Madrid: Cinca, 2008), 37, <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/coleccion/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>.

Muchos creían que la causa de la discapacidad era por temas religiosos, es decir, cuando una persona nacía con discapacidad, se creía que era por un castigo de Dios a sus padres por haber cometido algún pecado.

No obstante, es importante recalcar que, incluso en el mundo clásico, el trato dado a quienes nacían con una discapacidad no era igual que el recibido por aquellos que la adquirían durante la adultez. Coinciden las fuentes en que, cuando la discapacidad era congénita, se consideraba necesaria la eliminación de la persona, evitándose de aquel modo que crecieran niños débiles o deficientes.¹³

Con lo antes manifestado, dentro de este modelo, se distinguen dos paradigmas o submodelos, estos son:

- i. El submodelo *eugenésico*, que podría ser situado a modo ilustrativo en la antigüedad clásica. Tanto la sociedad griega como la romana, basándose en motivos religiosos y políticos, consideraban inconveniente el desarrollo y crecimiento de niños con deficiencias. [...] Ello, unido a la idea de que la vida de una persona con discapacidad no merecía la pena ser vivida, sumada a la consideración acerca de su condición de carga —para los padres o para el resto de la comunidad—, originaba que la solución adoptada por el submodelo bajo análisis fuera prescindir de las personas con deficiencias, mediante el recurso a prácticas eugenésicas, como el infanticidio en el caso de los niños.
- ii. El submodelo de *marginación*, [...] el tratamiento brindado a las personas con discapacidad durante la Edad Media, en donde se encontraban insertas dentro del grupo de los pobres y los marginados [...] El rasgo principal que caracteriza a este submodelo es la exclusión, ya sea como consecuencia de subestimar a las personas con discapacidad y considerarlas objeto de compasión, o como consecuencia del temor o el rechazo por considerarlas objeto de maleficios o como advertencia de un peligro inminente. Es decir, que —ya sea por menosprecio ya sea por miedo—, la exclusión parece ser la respuesta social que genera mayor tranquilidad. Así, a diferencia del submodelo eugenésico, ya no se comente infanticidio, aunque gran parte de los niños con discapacidad mueren como consecuencia de omisiones —ya sea por falta de interés y recursos, o por invocarse la fe como único medio de salvación—. ¹⁴

Dentro del submodelo eugenésico, nos da a entender que, el infanticidio, se debía, por un lado, por el tema económico, y por otro, evitar las dificultades que suponía educar a un hijo discapacitado.

Sin embargo, se puede observar, en cualquiera de estos submodelos, existía la discriminación hacia las personas de discapacidad, llevándolas al olvido, menosprecio o rechazo, sin considerarlas útiles dentro de la sociedad.

b) El modelo rehabilitador: este modelo rehabilitador se basa en dos características: la primera, es que las causas de la discapacidad pasan de ser religiosas a científicas, ya no se habla de dios, ni castigo divino, sino que se trata en términos de

¹³ Velarde Lizama, «Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico», 118.

¹⁴ Palacios y Bariffi, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*, 15.

salud o enfermedad. La segunda, considera que las personas con discapacidad ya no son una carga para la sociedad, pero esto, en medida de que sean rehabilitadas o *normalizadas*.

A principios del siglo XX, a raíz de la Primera Guerra Mundial y de la introducción de las primeras legislaciones en torno a la seguridad social, el concepto de discapacidad asiste a un cambio de paradigma. En efecto, y aún cuando se pueden encontrar algunas transformaciones en los siglos anteriores, fueron los millares de soldados mutilados durante la Gran Guerra, por un lado, y el auge de las leyes laborales, por otro, los que verdaderamente modificaron la forma de entender la diversidad funcional: los impedimentos físicos y mentales dejaron de ser considerados castigos divinos y comenzaron a entenderse como enfermedades que podían recibir tratamientos, por lo que, las personas aquejadas de alguna dolencia, no necesitaban ser marginadas de la sociedad. Fue así cómo el modelo de prescindencia pasó a ser sustituido por el modelo médico o de rehabilitación, cuyos fundamentos impregnan la mentalidad común hasta el día de hoy.¹⁵

Como se puede observar, con este modelo, se desplaza la perspectiva religiosa, aquí se le observa desde un punto de vista médico – científico, donde el problema radica en la persona que no puede realizar ciertas actividades consideradas como “normales”. En esta época, a las personas con discapacidad, se les consideraba como un “objeto” que debe ser “reparado” mediante rehabilitación y la medicina, para que, de esta forma, sea reintegrada a la sociedad. Este modelo procura curar o modificar la conducta de la persona discapacitada, para así, poder ocultar la diferencia y poder incorporarla en la sociedad.

Respecto a esta intención, que en principio, no parece ser malintencionada, ha recibido dos críticas, la primera, referente a que “el tratamiento se lleva a cabo a través de la institucionalización, que, las más de las veces, termina transformándose en una instancia de marginación y maltrato.”¹⁶ La segunda, “se ha reprochado a este paradigma el contribuir a la creación de una identidad en la que el discapacitado se define por su enfermedad.”¹⁷ Intención que a la final, genera discriminación hacia las personas con discapacidad, ya que continúa considerándolos diferentes o distintos a las demás personas que conforman una sociedad.

Lo anterior derivaría en la ocultación de la diversidad funcional en pos de la integración social. Cabe destacar que, desde esta perspectiva, la persona se define a partir de parámetros de normalidad, lo que queda de manifiesto especialmente en el lenguaje: así, se habla, por ejemplo, de inválido o minusválido al referirse a las

¹⁵ Velarde Lizama, «Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico», 123.

¹⁶ Ibid., 124.

¹⁷ Ibid.

discapacidades físicas o sensoriales, y de subnormal cuando se intenta catalogar una diversidad psicológica o mental.¹⁸

En este modelo, el principal “problema” pasa a ser, más que la persona, sus limitaciones, a quien se considera necesario rehabilitar psíquica, física o sensorialmente.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial, varios hombres quedaron heridos de por vida, a quienes se lo llamó “mutilados de guerra”, con el fin de distinguirlos de aquellas personas discapacitadas por accidentes de trabajo o laborales. “El mutilado era una persona a quien le faltaba algo, ya fuera un órgano, un sentido o una función. De este modo, la primer imagen presentada por este cambio en la terminología fue la de daño, la de perjuicio.”¹⁹

De lo revisado y de los avances de las legislaciones, se observa que a pesar de que cambia de cierta manera la conceptualización de las personas con discapacidad, se les continúa segmentando y considerándolas como un obstáculo o un problema para el normal desarrollo de la sociedad.

Se conoce que, desde el punto de vista del Derecho, en un inicio, este término implicó que se implementen nuevas políticas legislativas con la finalidad de garantizar servicios sociales para los veteranos de guerra con discapacidad, como una forma que tenía la sociedad de agradecer a este grupo de personas por su labor realizada. Compensándolas mediante pensiones de invalidez, beneficios de rehabilitación y cuotas laborales.

Sin embargo, durante el período de los años sesenta, dichas medidas o beneficios, fueron extendidas a todas las personas con discapacidad, dejando de lado las deficiencias. Por lo tanto, el objetivo pasó a ser la rehabilitación de las personas, sin importar el origen de sus deficiencias. En este proceso de *normalización*, los contenidos esenciales pasaron a ser la educación especial, los beneficios de rehabilitación médica y vocacional, las cuotas laborales y los servicios de asistencia institucionalizados. De esta manera, al considerar a las personas con discapacidad, como incapaces de enfrentarse a la sociedad y como un problema individual de cada persona, recibían beneficios de los servicios sociales.²⁰

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Palacios y Bariffi, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*, 16.

²⁰ Ibid., 16-17.

A pesar de que, en este modelo, existía mayor consideración por las personas con discapacidad, debían seguir luchando para subsistir en una sociedad que las consideraba “normales” en medida del tratamiento o rehabilitación que recibían.

En lo relativo a los modos de subsistencia, la apelación a la seguridad social y al empleo protegido son casi los medios obligados para las personas con discapacidad. De este modo, la asistencia social pasa a ser el principal medio de manutención, siendo ello en ciertos casos consecuencia de la imposibilidad de realizar ningún tipo de tarea, pero en otros muchos debido a que la subestimación de la que son objeto genera la exclusión del mercado laboral de muchas personas con discapacidad, plenamente capaces de trabajar. Por ello, también aparece la modalidad de empleo protegido en casos donde no haría falta si no fuera por la actitud de discriminación prevaleciente hacia este colectivo.²¹

A pesar de la asistencia social como un beneficio para su manutención, esto también generaba una subvaloración de las personas con discapacidad para ocupar puestos de empleo, quienes podían ser totalmente capaces para cumplir con varias actividades. En consecuencia, de la discriminación social hacia este grupo vulnerable, las legislaciones ven la necesidad de implementar el empleo protegido o con mayores beneficios.

Esta época es de suma importancia, ya que se empieza a desarrollar el concepto de ciertos derechos fundamentales para las personas con discapacidad, lo cual tendrá en lo posterior, gran trascendencia para el tratamiento de estas personas.

La iglesia era muchas veces, el soporte económico para el cuidado de las personas con discapacidad, pero lamentablemente, la pobreza era lo que llevaba a una situación de penosa segregación de este grupo.

En los inicios del siglo XV, la supervivencia de las personas que carecían de recursos dependía exclusivamente de la tradición de la caridad cristiana. Las personas con diversidades funcionales normalmente eran ingresadas en alguno de los pequeños hospitales medievales, en los que se reunían los pobres, los enfermos y los inválidos. No obstante, el espíritu de estos establecimientos era más que médico, eclesiástico.²²

Al existir esta marginación hacia las personas con discapacidad, inclusive, se empezó a desconfiar de ellos, acusándolos de distintas faltas, pecados o delitos. “Desde entonces, comenzó a generarse una asimilación entre pobre y criminal, quedando la santificación de la pobreza absolutamente desplazada ante las nuevas exigencias

²¹ Palacios, *El modelo social de discapacidad orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derecho de las Personas con Discapacidad*, 67-68.

²² *Ibid.*, 72.

burguesas de orden y utilidad.”²³ Se impuso una concepción negativa, donde se asociaba la fealdad al pobre y enfermo, quién por su incapacidad se le consideraba un ser inútil y ocioso.

Con la Reforma, disminuyó la autoridad del clero, el Estado empezó a hacerse cargo, ya que se cerraron muchas instituciones benéficas que, en ese entonces, estaban a cargo de la Iglesia. En un inicio, fueran las instituciones públicas, municipios y Príncipes, quienes se hicieron cargo de las personas con discapacidad (pobres y necesitados).

El humanista, filósofo y pedagogo español, Juan Luis Vives, consideraba que “no solamente son pobres los que carecen de dinero, sino cualquiera que estén privados de fuerza, de salud, de ingenio, de juicio”. Es decir, en dicha época, el ser una persona con discapacidad, se le consideraba pobre, ya que, muchas veces al no poder desempeñar una labor, no podía adquirir un sustento económico para poder subsistir. Por lo tanto, una persona con discapacidad que por no poseer un ingreso económico se convertía en mendigo o vagabundo, era considerado una amenaza para la salud pública y, por ende, para la sociedad. Siendo así, el trabajo y capacitación, eran herramientas esenciales para una supuesta integración social.

Como parte de la intervención estatal, se desarrollan ciertas herramientas como la asistencia pública, el trabajo protegido, tratamientos médicos y avances científicos, además del inicio de una educación especial.

c) El modelo social: El desarrollo de este modelo, se puede decir que es el resultado del rechazo de todo lo manifestado anteriormente. En este modelo, se realizó un gran avance, ya que el problema ya no era la persona, sino la sociedad que establece barreras para que una persona con discapacidad se pueda desarrollar. La discapacidad nace de esas dificultades que establece el medio social donde se desenvuelve la persona. “De este modo, el modelo social atenúa fuertemente los componentes médicos de la discapacidad y resalta los sociales.”²⁴

Los presupuestos básicos de este modelo son dos, el primero, en relación a que las causas que originan la discapacidad no son religiosas o científicas, sino principalmente sociales. Es decir, que las limitaciones no son individuales, sino de la propia sociedad. El segundo, se refiere a la utilidad de las personas con discapacidad para la sociedad, es decir, aportan a la comunidad en la misma medida que las personas

²³ Ibid., 73.

²⁴ Velarde Lizama, «Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico», 128.

que no tienen alguna discapacidad. Es decir, que toda vida humana es igualmente digna, relacionándolo con la inclusión y aceptación de la diferencia.

La vida de una persona con discapacidad tiene el mismo sentido que la vida de una persona sin discapacidad. En esta línea, las personas con discapacidad remarcan que ellas tienen mucho que aportar a la sociedad, pero para ello deben ser aceptadas tal cual son, ya que su contribución se encuentra supeditada y asimismo muy relacionada con la inclusión y la aceptación de la diferencia. El objetivo que se encuentra reflejado en este paradigma es rescatar las capacidades en vez de acentuar las discapacidades.²⁵

Conforme esta idea, las niñas y niños con discapacidad deberán tener las mismas oportunidades para estudiar, que aquellos que no poseen discapacidad, al igual que las personas con discapacidad, deberán tener los mismos derechos para trabajar que las personas sin discapacidad, llegando a estudios y trabajo inclusivo.

Además, este modelo, se caracteriza por el incremento de ciertos valores y derechos humanos, como dignidad humana, igualdad, libertad personal, no discriminación, accesibilidad universal, diálogo civil, entre otros.

Es posible situar el nacimiento del modelo social —o al menos el momento en que emergen sus primeros síntomas— a finales de la década de los años sesenta o principios de la del setenta del siglo XX, en Estados Unidos e Inglaterra. Hasta dicho momento, en las sociedades occidentales la discapacidad venía siendo considerada como el resultado exclusivo de las limitaciones individuales de una persona, que implicaba una tragedia personal para el afectado o afectada, y un problema para el resto de la sociedad. No obstante, desde finales de la década de los años sesenta, dicha consideración ortodoxa comenzó a ser el blanco de campañas a través de Europa y Estados Unidos. Las personas con discapacidad —en particular aquellas que vivían en instituciones residenciales— tomaron la iniciativa de buscar sus propios cambios políticos. De este modo, los activistas con discapacidad y las organizaciones de personas con discapacidad se unieron para condenar su estatus como «ciudadanos de segunda clase». Reorientaron la atención hacia el impacto de las barreras sociales y ambientales, como el transporte y los edificios inaccesibles, las actitudes discriminatorias y los estereotipos culturales negativos, que —según alegaban— discapacitaban a las personas con deficiencias. Así fue como la participación política de las personas con discapacidad y sus organizaciones abrió un nuevo frente en el área de los derechos civiles y la legislación antidiscriminatoria.²⁶

A diferencia del modelo anterior, que buscaba rehabilitar a las personas con discapacidad, el presente modelo, se preocupa en rehabilitar y normalizar a la sociedad, que deberá hacer frente a todas las personas. El tratamiento social que se busca para las personas con discapacidad es la inclusión a través de igualdad de oportunidades.

²⁵ Palacios, *El modelo social de discapacidad orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derecho de las Personas con Discapacidad*, 104-5.

²⁶ Palacios y Bariffi, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*, 19-20.

En cuanto a los métodos de subsistencia de las personas con discapacidad, el modelo bajo análisis plantea como medios idóneos a la seguridad social y el trabajo ordinario, y sólo excepcionalmente se acepta el protegido. De todos modos, cabe resaltar que la connotación que tenía el trabajo como medio exclusivo de integración social en el modelo rehabilitador, es cuestionada por el modelo social, desde el cual se sostiene que el empleo no es la única manera de inclusión dentro de la sociedad.²⁷

Como se ha podido observar, “en este modelo se resalta la importancia de que el fenómeno de la discapacidad sea abordado desde un enfoque holístico. Así, el ocio, la cultura, los deportes, entre otras, son actividades que permiten que las personas con discapacidad puedan participar en la vida social, a la vez que desarrollar sus inquietudes.”²⁸

En consecuencia, el modelo social, se encuentra muy relacionado con los derechos humanos, se centra en la dignidad del ser humano y solo excepcionalmente en la parte médica de la persona, situando al problema fuera de la persona y como parte de la sociedad.

Una vez que se ha realizado un breve análisis, de cada uno de los tres modelos que se han desarrollado a lo largo de la historia, se puede observar como las personas con discapacidad, han tenido que enfrentar difíciles épocas y luchar por alcanzar un trato justo, igualitario y humano.

Este trato despreciable, se lo daba, desde el modelo de prescindencia, al considerar que tenían un castigo de los dioses o que eran una carga, siendo improductivos para la sociedad. No obstante, a pesar de que la forma de ver a las personas con discapacidad, tuvo una evolución durante el modelo rehabilitador, desde un punto de vista médico – científico, no se les consideraba como personas “normales”. Siendo así, durante el modelo social, se realizó un gran avance, ya no era la persona el problema, sino la sociedad que le establecía barreras para que no se pueda desarrollar.

A pesar de estos cambios, en cuanto al trato a las personas con discapacidad, hasta la presente fecha, no se ha logrado superar al 100% esos conceptos erróneos, ya que, aún, muchas veces, se mantiene esa idea de que una persona con discapacidad no está en la condición de cumplir con cierto trabajo u objetivos; sin tomar en cuenta que poseen las mismas capacidades, pero en algunos casos, de una manera distinta de cumplirla.

²⁷ Ibid., 22.

²⁸ Ibid.

Sin duda, el mayor problema de las personas con discapacidad es el acceso a un puesto de trabajo, por ello, el teletrabajo, como nueva modalidad contractual en nuestro país, puede ser un mecanismo adecuado para facilitar la inserción laboral para este grupo prioritario, siempre y cuando se considere el tipo o situación de discapacidad.

3. Clasificaciones de situaciones de discapacidad

Históricamente, el trato a las personas con discapacidad fue excluyente y descalificativo, con las políticas públicas de los distintos países, se ha logrado un gran progreso en la inclusión de este grupo prioritario en la sociedad.

De esta manera, la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), constituye el marco conceptual de la OMS para una nueva comprensión del funcionamiento, la discapacidad y la salud, es considerada referencial al igual que la CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades) y ambas son importantes para la FCI (Familia de Clasificaciones Internacionales).

La CIF se trata de una clasificación universal útil para múltiples usos y sectores que pretende establecer un marco y un lenguaje estándar para describir la salud y las dimensiones relacionadas con ella. Se la denomina habitualmente CIF porque pone el acento más en la salud y el funcionamiento que en la discapacidad, entendiendo funcionamiento como lo referente a las funciones corporales, las actividades y la participación y la discapacidad como lo relativo a deficiencias, limitación de actividades o restricción de la participación. Es, pues, una perspectiva corporal, individual y social. Adicionalmente la CIF también considera los factores contextuales (ambientales y personales) que interaccionan con estos componentes.²⁹

La clasificación de la discapacidad CIF, fue aprobada el 22 de mayo del 2001, por los 191 países que integraban en ese momento la OMS. Fue una gran iniciativa para poder manejar las políticas públicas a nivel individual y grupal y obtener datos más certeros referentes a la discapacidad.

Tradicionalmente [...] la discapacidad se entendía como un estado que empieza donde termina la salud, pasando entonces a constituir una categoría separada (modelo biomédico). En este punto la CIF supone un cambio conceptual radicalmente distinto. Asume que todos podemos experimentar en un momento determinado de nuestra vida un deterioro de la salud y, por tanto, un cierto grado de discapacidad. Así, salud y discapacidad se extienden por igual a lo largo del *continuum* de nuestra vida y de todas

²⁹ Juan Antonio Fernández-López et al., «Funcionamiento y discapacidad: La clasificación internacional del funcionamiento (CIF)», *Rev Esp Salud Pública*, diciembre de 2009, 776, consultado, <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n6/colaboracion1.pdf>.

sus facetas y no son, por tanto, categorías separadas. Discapacidad no es, pues, la característica de algunos grupos sociales sino que se trata de una experiencia humana universal, un concepto dinámico bidireccional fruto de la interacción entre estado de salud y factores contextuales (modelo biopsicosocial).³⁰

En nuestro país, mediante la Ley Orgánica de Discapacidades, se transfirió a la Autoridad Sanitaria Nacional la competencia para la calificación, recalificación y acreditación de discapacidad, y la elaboración de los respectivos procedimientos e instrumentos técnicos. Por ello, la Dirección Sanitaria Nacional del Ministerio de Salud Pública, en el artículo 3 del “Reglamento para la calificación, recalificación y acreditación de personas con discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante”³¹ publicado mediante Acuerdo No. 0245-2018, definía siete tipos de discapacidad, conforme lo detallado a continuación:

Tabla 1
Tipos de discapacidad

Tipo	Concepto
Discapacidad auditiva	“Es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos, debido a una pérdida de la capacidad auditiva parcial (hipoacusia) o total (cófosis), de uno o ambos oídos.”
Discapacidad de lenguaje	“Es la deficiencia funcional y/o estructural, irreversible e irrecuperable del lenguaje, expresión verbal, causada por alteraciones, anomalías, perturbaciones o trastornos que dificultan de manera persistente permanente e irreversible la comunicación y la interrelación; afectando no solo a aspectos lingüísticos (fonológicos, sintácticos, pragmáticos o semánticos), tanto en el nivel de comprensión/decodificación como de expresión/codificación, interfiriendo en las relaciones y rendimiento escolar, social y familiar de los individuos afectados.”
Discapacidad física	“Son las deficiencias permanentes e irreversibles, siendo éstas alteraciones neuromusculo esqueléticas o de órganos internos, que se traducen en limitaciones posturales, de desplazamiento o de coordinación del movimiento, fuerza reducida, dificultad con la motricidad fina o gruesa. Implica movilidad reducida y complejidad para la realización de ciertas actividades de la vida diaria y/o autocuidado.”
Discapacidad visual	“Es la deficiencia permanente e irreversible en el sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con él. Es una alteración de la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores o profundidad, que determinan una deficiencia de la agudeza visual, y se clasifica de acuerdo a su grado.”

³⁰ Ibid.

³¹ Ecuador, *Reglamento para la calificación, recalificación y acreditación de personas con discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante*, Registro Oficial - Edición Especial N° 533, 6 de septiembre de 2018, art. 3.

Discapacidad intelectual	“Está definida por la presencia de un desarrollo mental incompleto o detenido, caracterizado principalmente por el deterioro de funciones concretas de cada época del desarrollo y que contribuyen al nivel global de la inteligencia, tales como las funciones cognoscitivas, las de lenguaje, las motrices y la socialización.”
Discapacidad psico-social	“Es la limitación de las personas para realizar una o más actividades cotidianas, que padecen disfunciones temporales o permanentes de la mente. Se refiere a personas que presentan secuelas de una enfermedad mental, que se caracteriza por trastornos previsiblemente permanentes en el comportamiento adaptativo que afectan el estado de bienestar en la forma de pensar, en los sentimientos, en las emociones, en el humor o estados de ánimo, en la conducta, interfiriendo con la habilidad de una persona para desarrollarse en los ámbitos familiar, social, educacional y laboral.”
Discapacidad múltiple	“Es la presencia de dos o más discapacidades física, sensorial, intelectual y/o psicosocial, que generan limitaciones funcionales en varios sistemas del organismo humano.”

Fuente: Ministerio de Salud Pública, Acuerdo No. 0245-2018.

Elaboración: Propia.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 8, establece que la Autoridad Sanitaria Nacional, creará el Subsistema Nacional para la Clasificación de la Discapacidad con sus respectivos procedimientos e instrumentos técnicos; y, a su vez, el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades a más de sus funciones señaladas en la Constitución, será quién controle el correcto funcionamiento del Subsistema antes mencionado.

Por lo tanto, bajo estos entes reguladores, de control y clasificación, “la acreditación de discapacidad se realiza en personas que, por la presencia de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, independientemente de la causa que las originó, evidencian dificultades permanentes e irreversibles para realizar las actividades de la vida cotidiana; y, que provocan la restricción en la participación social.”³²

4. Normativa

Ecuador cuenta con un amplio marco normativo, garantizando derechos sin discriminación alguna para todas las personas. Así, en nuestro país, las personas con discapacidad, se encuentran amparadas por normativa tanto nacional como

³² Ministerio de Salud Pública del Ecuador, *Calificación de la discapacidad. Manual* (Quito: Dirección Nacional de Normatización, 2018), 16, <http://salud.gob.ec>.

internacional, la cual se ha ido creando y agregando a este marco normativo con el paso de los años y de acuerdo a las necesidades de este grupo prioritario.

En los años 80, en el país, por parte del Ministerio de Salud Pública (MSP) y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), se realizó con instrumentos técnicos y distintos procedimientos, la evaluación y calificación de la discapacidad, erróneamente llamada como “minusvalía”. Para ello, se aplicó la tabla de valoración de invalidez laboral, identificando las limitaciones biológicas de los individuos y parte de las condiciones psicológicas. El enfoque de esta valoración fue la relación de la persona con las actividades laborales, dejando de lado los aspectos socioculturales y el entorno.

El artículo 7 de la Ley de Protección del Minusválido de 1982, atribuyó al Ministerio de Bienestar Social-MBS, la dirección de la política nacional de rehabilitación integral del minusválido, y señaló que el IESS debía realizar la calificación de la minusvalía a sus afiliados y el MSP a los no afiliados de la seguridad social, brindando este servicio en los Hospitales Eugenio Espejo y Carlos Andrade Marín, en Quito; y, en el Teodoro Maldonado Carbo, en Guayaquil.

En lo posterior, se expidió la Ley Codificada de Discapacidades en el 2001, la cual atribuyó la responsabilidad de la calificación de discapacidad al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) y, su Reglamento General publicado en el 2003, estableció por primera vez un porcentaje mínimo (30%) de limitación funcional para certificar a las personas con discapacidad.

Para esta calificación, el Ecuador solicitó al Instituto de Servicios Sociales y Migración de España IMSERSO, la adquisición del Baremo “VM-Valoración de las Situaciones de Minusvalía”, como instrumento obligatorio para la valoración y certificación de discapacidad, con lo que, a finales del año 2002, se empezó a implementar como Sistema Único de Calificación. Mediante cooperación internacional, se logró la capacitación de médicos, psicólogos y trabajadores sociales del MSP, IESS, ISSFA e ISSPOL, como personal autorizado para la valoración y calificación de la discapacidad.³³

Desde el año 2008, nuestra Constitución de la República, en su artículo 35, reconoce a las personas con discapacidad como “grupo de atención prioritaria”, considerándolos como sujetos de derecho; además, nuestra Carta Magna,

³³ Ibid., 17-18.

responsabiliza al Estado de proporcionarles atención prioritaria y especializada, tanto en el ámbito público como privado, de acuerdo a sus necesidades.

En el año 2012, mediante el Suplemento del Registro Oficial No. 796, del 25 de septiembre, entra en vigencia la Ley Orgánica de Discapacidades, como un instrumento adicional para garantizar los derechos de las personas con discapacidad. Posteriormente, en el año 2013, en complemento, se expidió el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, mismo que fue reformado en octubre del 2017, disponiendo a la Autoridad Sanitaria Nacional (MSP) la elaboración del instrumento de calificación de discapacidades con apoyo del CONADIS.

Específicamente, en materia laboral e inclusión social, nuestra Constitución, posee ciertos artículos que garantizan la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad frente a la inclusión laboral.

En este sentido, el artículo 47 de la Carta Magna, en su numeral quinto, indica que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y procurará de manera conjunta con la sociedad y la familia, la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, reconociendo el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de condiciones, que fomente su capacidad y potencialidades, a través de políticas públicas que permitan la incorporación en instituciones públicas y privadas.

A su vez, el artículo 61, numeral séptimo del mismo cuerpo legal, establece que los ecuatorianos gozan de varios derechos, entre ellos, el de desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, que garantice la participación de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

Además, el artículo 330 de nuestra Constitución, garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. Los empleadores, deberán implementar políticas sociales y ayuda para facilitar esta actividad.

En concordancia con este artículo, está el numeral segundo del artículo 42 del Código del Trabajo, el cual establece como una obligación del empleador, instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, tomando en consideración el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

Adicionalmente, como parte de este artículo 42 del Código del Trabajo, con sustento en la Constitución y cumpliendo con la garantía de igualdad de oportunidades en cuanto al ámbito laboral de las personas con discapacidad, en el numeral 33, ordena al empleador público o privado, que cuente con mínimo veinticinco trabajadores,

deberá contratar, al menos, un 4% de personas con discapacidad, del total de los trabajadores en nómina para el cumplimiento de labores apropiadas, en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

Estas obligaciones se complementan con lo que establece el numeral 35 del mismo artículo 42 del Código del Trabajo, es decir, las instituciones públicas y empresas privadas, para facilitar la inclusión de personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Cómo parte de los derechos de las personas con discapacidad, el artículo 79 del Código del Trabajo, garantiza la igualdad de remuneración frente a un trabajo igualitario con los demás trabajadores de una compañía o institución pública.

A su vez, el artículo 195.3 en su inciso quinto, señala protección y estabilidad laboral aún mayor para las personas con discapacidad, ya que, en el caso de que una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad sea despedida, será indemnizada de conformidad a lo establecido en el Ley Orgánica de Discapacidades, es decir, dieciocho meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

De igual manera, y como complemento al Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades, en su capítulo II, trata sobre los derechos de las personas con discapacidad, entre ellos, en la sección V, reconoce y garantiza el derecho del trabajo y capacitación de las personas con discapacidad, derecho a una estabilidad laboral, con su correspondiente indemnización en caso de despido y, asigna al Ministerio del Trabajo (MDT) como la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales, para dar seguimiento y verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, para que se cumpla con el porcentaje de inclusión que establece la Ley y las condiciones laborales que desempeñan.

Con lo antes expuesto, de acuerdo a los artículos 279 y 280 de la Constitución, el Ecuador posee el Plan Nacional de Desarrollo, que deberá ser aprobado por un Consejo Nacional de Planificación. Siendo así, para el período 2017-2021, este Consejo, aprobó en sesión del 13 de julio de 2017, mediante Resolución No. CNP-002-2017, el “Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021, Planificamos para toda una vida”. Mediante el cual, este Plan a más de reconocer la diversidad de los

diferentes sujetos de derecho, plantea acciones para la consagración y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

El primer eje del Plan Nacional del Buen Vivir, *Derechos para todos durante toda la vida*, considera al ser humano como sujeto de derechos durante todo el ciclo de su vida, protegiendo a las personas más vulnerables, sin discriminación alguna.

Los problemas de desarrollo son vistos como derechos insatisfechos y el Estado debe estar en condiciones de asumir las tres obligaciones básicas que tiene: respetar, proteger y realizar. Respetar significa que el mismo Estado no vulnera derechos. Proteger significa que el Estado vela para que ningún tercero vulnere derechos y en caso de hacerlo, obligar a las reparaciones correspondientes. Realizar significa que el Estado debe actuar proactivamente para garantizar plenamente los derechos, especialmente para aquellas personas que tienen impedimentos para hacerlo (p.ej. grupos de atención prioritaria).³⁴

A pesar de que existen políticas universales, coexisten grupos de personas vulnerables, que necesitan mayor atención y protección, en este caso, se refiere a las personas con discapacidad. “En 2017 el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) reportó un total de 418 001 personas con discapacidad, del cual el 54,7% presenta un grado de discapacidad grave y muy grave y el 20,8% se encuentra laboralmente activo.”³⁵

De esta manera, con el numeral 33 del artículo 42 del Código del Trabajo, se logró la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral, siendo necesario propender el acceso de este grupo vulnerable a un trabajo digno que permita su inclusión en la sociedad y su desarrollo integral, no solo como personas, sino como profesionales o como parte de un grupo económicamente activo.

Así, como parte de las metas para el 2021, dentro del Plan Nacional, se plantea aumentar la inserción en el sistema laboral, el número de personas con discapacidad y/o sustitutos.³⁶

5. Qué implica aplicar el paradigma de inclusión en los espacios de trabajo

³⁴ Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades, «Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021», 2017, 42, <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid., 50.

Las causas por las que un empleador no incluye a personal con discapacidad en su empresa o negocio pueden ser distintas, la más común podría ser por los altos costos en los que debe incurrir, ya sea en implementar las adecuaciones necesarias para el desenvolvimiento de estas personas en el lugar de trabajo, como el costo que implica, conforme nuestra legislación, una liquidación con recargos en caso de desvinculación o terminación de la relación laboral. Por lo tanto, por diversas razones ha sido difícil para este grupo vulnerable, incluirse en la sociedad y a su vez en una plaza de trabajo o mercado laboral.

En relación a lo antes mencionado, Raufflet afirma que, “la posibilidad de conseguir u obtener un puesto de trabajo, se verá ligado al tipo de discapacidad que posea una persona, ya que mientras mayor sea esta discapacidad, el empleador en ciertas ocasiones le considera improductivo, incapaz y como un gasto mayor para el negocio.”³⁷

Es decir, el empleador previamente analizará cuanto le conviene para su empresa o negocio, contratar a una persona con discapacidad, sumado a esto, tomará en cuenta qué tipo de discapacidad tenga el o los candidatos y de acuerdo con eso implementará en su nómina las personas con discapacidad que desee o necesite para cumplir con los requisitos mínimos que establece la normativa ecuatoriana.

En este sentido, el paradigma de inclusión radica en que las causas que originan la discapacidad no son individuales, sino son limitaciones principalmente de la sociedad, para prestar servicios adecuados por parte de las personas con discapacidad, llegando a existir esa dificultad de inclusión en la organización social.

Por parte de las personas con discapacidad, es importante adaptar sus características a las necesidades del mercado de trabajo, pero también es importante y en un nivel más alto, el adaptar las características del mercado de trabajo a las necesidades de este grupo vulnerable, para poder generar una adecuada y equitativa inclusión en los espacios de trabajo. Lamentablemente, el empleador en nuestro país, ha tomado la contratación de personal con discapacidad como una obligación dada por la normativa, más no como un deber social, apoyo para su desarrollo o una forma de inclusión de este grupo de personas.

Por lo tanto, “la inserción laboral representa aquel proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad empresarial o productiva,

³⁷ Luz Angélica Patiño Díaz Granados, «La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su implicación en la inclusión y movilidad del capital humano» 10, n.º 2 (diciembre de 2012): 92.

siempre que cumpla con las condiciones interpersonales y sistémicas que busca la empresa.”³⁸ Una verdadera inclusión laboral de personas con discapacidad, implica que:

Dentro del proceso de integración laboral, se ejecutan actividades transitorias que están enfocadas en tendencias conductuales y modernas para la contratación de postulantes a un puesto de trabajo, cumpliendo con políticas públicas y en función a las condiciones sociales, educativas, empresariales y de interés para el empleador. Es muy importante definir el perfil del puesto, donde consten las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea para la cual se requiere una persona discapacitada y evitar luego de su contratación la deserción laboral; todo esto dependerá de las metas que buscan alcanzar las empresas.³⁹

Con esto, se considera que, para llegar a una inclusión social y laboral, es necesario un *doble compromiso*: por un lado el compromiso que deben asumir las personas con discapacidad al enfrentarse a los requisitos o requerimientos impuestos por la sociedad y por otro lado, el compromiso de las empresas, sociedad civil y gobierno, para dinamizar la sociedad, desde el punto de vista social y normativo, garantizando un mercado laboral inclusivo y relaciones laborales justas (para las dos partes), basadas en una idea de trabajo “decente” y a su vez, acorde a las necesidades de las plazas de trabajo.

Este *doble compromiso* debe basarse en una reciprocidad justa, es decir, las personas con discapacidad pueden prepararse profesionalmente con apoyo del Estado y su política pública, con la finalidad de satisfacer las necesidades del empleador o empresario; mientras que, el empleador, debe implementar lo necesario para que este grupo pueda realizar de una manera adecuada su trabajo y, la sociedad civil y gobierno deberá cumplir con sus propias responsabilidades, para garantizar la igualdad de oportunidades entre las dos partes.

En conclusión, el momento en que cada parte, cumpla con sus derechos y obligaciones, disminuirán esas limitaciones que han existido durante la historia y que han sido un obstáculo para la inclusión de personas con discapacidad en una organización social y laboral. Con esta colaboración en conjunto, existiendo derechos y deberes mutuos, el empleador sentirá más seguridad y apoyo por parte de la sociedad para contratar e incluir personas con discapacidad en su nómina, sabiendo que, las dos

³⁸ Marcos Antonio Espinoza Mina y Doris del Pilar Gallegos Barzola, «Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador», *Revista Espacios*, 22 de diciembre de 2018, <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>.

³⁹ Ibid.

partes están respaldadas y no involucra esta contratación únicamente un costo o gasto para su negocio, sino al contrario, un beneficio mutuo.

Capítulo segundo

El teletrabajo y su normativa

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) han permitido relaciones más ágiles entre países, organizaciones y hasta mejorar la calidad de vida de las personas. Con esto, se entiende que no es posible mantener una sociedad estática, existen cambios fundamentales en la población que forman parte de su vida diaria, como hoy en día es el uso del internet. Las TIC, especialmente el internet, ha permitido que la población que lo utiliza, tenga acceso a la información, difusión del conocimiento, creación de nuevas y diversas fuentes de empleo, además de una creciente economía digital.

Estos medios han permitido que el vivir y relacionarnos se vea facilitado, el trabajo ya no tiene fronteras, ni límites de espacio o tiempo. Con el incremento de esta tecnología, desde no muchos años atrás, ha surgido lo que se conoce en la actualidad como teletrabajo.

El teletrabajo ha permitido mayor competitividad, eficiencia, comunicación, aumento de productividad y libertad al trabajar y relacionarse, evitando el movilizarse necesariamente todos los días a un lugar de trabajo, generando aglomeraciones en vías y servicios de transporte público. El uso de las TIC nos permite trabajar desde el hogar o lugares remotos, para el desarrollo de nuestras actividades diarias.

Lo importante de implementar estas nuevas tecnologías como el teletrabajo, es no afectar a la seguridad laboral y social de las personas, como también el respetar y cumplir con nuestros objetivos y metas o las establecidas por un empleador.

Con lo antes mencionado, durante este segundo capítulo se analizará el concepto y características del teletrabajo, es decir, qué se entiende por teletrabajo y lo que comprende realizar esta actividad.

Además, se revisará la normativa existente y aplicable en el Ecuador, referente al teletrabajo, con la finalidad de determinar si esta herramienta o modalidad de trabajo, es beneficiosa tanto para empleadores como para trabajadores con discapacidad.

Finalmente, se realizará un breve análisis de la accesibilidad a las TIC y distintas plataformas en el país, para poder realizar un teletrabajo adecuado y acorde a las necesidades de las actividades que se cumple a diario.

1. El teletrabajo, concepto y características

Históricamente ha existido la percepción de que trabajar desde la casa tiene una connotación poco atractiva, asociándolo con labores del hogar y en condiciones bastante precarias. Pero desde finales del siglo XX, inició un cambio en esta percepción, llegando en la actualidad a ser una situación completamente distinta.

Como tendencia mundial, se apunta a cambios tecnológicos en el ámbito laboral. Parte de este avance o cambio existen las TIC, donde aparece el teletrabajo como resultado de el cumplimiento de objetivos o metas en el trabajo y los recursos tecnológicos necesarios para alcanzarlos.

A pesar de que, en nuestro país el teletrabajo es un término relativamente nuevo, en otros países, esta modalidad de trabajo se ha venido aplicando desde hace algunos años atrás, sobre todo en los países más desarrollados. Así, Richard Sennet habla sobre las realidades que condicionan el teletrabajo:

En el nuevo capitalismo la concepción del teletrabajo ha cambiado radicalmente. En lugar de la rutina estable de una carrera predecible, de adhesión a una empresa a la que se era leal y que a cambio ofrecía un puesto de trabajo estable, los trabajadores se enfrentan ahora a un mercado laboral flexible [...] en la actualidad vivimos un ámbito laboral nuevo, de transitoriedad, innovación y proyectos a corto plazo.⁴⁰

La sociedad he evolucionado en distintos aspectos con la utilización o implementación del teletrabajo, es decir, ya no es un requisito para todo trabajo estar presente en las instalaciones del empleador. En la actualidad, es posible cumplir con las mismas actividades desde un lugar remoto o distinto a una oficina o empresa. Existe mayor flexibilidad para el cumplimiento de las obligaciones como empleado, pero de igual manera, es necesaria mayor dedicación y responsabilidad, con la finalidad de evitar distracciones.

Con el trabajo a distancia “Pensar en trabajo e inamovilidad del sitio para realizarlo, ya no es posible. Ahora, es necesario repensar las organizaciones y los países, para permitir la introducción de esas tecnologías y sin afectar la seguridad laboral, ni social de las personas.”⁴¹

De esta manera, la presencia de la tecnología, beneficia en cuanto a comunicación, movilidad, aumento de productividad, permite flexibilidad en el

⁴⁰ Jordi Buira, *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*, 2012, 11, <http://www.digitaliapublishing.com/a/20104/>.

⁴¹ Lubiza Osio Havriluk, «El Teletrabajo: Una opción en la era digital», junio de 2010, 96.

horario de trabajo y al momento de relacionarse. Mediante el teletrabajo, es posible la administración de diversos recursos, sin tener que dedicar la mayoría de tiempo al control de uno en específico.

En Estados Unidos en los años 70, a pesar de que no existía un acceso generalizado al internet y computadoras, el estadounidense Jack Nilles nos da una primera referencia del teletrabajo, a consecuencia de que:

En plena crisis petrolera, una de las principales preocupaciones mundiales era el abastecimiento de combustible, y en consecuencia, el transporte. La idea de “llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo” resultaba altamente atractiva ya que parecía solucionar el problema de la escasez de combustible, los congestionamientos y las pérdidas de tiempos muertos en la actividad de “ir al trabajo”. De ahí surge su nombre en inglés “telecommuting” (en inglés “to commute” implica viajar todos los días entre el hogar y el trabajo). La concepción norteamericana pone énfasis en el hecho de evitar desplazamientos.⁴²

Mientras que en Europa y otros países, tiende a usarse de manera más común el término *teletrabajo* (*telework*), refiriéndose al “trabajo a distancia” mediante las TIC, a diferencia del término *telecommuting* que es más utilizado en Estados Unidos; el teletrabajo se ha desarrollado entonces en algunos países más que en otros, de acuerdo a sus necesidades sociales y de trabajo. Así, los conceptos que se han creado sobre este han sido diversos y con características que se han determinado con el paso del tiempo.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), en 1996 aprobó el Convenio 177, entrando en vigencia el 22 de abril de 2000, el cual trata sobre el “trabajo a domicilio”. Desde entonces, esta modalidad se ha reafirmado, con el desarrollo de la tecnología y el teletrabajo, permitiendo al empleador descentralizar las tareas en parte al hogar del trabajador o convirtiendo este en su único espacio de trabajo.

Este Convenio de la OIT, en cuanto a normativa laboral, define o da una idea inicial de lo que es el “trabajo a domicilio” o conocido actualmente como teletrabajo:

- (a) la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
 - (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - (ii) a cambio de una remuneración;
 - (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el

⁴² Pamela Gallusser, «Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. El caso de la teletraducción en Rosario», 2005, 3.

grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales; [...]»⁴³

Mediante esta definición se observa que el teletrabajo puede ser realizado por quienes realicen su trabajo de manera independiente, sin ser asunto exclusivo de los trabajadores dependientes, por lo que, de manera principal será considerado como *trabajo a domicilio*, mientras sea realizado en un lugar distinto al del empleador o a distancia.

En otros países como Colombia, en el 2008 entró en vigencia la Ley 1221, la cual en su artículo 20, define al teletrabajo de la siguiente manera:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.⁴⁴

Mientras que, en Argentina, históricamente se ha planteado varios debates en torno a la conceptualización del teletrabajo, ya que muchas veces se puede confundir las responsabilidades de empleadores y trabajadores al estar en un ambiente distinto al “lugar de trabajo” que se conoce en una relación laboral. A pesar de la evolución de las tecnologías a nivel mundial y el inicio de esta distinta modalidad de trabajo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de este país, manifiesta:

Actualmente no contamos con un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo sino con un conjunto de leyes que engloban la actividad: la Ley de Contrato de Trabajo (LCT Ley 20.744 del año 1976) es la principal normativa y junto con la Ley N°25.800, que ratifica el Convenio N°177 sobre trabajo a domicilio de la OIT, que promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales. Ambas reglamentaciones cubren la actividad correspondiente a los trabajadores contratados en relación de dependencia, englobando al teletrabajo, sin mencionarlo taxativamente, sin definirlo, ni reglamentarlo puntualmente.⁴⁵

Es muy importante que una sociedad tenga clara la normativa bajo la cual se regula el teletrabajo, para evitar precisamente esa confusión entre actividades del hogar

⁴³ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio*, 20 de junio de 1996, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322, Art. 1.

⁴⁴ Colombia, *Ley 1221 de 2008*, Diario Oficial No. 47.052, 16 de julio de 2008. Art. 20.

⁴⁵ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, «Teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado», *Argentina.gob.ar*, accedido 23 de julio de 2020, <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/marco-normativo>.

con las correspondientes a una jornada de trabajo. Además, esa normativa, debe estar destinada a precautelar los derechos de los teletrabajadores, es decir, que tengan iguales condiciones que las personas que laboran presencialmente.

Como parte de la normativa de riesgos de trabajo, mediante Resolución 1552/2012, emitida por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina, en su artículo 1 define al teletrabajo como: “[...] la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones.”⁴⁶

Hace más de veinte años en Argentina se ha venido aplicando esta forma de trabajo a distancia, sin embargo, no existe normativa específica que la regule. Por lo que, en respuesta a las diversas consultas que ha realizado la ciudadanía, el gobierno argentino, desde la coordinación de Teletrabajo, elaboró la publicación “Teletrabajo decente en Argentina, primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado”.

Conscientes de que el teletrabajo, de manera general y en diferentes circunstancias ha facilitado la continuidad laboral, conciliándola con la vida familiar y, sobre todo, ha promovido la inclusión de diversos sectores y grupos, para una buena aplicación de esta modalidad, este libro blanco nacional, recomienda que empleador y trabajador, suscriban un acuerdo o contrato entre las partes, donde expresen:

- La voluntariedad del trabajador para realizar sus tareas remotamente en el que se defina el lugar de prestación de tareas.
- El tiempo y la habitualidad.
- Detalle de equipamiento y compensación de gastos.
- Forma de monitoreo, teniendo en cuenta la preservación de la vida privada del trabajador.
- Plazos de preaviso respecto a la reversibilidad.
- Derecho a la desconexión.⁴⁷

En nuestro país, a pesar de que se ha venido utilizando los medios telemáticos en ciertos puestos de trabajo o en algunas empresas, el teletrabajo empieza a formar

⁴⁶ Argentina, *Resolución 1552/2012*, Boletín Oficial Número: 32522, 14 de noviembre de 2012. Art. 1.

⁴⁷ Ministerio de Producción y Trabajo, *Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado.*, 1a ed ampliada (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2019), 12, https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf.

parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano recién en el 2016, cuando mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190, emitido por el Ministerio del Trabajo, en su artículo 2, literal a), define al *teletrabajo* como:

una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cual el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control.⁴⁸

Entre 2016 y 2020 el estado ecuatoriano no tuvo como prioridad desarrollar el trabajo a distancia como una modalidad común entre trabajadores y empleadores, pero a partir de marzo de 2020, con la pandemia ocasionada por la COVID-19, el país tuvo que dar un paso gigantesco e inimaginable en cuanto a la aplicación y normativa para regular el teletrabajo. Mas que considerar un desarrollo la aplicación del teletrabajo, se volvió una necesidad en la mayoría de empresas y trabajos, ya que, de esta manera, se frenaba la propagación del virus entre el personal que asistía a las oficinas y sobre todo por ciertas medidas que estableció el gobierno que impedían que los trabajadores se movilizan a sus lugares de trabajo, viéndose en la obligación de realizar teletrabajo o trabajo a distancia.

Tomando en consideración que, la idea principal del teletrabajo es cumplir con las actividades desde un lugar distinto al espacio del empleador, se debe tomar en cuenta que existen varias posibilidades desde donde se puede cumplir con el teletrabajo, es decir, desde el hogar, una ubicación por lo general más cercana al hogar que al lugar de trabajo tradicional; un lugar alternativo, donde sea posible utilizar las telecomunicaciones o trabajo a distancia; en diferentes lugares, combinando con el tiempo o trabajo nómada; y, se puede considerar un trabajo en distintos países o continentes.

De lo anterior, se infiere que se puede trabajar desde distintos espacios y existen distintas formas de teletrabajar. Por ello, muchos empleadores han considerado al teletrabajo como una opción para disminuir ciertos gastos, como una renta de oficina o un costo individual para implementar los recursos necesarios para cumplir con cierta actividad.

⁴⁸ Ecuador, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190*, Segundo Suplemento del Registro Oficial No.825, 24 de agosto de 2016. Art. 2.

Como parte de estos espacios para desarrollar el teletrabajo, hoy en día, por ejemplo, se tienen los *coworking* o espacios comunes de trabajo, los cuales son centros u oficinas localizados generalmente cerca de instituciones públicas, centros económicos, etc. Estos sitios facilitan el trabajo de personas que, por distintas circunstancias, no pueden realizar el trabajo desde su hogar o no tienen lo necesario para hacerlo, como por ejemplo internet, impresora, sala de reuniones, entre otros.

De esta manera, el teletrabajo, a más de ser flexible en cuanto al lugar donde se lo puede desarrollar, considero que tiene un impacto socioeconómico en la sociedad, es decir, en la distribución de la población. Al teletrabajar, las personas o trabajadores no tienen la necesidad de mudarse a distintos lugares para conseguir empleo o cumplir con sus actividades. Esto genera varios beneficios a la población en general, tanto en salud, medio ambiente, tráfico vehicular y sobre todo en el caso que nos ocupa, permite a las personas con discapacidad su inserción en el mundo laboral, principalmente en lugares en que la infraestructura tiene limitaciones para este grupo de personas.

Con la implementación del teletrabajo, también las empresas se han visto beneficiadas, ya que, en muchos casos se han hecho más ágiles y flexibles, mejorando sus actividades actuales, brindando nuevos servicios y disponiendo de personal de otros lugares o países. Ha permitido que la expansión del negocio sea mayor, generando y ofertando productos o servicios más competitivos. Con el teletrabajo, las empresas tienen la ventaja de que no necesariamente deben incurrir en gastos para implementar un puesto de trabajo, como también existen menos riesgos para el empresario. De esta forma, al tener menos gastos fijos, como la renta de un local más amplio, pago de servicios básicos, internet, implementación de puestos de trabajo con inmobiliario y tecnología, permite al empleador que incremente su nómina del personal que teletrabaja.

De los conceptos y de lo manifestado anteriormente, se puede determinar algunas características que conforman el teletrabajo, entre ellas:

1. Es una actividad que se realiza fuera de la organización, donde se encuentra centralizado todo el trabajo.
2. La utilización de las tecnologías (TIC) permite que se cumplan actividades entre las partes, sin la necesidad de estar en un mismo espacio físico.
3. Es un modelo diferente al tradicional, que permite que se planteen nuevas formas de control y seguimiento de tareas.

4. El teletrabajo permite cumplir con las actividades encomendadas, sin la necesidad de acudir a un lugar específico de trabajo.
5. Genera nuevas formas de empleo y expectativa en la calidad de vida.
6. En países en vías de desarrollo ha generado un avance en la tecnología y telecomunicaciones.

En conclusión, como características o elementos principales del teletrabajo, para que se lleve a cabo, es necesario la utilización de tecnologías de la información y que no sea indispensable la presencia física del trabajador en un lugar específico dentro de una empresa. Por ello, uno de las finalidades del teletrabajo es mejorar la calidad de vida de las personas que lo aplican, así:

El teletrabajo [...] desde sus orígenes ha tenido el objetivo de lograr principalmente tres aspectos: mayor índice de eficiencia en las empresas, una manera de incluir laboralmente a aquellas personas que por su situación de discapacidad ven limitado la obtención de un empleo y una mejoría en el medio ambiente y el tráfico de las ciudades.⁴⁹

Así, tanto los trabajadores como las empresas se han visto beneficiados con la aplicación del teletrabajo, ya que ha permitido flexibilidad en el desarrollo de sus actividades, sin dejar de cumplir con sus obligaciones como empleados o patronos.

Durante la pandemia decretada por la Organización Mundial de la Salud - OMS a nivel mundial a consecuencia de la COVID-19, el teletrabajo permitió de cierta manera que las relaciones laborales continúen, sin que las empresas deban suspender sus actividades al 100%, a pesar de que en ciertos países esta modalidad de trabajo estaba menos desarrollada que en otros.

En consecuencia, el teletrabajo a pesar de que es una forma de trabajo relativamente nueva a nivel mundial, ya que no lleva muchos años de desarrollo en la mayoría del mundo, ha permitido que durante este último año, no solo las personas con discapacidad se vean beneficiadas para cumplir con su trabajo, al contrario, la mayoría de trabajadores y empresas, han cambiado su política interna, permitiendo disminuir costos una vez que han trasladado el cumplimiento de sus actividades físicas al teletrabajo.

⁴⁹ Juan Diego Vélez Villegas, «El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales», *Revista CES Derecho*, 2013, 32.

2. Normativa existente y aplicada en nuestro país

En el ámbito laboral, se puede apreciar innumerables actividades que un trabajador realiza al estar bajo órdenes de un empleador, las cuales son realizadas normalmente, dentro de un espacio físico del patrono.

En nuestro país, desde el 2016, con la expedición del primer acuerdo ministerial por parte del Ministerio del Trabajo, que regulaba de manera general el teletrabajo, este no se ha venido aplicando en gran medida, hasta que, a partir del año 2020, con la pandemia mundial, declarada por la OMS, a causa de la COVID-19, provocó el incremento significativo en la aplicación del teletrabajo y en la mayoría de casos, sin consentimiento previo del trabajador.

Sin embargo, existen varios vacíos legales en cuanto a la aplicación del teletrabajo, en cuanto a formas de controlar la realización del trabajo, riesgos ocupacionales, contingencias, reparaciones, entre otras. Más aún, durante la emergencia sanitaria por la que tuvo que atravesar el país y la aplicación de manera apresurada del teletrabajo, sin directrices específicas o claras.

Frente a esta situación, en Ecuador el teletrabajo ha tenido un forzado desarrollo que ha obligado a las autoridades competentes a normar esta modalidad. En el 2016, el Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, reguló el teletrabajo en el sector privado, ampliando esta modalidad al sector público en el 2017, mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-090. Sin embargo, con el paso del tiempo, se continuó generando modificaciones acorde a las necesidades sobre todo de los grupos de trabajadores vulnerables, es decir, personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres embarazadas, personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad.

Es decir, como se ha podido observar, la normativa que regula el teletrabajo, se ha ido desarrollando conforme las necesidades que se han ido presentando en el tiempo, pero sin que exista un desarrollo completo o que abarque gran cantidad de los requerimientos del mercado laboral. Entre los años 2016 al 2019, el teletrabajo únicamente fue implementado en ciertas instituciones públicas como plan piloto. De igual manera, iniciaron ciertas empresas del sector privado con la aplicación del teletrabajo, sobre todo aquellas que ya tenían una visión global al respecto, es decir,

ya trabajaban con otras empresas o sucursales internacionales. Fue más fácil para este tipo de empresas iniciar con la aplicación del trabajo a distancia, ya que, en otros países como Colombia, Estados Unidos, Argentina, España, entre otros, ya utilizan el teletrabajo como una modalidad laboral desde varios años atrás.

Sin embargo, una vez que fue declarada la pandemia a nivel mundial y mediante decreto presidencial No. 1017, el presidente de la república, declaró a Ecuador en estado de excepción, “se implementaron medidas para resguardar la salud y empleo de las personas en medio de la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, siendo una de ellas el establecimiento del teletrabajo emergente MDT-2020-76⁵⁰, que permitiría el desarrollo de las actividades laborales bajo esta modalidad.”⁵¹

El Ministerio del Trabajo al emitir este acuerdo ministerial No. 76, pretendía viabilizar y regular la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria, su implementación tanto en el sector público como privado, su registro en la plataforma de esta cartera de estado y las causas de terminación de este teletrabajo emergente.

Como su nombre lo indica, este acuerdo ministerial, únicamente regulaba el teletrabajo *emergente*, durante la emergencia sanitaria que fue declarada en el país mediante el Acuerdo Ministerial No. MSP-126-2020 del Ministerio de Salud Pública. Claramente se puede observar que esta normativa del teletrabajo fue momentánea y que, además, regula aspectos muy generales sobre el teletrabajo y su implementación, la misma que no ayudaba en gran medida a la regulación en sí del teletrabajo como una modalidad contractual o modalidad de trabajo.

Con el estado de excepción y confinamiento a nivel nacional durante algunos meses, la mayoría de negocios y empresas, se vieron en la necesidad de suspender sus actividades presenciales e iniciar de una manera violenta o forzosa la aplicación e implementación del teletrabajo, sin que exista una normativa clara en nuestro país que respalde estas decisiones, existiendo así hasta el momento vacíos legales.

El 22 de junio de 2020, entró en vigor la Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de la COVID-19 (en adelante Ley de apoyo

⁵⁰ Ecuador, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, Directrices para teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria*, Registro Oficial 160, 7 de abril de 2020.

⁵¹ Efraín Fernando Muy Pérez, «Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador», *FORO: Revista de Derecho*, n.º No. 35 (junio de 2021): 30-31.

humanitario), mediante la cual se incluyó un artículo innumerado en el Código del Trabajo, para la aplicación e implementación del teletrabajo.

Este artículo (disposición reformativa primera) permitió normar un poco más a detalle lo que implica el teletrabajo y sus características o condiciones. En su inicio, define al teletrabajo como: “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.”⁵²

Como se puede observar, el concepto que maneja la Ley de apoyo humanitario, mantiene las características básicas del teletrabajo, que son el desarrollo de actividades utilizando las TIC y sin requerir la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador. Además, indica que el control y el reporte de las actividades tanto del patrono al trabajador y viceversa, serán de manera remota.

Para aplicar esta modalidad, la ley establece que se deberá celebrar un contrato o un anexo al mismo; sin embargo, indica que se sujetará a las normas del ese artículo, sin que exista mayor explicación o detalle sobre cómo se podría regular el teletrabajo dentro de una relación laboral, es decir, ese artículo aún sigue manteniendo reglas generales sobre el teletrabajo, existiendo aún vacíos legales sobre diversas situaciones que podrían presentarse en el desarrollo de las actividades mediante teletrabajo.

De igual manera esta norma, garantiza que “los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código [...]”⁵³ Asegurando así los derechos en igualdad de condiciones, tanto para los trabajadores que realizan su trabajo de manera presencial, como los que realizan teletrabajo. Sin embargo, considero que sería necesario regular de una manera más detallada los distintos casos o situaciones que podrían suscitarse al cumplir el trabajo de manera telemática, desde un lugar distinto al espacio del empleador, donde el trabajador ya no se encuentra bajo órdenes o control de un jefe o inmediato superior.

Como un aporte a la normativa existente en el Ecuador sobre teletrabajo, se establece que, dentro de esta modalidad, los teletrabajadores pueden revestir distintas

⁵² Ecuador, *Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*, Registro Oficial No. 229, 22 de junio de 2020.

⁵³ *Ibid.*, disposición reformativa primera.

formas, como los *autónomos* quienes: “utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.”⁵⁴; los *móviles*: “aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.”⁵⁵; los *parciales*: “aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.”⁵⁶; y, los *ocasionales*: “son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.”⁵⁷

Estas formas de teletrabajo, dan apertura para que existan distintos acuerdos entre trabajadores y empleadores, es decir, flexibiliza la idea de que el teletrabajo únicamente se realice desde un lugar extraño al del empleador y sin acudir a la empresa. Por ejemplo, en el caso del teletrabajo parcial, permite que las actividades se desarrollen de una manera mixta, tanto acudiendo presencialmente al lugar de trabajo, como realizarlo desde el lugar que prefiera el trabajador. En este sentido y para el caso que nos compete, este tipo de facilidades, permite que las personas con discapacidad puedan alternar su trabajo, de acuerdo a sus posibilidades de movilidad y requerimiento del empleador.

Es importante tomar en cuenta que esta Ley, como parte de la flexibilidad, deja claro que, las partes podrán llegar a un acuerdo del lugar o lugares donde se realizará el teletrabajo, sin embargo, este no se considerará como tal, si el empleador designa el o los lugares donde se cumplirá el teletrabajo.

Dentro de este artículo en la Ley de apoyo humanitario, se contempla el derecho del teletrabajador a la *desconexión*: “La regulación y la limitación de la jornada de trabajo ha sido una de las primeras conquistas de los trabajadores, concebida desde hace un siglo como el tiempo que el empleado está a disposición de su empleador en su lugar de trabajo, pese a ello, este concepto tan arraigado, hoy se encuentra sometido a revisión.”⁵⁸ La pandemia ocasionada por la COVID-19, marca

⁵⁴ Ibid., disposición reformativa primera.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Consuelo Ferreyra y Carolina Vera Ocampo, «El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad.», *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral / Universidad Blas Pascal*, 2020, 132.

un antes y un después de lo que se concebía como relación laboral, ya que estas relaciones de empleo, en un inicio, tuvieron que digitalizarse totalmente, como consecuencia de la necesidad de mantener un aislamiento preventivo y obligatorio, para evitar la rápida propagación de este virus.

La utilización vital de las TIC, generó cambios en la organización del trabajo y en las condiciones esenciales de la relación laboral, como es la jornada de trabajo. Al permitir que se trabaje en cualquier lugar que las partes acuerden, manejando el trabajador su tiempo, ha distorsionado la línea entre horas de trabajo y vida personal.

Por lo tanto, las distintas legislaciones se han visto en la necesidad de regular el derecho a la desconexión que tienen los teletrabajadores, para evitar que el trabajador sea requerido por su empleador durante las horas que no corresponden a su jornada de trabajo.

En Latinoamérica, Chile es quién tuvo la iniciativa del proyecto de reglamentación de este derecho en el año 2017. Sin embargo, los demás países al encontrarse con esta necesidad, han ido desarrollando poco a poco en sus legislaciones el derecho de desconexión, como lo estableció nuestro país en la Ley de apoyo humanitario, que a su vez lo incorporó en el Código del Trabajo en el 2020.

Esta Ley en Ecuador obliga al empleador “a respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.”⁵⁹ Establece que, el tiempo de desconexión, deberá ser de al menos 12 horas continuas dentro de un lapso de 24 horas. De igual manera, se deberá respetar este derecho, en días de descanso obligatorio o días feriados.

De esta manera para tener claro, “el derecho a la desconexión suele ser entendido como el derecho que tienen los trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho.”⁶⁰ Por lo tanto, para evitar que se interfiera en este tiempo de desconexión y al ser esta modalidad compleja para el empleador y el control del trabajo de su

⁵⁹ Ecuador, *Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*, disposición reformativa primera.

⁶⁰ Rodrigo, Azocar Simonet, "El derecho a la desconexión del trabajo. Análisis sobre la perspectiva chilena", ponencia presentada en el encuentro latinoamericano de jóvenes juristas, Montevideo, 2018, en Ferreyra y Vera Ocampo, «El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad.», 137.

personal, una de las formas que se sugiere, para cumplir con las actividades mediante teletrabajo, es presentar cada cierto tiempo, informes o reportes del cumplimiento de metas u objetivos impuestos por el empleador, al ser difícil un control de manera física o presencial.

Una vez que fue incluido el teletrabajo en el Código del Trabajo, mediante la Ley de apoyo Humanitario y en virtud de que la pandemia marcó un hito en la forma de cumplir con la jornada de trabajo, el Ministerio del Trabajo, mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, acordó expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de la COVID-19.

Este Acuerdo Ministerial complementa lo establecido en el Código del Trabajo en cuanto a la igualdad de derechos que tienen los teletrabajadores con los demás trabajadores, es decir, garantiza que el teletrabajo deberá aplicarse respetando la jornada vigente, esta sea jornada completa o en jornada parcial; se deberá respetar los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias si corresponde y, los demás valores determinados en el Código del Trabajo y que el trabajador tenga derecho.

Así mismo, el Acuerdo Ministerial establece que los equipos e insumos para realizar teletrabajo, deberán ser suministrados por el empleador. A su vez, el trabajador deberá responder por el cuidado y custodia de esas herramientas de trabajo entregadas para la ejecución de las diversas actividades.

Este cuerpo legal establece que el empleador deberá notificar al trabajador las pautas para supervisar y monitorear la ejecución del trabajo, debiendo implementar condiciones adecuadas para el cumplimiento de las labores, garantizando la salud y seguridad del trabajador.

Este artículo dentro del acuerdo ministerial, trata de regular un aspecto que es muy sensible dentro del teletrabajo y que muchas legislaciones lo han tomado de manera general, sin ahondar en el tema. Hago referencia a la salud y seguridad ocupacional del trabajador:

pues en su implementación no se han tomado todas las medidas y condiciones de seguridad requeridas, lo que supone un grave riesgo a la salud del empleado dado el desconocimiento respecto del tratamiento de los posibles riesgos a que están expuestos, pues ni siquiera contarían con manuales de prevención específicos al

teletrabajo, aplicándose a los teletrabajadores el mismo régimen de salud y seguridad establecido para los trabajadores presenciales.⁶¹

Como había mencionado anteriormente, esta falta de regulación genera inseguridad jurídica, ya que, por las características específicas de esta modalidad de trabajo, debería ser tutelado de forma específica, al no estar presente en la localidad de la empresa, sino en su domicilio o el lugar que haya designado para cumplir con su trabajo.

Son diversas las contingencias o eventualidades a las cuales está sujeto o expuesto el trabajador durante su jornada de trabajo, por lo que debería existir una normativa que regule las consecuencias y daños que se puedan presentar y quién debería asumir esta responsabilidad. Como primera opción, el Estado podría ser quién las afronte, pero en este caso, dejaría en un estado de *comodidad* al empleador y sin ninguna obligación de precautelar estos riesgos laborales; por lo que, por otro lado, podría existir una obligación bilateral, es decir empleador y trabajador. El primero deberá implementar todas las disposiciones, manuales o reglamentos de prevención de riesgos y el segundo, será quién equipe adecuadamente su lugar de trabajo, tomando en consideración lo establecido, preservando un entorno propicio y saludable.

Adicionalmente, este Acuerdo Ministerial establece que no será posible realizar teletrabajo, en los casos que una autoridad competente lo prohíba o cuando fuese imposible aplicar teletrabajo por el tipo de actividad que cumple el trabajador.

En cuanto al tema de la presente tesis, únicamente existía el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-A⁶², actualmente derogado por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181⁶³, el cual agregó a la normativa expedida en su momento que, los grupos prioritarios, entre ellos, las personas con discapacidad, tendrá preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo. Sin embargo, no existe tutela específica de derechos de este grupo de personas o legislación adicional que respalde de mejor manera la inserción de personas con discapacidad mediante teletrabajo.

⁶¹ Muy Pérez, «Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador», 31.

⁶² Ecuador, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-A*, Registro Oficial 177, 7 de febrero de 2018.

⁶³ Ecuador, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19*, Registro Oficial 318, 27 de octubre de 2020.

En consecuencia, del breve análisis realizado sobre la normativa existente y aplicada en nuestro país, se puede colegir que a pesar del rápido desarrollo que tuvo el teletrabajo en Ecuador, como resultado del aislamiento obligatorio durante la pandemia de la COVID-19, no existe una normativa que establezca específicamente los parámetros, derechos y obligaciones que tienen que cumplir las partes. Al contrario, de la poca normativa existente, esta fue expedida de manera general, sin dar muchos lineamientos para un correcto desarrollo del teletrabajo.

3. Accesibilidad de las plataformas en el país

Los gobiernos a nivel mundial, reconocen el potencial de las TIC para fomentar el acceso equitativo a la información, educación y trabajo de los seres humanos, por ende, con los avances de la tecnología, diversos países han adoptado políticas públicas y programas para garantizar el acceso universal a las Tecnologías de la información y comunicación (TIC).

A partir de la practica compartida de diferentes países en vía de desarrollo; y en particular las experiencias en América Latina, se ha podido concluir que las población o sujetos en condición de pobreza y exclusión, difícilmente tendrán beneficios de los mercados informáticos mientras no existan claros “incentivos y esfuerzos en términos de políticas orientados hacia la facilitación del conocimiento de los recursos necesarios para reducir la exclusión digital”.⁶⁴

En vista de lo anterior, es indispensable para el cumplimiento del teletrabajo, la utilización de las TIC, ya que el empleado, se sirve de esas herramientas para ejecutar el teletrabajo.

La utilización de estas herramientas, permite que los trabajadores realicen sus actividades y disminuya el ausentismo de las personas a su lugar físico de trabajo. Ya que, el cumplir con su empleo de manera telemática, permite que las persona con alguna enfermedad, inconveniente o en este caso, con alguna discapacidad, puedan trabajar desde la comodidad de su hogar o desde el lugar que hayan elegido.

La tecnología trae múltiples opciones para que el empleador ejerza ese control y vigilancia sobre las actividades que desarrolla el teletrabajador. Tal vez, este control no sea de la misma manera y con la misma periodicidad con la que se realiza en el trabajo presencial, pero estas herramientas permiten una revisión tecnológica de las

⁶⁴ Juan Andrés Iregui Duarte, «Inclusión digital: un análisis de la estrategia de teletrabajo en Bogotá.» (Pontificia Universidad Javeriana, 2018), 18.

actividades u objetivos que va desarrollando y cumpliendo el trabajador al encontrarse en un lugar distinto a las instalaciones del empleador.

Sin embargo, a raíz de la pandemia, en el Ecuador a pesar de la repentina necesidad de que todas las personas tengan acceso a medios tecnológicos e internet, ya sea para teletrabajo como para clases virtuales, nuestro país no tiene la inclusión tecnológica necesaria acorde al momento que se vive, ya que esto no significa tener acceso a un celular, correo electrónico o redes sociales, sino que la sociedad se encuentre capacitada para trabajar y desarrollar su vida entorno a la tecnología y acceso digital.

En sectores periféricos vulnerables, existe la preocupación de que en sus hogares o cerca de ellos, no poseen los medios tecnológicos adecuados para cumplir con el teletrabajo, ya sea un celular, computadora, internet o el ambiente propicio para realizar sus actividades. Siendo difícil en la actualidad, donde se supone que las sociedades se encuentran desarrolladas, afirmar que nuestro país se encuentra listo para tomar esta modalidad de trabajo con total normalidad.

La accesibilidad a las nuevas tecnologías ha ido creciendo de manera importante en los últimos años, siendo considerada por los gobiernos como un objetivo clave de política pública, tomando en cuenta que ésta, permite superar retos en temas económicos, sociales, políticos, entre otros.

En 2014, los Miembros de la UIT⁶⁵ adoptaron la Agenda Conectar 2020, a través de la cual se establece objetivos y metas para aumentar el crecimiento e integración de las TIC, su sostenibilidad, y contribuir a la innovación y las alianzas. El Informe Medición de la Sociedad de la Información de la UIT provee el análisis de la situación actual de esos objetivos y metas en el mundo y hace estimaciones para su cumplimiento de aquí a 2020. Según el Informe, se prevé que la proporción de hogares que tendrá acceso a Internet en 2020 será del 56%, cifra que supera la meta del 55% fijada por la Agenda Conectar 2020 para el mundo entero. Aunque queda aún mucho por hacer para aumentar el número de usuarios de Internet, en el Informe se prevé que sólo el 53% de la población mundial estará en línea en 2020, muy por debajo de la meta del 60% fijada también por la Agenda Conectar 2020.⁶⁶

Siendo así, conforme el estudio realizado por la UIT y MINTEL, si a nivel mundial se planteaba que, en el 2020 el acceso de los hogares a Internet sería el 56%, en Ecuador se tiene un porcentaje bajo, comparado a potencias mundiales que

⁶⁵ Unión Internacional de Telecomunicaciones.

⁶⁶ Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones de la UIT (BDT) y Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información (MINTEL) de Ecuador, «Estudio de caso: El ecosistema digital y la masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en Ecuador», *ITU Publications*, Ginebra de 2019, 7.

obviamente se encuentran más desarrollados que nuestro país, donde aún existen zonas de difícil acceso o gran población con bajos recursos económicos. Es decir, en el caso de Ecuador, el gobierno debería adoptar mayores medidas para alcanzar los objetivos de crecimiento e integración, para que la mayoría de los hogares pueden tener acceso a Internet y a su vez puedan utilizar las tecnologías necesarias para cumplir con teletrabajo, acoplándose a las necesidades actuales de la sociedad. En cuanto al tema económico, Diario El Comercio de Ecuador, indica que:

32 de cada 100 ecuatorianos se encontraba en situación de pobreza a diciembre del 2020, según la última encuesta del Instituto Nacional de Estadística y Censos (Inec), publicada el martes 2 de marzo del 2021. Esto significa que el 32% de la población vive con USD 2,80 diarios de ingresos.

Los datos de la encuesta son de diciembre del 2020 y muestran un aumento de la pobreza, medida por ingresos, en comparación con diciembre del 2019. En ese tiempo 25 de cada 100 ecuatorianos eran pobres.⁶⁷

Tomando en cuenta estos datos, se observa que, en Ecuador a consecuencia de la pandemia, la situación económica de la población ha desmejorado en gran medida, es decir, al existir un elevado nivel de pobreza, es muy difícil que exista acceso a las tecnologías necesarias para cumplir con teletrabajo y menos aún, si no es posible acceder al menos a una computadora e Internet, como herramientas básicas para cumplir con las actividades a distancia.

Según el estudio “El ecosistema digital y la masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en Ecuador 2019”⁶⁸ donde asocia el aprovechamiento de las TIC con la eliminación de analfabetismo digital y el desarrollo económico y social de una sociedad, relacionando a su vez, el número de usuarios de Internet, con la tasa de pobreza que tienen los países. Por lo que, nuestra sociedad debe tomar en cuenta que, la aplicación del teletrabajo no ha sido muy fácil, ya que el acceso a las TIC no es posible para todas las familias, ya sea por temas de conocimiento tecnológicos o económico.

A nivel mundial, si bien en los años anteriores existía un crecimiento gradual de personas con acceso a las TIC o diferentes tecnologías, con la llegada de la

⁶⁷ Diario EL COMERCIO, «32 de cada 100 ecuatorianos vive con menos de USD 2,80 diarios», 2 de marzo de 2021, sec. Negocios, https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuatorianos-viven-dolares-diaros-pobreza.html?fbclid=IwAR3xLWbvKBz-OhG5M3-MY5nC_hcv3zh_na5C3opyJ3Cm9-2kGvC2VIS3t00.

⁶⁸ Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones de la UIT (BDT) y Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información (MINTEL) de Ecuador, «Estudio de caso: El ecosistema digital y la masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en Ecuador».

pandemia en el 2019 y principalmente en el 2020, todas las políticas públicas y proyectos se vieron afectados con el crecimiento de la pobreza en la población, esto debido al desempleo que se dio por el sin número de despidos que han existido, sobre todo en nuestro país.

Gran cantidad de empresas y trabajadores se vieron afectados, ya que a pesar de que existe la modalidad de teletrabajo, no todas las empresas pudieron cumplir sus actividades de manera telemática, “el 83 % de la fuerza de trabajo está desempleada o en la precariedad. Según las estadísticas oficiales, solo el 17 % de la población económicamente activa tiene un trabajo que cumple los requisitos mínimos legales.”⁶⁹, esto también debido a la falta de incentivos por parte del Estado hacia el sector productivo.

Con este golpe a la economía del país, el gobierno debería apuntar al uso de nuevas modalidades de cooperación, como por ejemplo las asociaciones público privadas (APP), mediante las cuales se gestione inversión privada para el desarrollo que ha tenido un retroceso en el Ecuador. Muchas familias, para salir adelante, han tenido que acoplarse en medida de sus posibilidades económicas para teletrabajar y al mismo tiempo, cumplir con actividades educativas de manera telemática.

En definitiva, en el país puede existir el acceso a las plataformas digitales necesarias para cumplir con el teletrabajo, pero la situación económica de la sociedad, ha impedido que muchas personas puedan acceder y tener la capacidad necesaria para el manejo de las TIC.

⁶⁹ Diario El País, «La pandemia deja al 83 % de los trabajadores en Ecuador en el desempleo o con condiciones precarias», 26 de agosto de 2020, sec. Economía, <https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html>.

Capítulo tercero

Teletrabajadores

Durante el desarrollo del presente trabajo, se ha observado diversos criterios o creencias sobre la discapacidad, enmarcados en concepciones míticas, religiosas, filosóficas, médicas, que se han instituido a lo largo de la historia y de cierta forma, de acuerdo a cada sociedad, coexisten actualmente.

Enfoques que, por ejemplo, en algunas sociedades influenciadas por la religión, discriminaban a las personas de este grupo vulnerable por considerar que, tener una discapacidad, era un castigo divino por haber cometido algún pecado.

Sin embargo, cada estado con el paso del tiempo ha ido implementando políticas públicas que incentiven la inserción de personas con discapacidad en la sociedad, prohibiéndose prácticas que constituyan discriminación o maltrato. Acciones tendientes a concientizar a la sociedad sobre las capacidades que tienen las personas con discapacidad.

De igual manera, el teletrabajo ha ido tomando forma y desarrollándose a nivel mundial, como una modalidad de trabajo distinta, la cual ha traído ciertos beneficios tanto sociales, como la disminución de movilidad, cuanto personales y laborales.

Esta modalidad de teletrabajo, a más de beneficiar de distintas formas a las personas que cumplen sus actividades a distancia, se ha pretendido que sea un mecanismo de inserción de personas con discapacidad al ámbito laboral. Facilitando tanto a empleadores como a trabajadores que cumplan sus actividades a distancia, eliminando limitaciones o impedimentos de movilidad, tanto en el camino al lugar de trabajo, como en las instalaciones del empleador.

Durante el tercer capítulo, se tratará las limitaciones del teletrabajo, frente a las distintas clasificaciones de discapacidad, ya que, de manera general, se debe tomar en cuenta la forma en la que ha sido tratados los distintos tipos de discapacidad y la dificultad que tienen estas personas para conseguir un trabajo.

Así mismo, analizaré las potencialidades de esta modalidad de trabajo a distancia, como una alternativa que poseen las personas con discapacidad para su inserción en el mundo laboral, de una manera digna y reconociendo sus potencialidades.

1. Límites del teletrabajo, de acuerdo a las distintas clasificaciones de discapacidad

A pesar del paso de los años, en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, existen ciertos paradigmas como resultado de la falta de conocimiento sobre la discapacidad y legislación sobre este tema. Sin embargo, es importante promover el trabajo digno de hombres y mujeres que poseen algún tipo de discapacidad, eliminando los obstáculos físicos, pero sobre todo ideológicos, para que este grupo de personas participen plenamente del mundo laboral y social.

La política activa de empleo para las personas con discapacidad, se debe basar en la igualdad de trato, entendiéndolo como la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo, considerando la prohibición de discriminación y compensando las desventajas de origen.

Es evidente que implementar como obligación para una empresa la contratación de un porcentaje de personas con discapacidad, no ha incrementado las plazas de empleo ni ha incentivado la inserción de personas que forman parte de este grupo vulnerable, ya que, a pesar de la obligación que se establece mediante ley, no existen los medios físicos, ni de talento humano adecuados para hacerlo, aún nuestra sociedad plantea limitaciones en cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad. En base a esto, el interés de las personas con discapacidad de postular a puestos de trabajo, no es en la cantidad que se pretende que sea.

El escenario jurídico, es la base para el desarrollo de las políticas públicas de empleo para las personas con discapacidad, dentro del cual, el objetivo debe consistir en la creación de nuevos puestos de trabajo.

Existe una dimensión más amplia e integradora de las Compañías o Empleadores que la meramente económica, se trata de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la cual consiste en una relación ética de la empresa con toda la sociedad con la cual ella se relaciona, estableciendo metas y preservando los recursos, respetando la diversidad e incentivando la reducción de desigualdades sociales.

Como parte de la inserción de personas con discapacidad en los lugares de trabajo y como objetivo de la RSE se debe evitar el trato diferenciado, debido a las características de las personas que no están relacionadas con los requisitos o cualidades para un puesto de trabajo.

Existen varios obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad, al intentar obtener un puesto de trabajo, como los prejuicios de parte de sus compañeros de trabajo y sociedad, los servicios son insuficientes, la falta de accesibilidad a los espacios de trabajo y transporte, muchas veces son excluidas de la toma de decisiones, falta de cumplimiento de la normativa, entre otros.

Por la particularidad del teletrabajo, se abre nuevas oportunidades para los grupos prioritarios, en este caso, para las personas con discapacidad, ya que flexibiliza ciertas características de la relación laboral, constituyendo una alternativa de inserción. Sin embargo, el concepto de discapacidad ha cambiado durante los últimos años, ya que, si bien antes se consideraban como discapacidad las condiciones biológicas de las personas, actualmente la percepción de discapacidad se basa en la interacción de la persona con el entorno y la sociedad.

Al modificarse la concepción de discapacidad y que ésta se relaciona con la interacción con la sociedad, también se vincula a las limitaciones físicas e intelectuales con las dificultades de acceder a la educación, mercado laboral y servicios públicos, aumentando la vulnerabilidad de estas personas. Por lo que, en este contexto, las TIC significan para las personas o trabajadores con discapacidad, una oportunidad que permite equiparar sus posibilidades en el desempeño de su vida diarias y de sus tareas.

Se dice que la tecnología facilita las cosas a muchas personas, sin embargo, a las personas con discapacidad las hace posibles, es decir, sin la tecnología no se podría ocupar ciertos puestos de trabajo.

A pesar de aquello, existen varias limitaciones que suponen a más de las sociales y/o físicas, brechas digitales, que afectan principalmente a personas en situación de pobreza y personas con discapacidad. Desde este punto de vista, especialmente para el segundo grupo de usuarios, se puede observar dos aristas: la primera, la escasez de sistemas o software aptos para el manejo de personas con discapacidad o *diseñado para todos*. Segundo, la falta de esfuerzos públicos y privados para fortalecer el acceso adecuado y suficiente de personas con discapacidad a las TIC.

Entre los límites que se encuentra para el acceso laboral de personas en situación de discapacidad están; la falta de accesibilidad, como primera barrera que enfrentan las personas en situación de discapacidad, pues ella dificulta su integración a la escuela, centros de salud, centros de trabajo, iglesias, estadios, playas, cines, teatros, parques, centros comerciales, mercados, y un largo etcétera. Si entendemos la accesibilidad como el derecho de uso de la ciudad y sus servicios sin restricción alguna por todos

sus habitantes, sin importar su estatura, peso, edad, género, cultura, o discapacidad, podremos darnos cuenta del impacto [...].⁷⁰

En este sentido, no se trata solo de acoplar, sino de producir e implementar todos los productos, espacios públicos y privados, de tal forma que sean accesibles para la universalidad de personas. Sin embargo, esta adaptación de espacios y productos, para muchas empresas sobre todo privadas, representa un valor económico que la mayoría no puede costearla al 100%, sobre todo cuando se habla de las TIC.

Da la idea de que parecería difícil unir o complementar las TIC y los problemas sociales, como si fueran líneas paralelas. Si la tecnología se ha visto que mejora la educación, el medio ambiente, por qué no podría mejorar el empleo. A pesar de los avances que ha tenido la tecnología en la sociedad, aún resulta difícil que todo a nuestro alrededor esté sincronizado y apto para la utilización de todas las personas. El trabajo que deben cumplir los empleadores para que el desarrollo de su actividad económica se cumpla, resulta alto y costoso, ya que nuestro país, no se encuentra preparado para llevar un control de las actividades y con las suficientes herramientas que se necesita para cumplir con el teletrabajo, tanto para trabajadores como empleadores.

El advenimiento de las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación), ha permitido que las personas con discapacidad muestren sus habilidades y potencialidades, muchas veces “atrapadas” por la deficiencia que presentan, creando canales de mayor comunicación e interacción con su entorno y permitiendo la posibilidad de crear, compartir y adquirir conocimiento.⁷¹

Se sabe que las TIC en medida que se utilicen en el área social, influenciarán en la satisfacción de las personas, en muchos casos, sin importar la condición social. Sin embargo, el desarrollo de las tecnologías podría representar para las personas que tienen algún tipo de discapacidad, un gran desafío. Ya que no todas las plataformas o software se encuentran desarrolladas y acopladas para el uso de personas con alguna discapacidad, sobre todo visual o auditiva. A pesar de esto, a partir del año 2007, se debe reconocer que, para este grupo vulnerable, se ha tomado iniciativas como los programas *Misión Solidaria Manuela Espejo* o el programa *Joaquín Gallegos Lara* a

⁷⁰ Juan Carlos Rabanal Aliaga, «Efectos jurídicos de la implementación obligatoria del teletrabajo como modalidad contractual en la inserción laboral de personas en situación de discapacidad» (Tesis de cuarto nivel, Universidad Nacional de Cajamarca, 2019), 48-49, <https://1library.co/document/z3d5p7dy-juridicos-implementacion-obligatoria-teletrabajo-contractual-insercion-situacion-discapacidad.html>.

⁷¹ Cora Inés Forcada Rojkin, «La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado», *Invenio* 18, 2015, 94.

más de capacitaciones, educación, inserción en el trabajo y proyectos para implementar normas de accesibilidad, que les ha permitido luchar y obtener mayor calidad de vida tanto en el ámbito público como privado, siendo estos programas referentes otros países en Latinoamérica.⁷²

A más de la educación y capacitación que tienen derecho las personas con discapacidad, este se complementa con la participación de las empresas o empleadores como proveedores de empleo, completando el ciclo educativo y, por lo tanto, el pleno desarrollo de la persona, que se realiza a través del trabajo.

Como inserción laboral y políticas de rehabilitación profesional para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, podemos hablar de un aumento en la formación y capacitación profesional en el puesto de trabajo, el desarrollo de programas en la transición de las escuelas al empleo y capacitaciones a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores.

De esta manera, las personas con discapacidad al estar profesionalmente capacitadas, les permitirá acoplarse de mejor manera al puesto de trabajo, a las nuevas tecnologías, de acuerdo a los requerimientos de cada cargo y posibilidades o habilidades de acuerdo a cada tipo de discapacidad.

Laboralmente, existe un patrón o ideal que puede ser perjudicial sobre el teletrabajo, el mismo se basa en que la estricta aplicación de esta modalidad, la misma limita la brecha entre teletrabajadores y sus jefes o superiores, haciendo que sea muy difícil el ascenso dentro de la empresa. Por ello, autores aconsejan reorganizar los negocios, de manera que se disminuya la brecha entre los puestos administrativos, profesionales y ejecutivos, sobre todo, que exista una igualdad de derechos y obligaciones, entre teletrabajadores y el personal que labora de manera presencial en las empresas.

Esta reorganización permitiría que las personas con discapacidad al estar bajo teletrabajo, sean parte de las políticas de ascenso, capacitaciones e incluso actividades recreativas y de inserción, para que de alguna manera el trabajo a distancia, no genere

⁷² Consulta Regional de las Américas | OPS/OMS, «OPS/OMS Ecuador - “Mejor salud para las personas con discapacidad”, Consulta Regional de las Américas | OPS/OMS», *Pan American Health Organization / World Health Organization*, 19 de noviembre de 2013, https://www.paho.org/ecu/index.php?option=com_content&view=article&id=1015:mejor-salud-personas-discapacidad-consulta-regional-americas&Itemid=360.

un aislamiento o discriminación aún mayor al no estar presentes físicamente en el lugar de trabajo.

El telediscapitado no debe ser entendido propiamente como un discapacitado, que al servicio de la tecnología presta sus servicios mediante el uso de tecnologías de la información; sino, que además el telediscapitado es la persona que mediante esa tecnología construye desde un ambiente diferente al que normalmente se puede desempeñar una forma de potencializar el capital laboral de la empresa.⁷³

Es decir, las personas con discapacidad, no deben ser consideradas únicamente como un requisito para cumplir con la normativa vigente en el país, sino se debe tomar en cuenta sus capacidades y profesionalismo en el trabajo, para explotarlas de la mejor manera y permitir que esto lleve a un mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Además, mediante el trabajo a distancia, se pretende la inserción de este grupo vulnerable, facilitando su movilización y utilización del espacio de trabajo.

La empresa o negocio debe evitar que se impida la superación del personal a nivel laboral, ya que muchas de las veces, al teletrabajador se le encarga tareas específicas y básicas, llegando a ser una solución temporal para las personas con discapacidad, ya que limita su evolución y desarrollo tanto laboral como personal; incumpliendo ese objetivo del trabajo a distancia que, en este caso, es la inserción de las personas con discapacidad, otorgándoles una vida digna y con igualdad de derechos.

Considero que, para evitar el aislamiento total de las personas con discapacidad, una opción mixta entre trabajo a distancia y de forma presencial, es el teletrabajo parcial, que fue incluido en el Código del Trabajo mediante la Ley orgánica de apoyo humanitario en junio de 2020. Esta modalidad de teletrabajo consiste en trabajar un cierto número de días a distancia y otro número de días presentarse a trabajar en el lugar designado por el empleador, previo acuerdo entre las partes. Así, se evitaría de cierta forma que el teletrabajador con discapacidad únicamente sea asignado ciertas tareas que no le permitan socializar con los demás compañeros de trabajo y crecer profesionalmente. Esta modalidad parcial, le permitiría cumplir con actividades de la empresa que incentive el trabajo en la misma y no se vea limitado en el desarrollo de su trabajo.

⁷³ Vélez Villegas, «El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales», 32.

Muchas veces, a pesar de la obligación normativa de contratación de un cierto número o porcentaje de personas con discapacidad, existe falta de responsabilidad empresarial, la misma que genera discriminación laboral, sumado a la cultura de la sociedad, que no acepta a las personas “diferentes”.

Las políticas públicas vigentes, han sido resultado de muchos años de lucha y evolución de la sociedad. Existen varios factores como el miedo, ignorancia y superstición, que han generado ese aislamiento a las personas con discapacidad limitando su desarrollo. Sin embargo, estas acciones han permitido que se vaya eliminando esta discriminación y dando la importancia que se merece cada una de estas personas garantizando sus derechos y oportunidades dentro de la sociedad.

Para quienes tienen alguna discapacidad, ya sea leve, moderada o severa, el TT tiene el potencial de mejorar la calidad de vida. Sin embargo, las TIC's se tornan misteriosas y remotas para algunas personas, debido a que muchas de ellas no están acostumbradas a la utilización de ciertas herramientas para comunicarse con eficacia hacia los jefes y colegas, coordinar su trabajo en grupos, y aprender nuevas habilidades.⁷⁴

Sobre todo, el manejo de las TIC para cumplir con el teletrabajo, puede generar cierta complejidad con las personas que no estén familiarizadas con las mismas, a pesar de que la finalidad sea facilitar y agilizar el trabajo por estos medios. Por ello, considero que es necesario la creación de las tecnologías de una forma que sea viable para todos los usuarios, programas o sistemas que sean fáciles de usar y accesibles en cuanto a su costo para todas las personas.

En nuestro país, existen aplicaciones que facilitan a las personas con discapacidad el desarrollo de actividades; sin embargo, el conocimiento de éstos software es muy bajo, siendo necesario la implementación de capacitaciones para que guíe a los trabajadores con discapacidad y su desconocimiento no sea un límite para no usarlos.⁷⁵

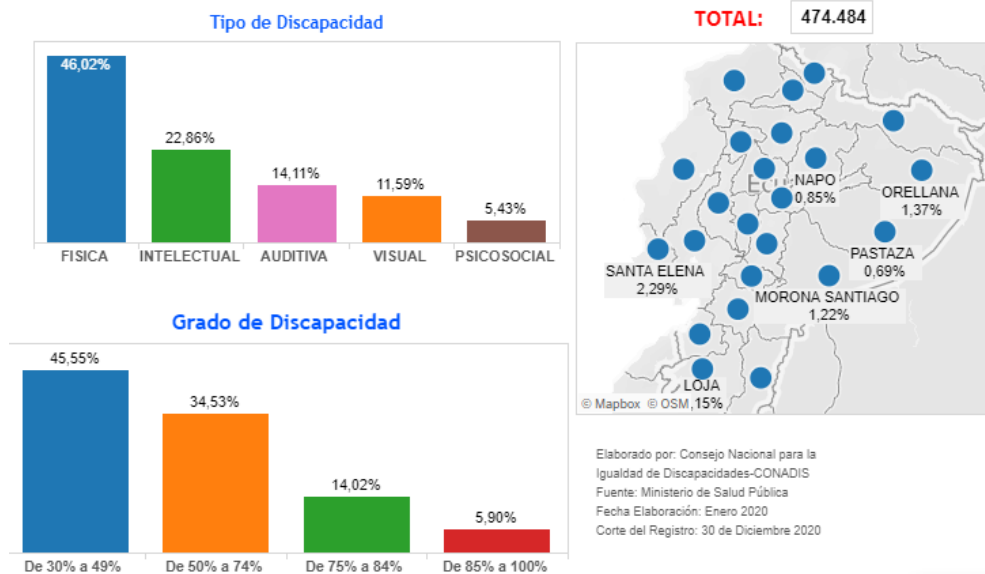
Por tal razón, para generar que la modalidad de teletrabajo sea realmente una opción de inserción laboral de personas con discapacidad, se necesita una capacitación y preparación más concreta sobre las TIC, siempre y cuando estas hayan sido creadas para la utilización de personas con discapacidad.

⁷⁴ Cristian Salazar Concha, «El teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: una gran carretera virtual por recorrer», *Universidad Austral de Chile*, n.º 25 (mayo de 2007): 95.

⁷⁵ Diario EL COMERCIO, «Una “app” desarrollada en Ecuador se destaca a nivel mundial», 18 de noviembre de 2019, sec. Tecnología, <https://www.elcomercio.com/guaifai/app-desarrollada-ecuador-destaca-nivel.html>.

En cuanto a los tipos de discapacidad en Ecuador, según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), en su página web reconoce hasta el 2020, 474.484 personas con discapacidad registradas en el Registro Nacional de Discapacidad, como se puede observar en el gráfico a continuación:

Gráfico 1
Total de personas con discapacidad registradas en el Registro Nacional de Discapacidad



Fuente: Página web del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades

Elaboración: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)

Conforme esta información, en el país existe el 46,02% de personas con discapacidad física, el 22,86% con discapacidad intelectual, el 14,11% con discapacidad auditiva, el 11,59% con discapacidad visual y por último el 5,43% con discapacidad psicosocial. Lo que nos lleva a pensar que el teletrabajo facilitaría en gran medida a la mayoría de personas con discapacidad física, ya que evitaría la movilización a su lugar de trabajo, sin embargo, de la misma manera, al solo cumplir con teletrabajo, podría provocar aislamiento de su entorno y por cumplir con una inserción laboral, podría incitar consecuencias en su ámbito psicológico y depresivo para los teletrabajadores con discapacidad.

En cuanto al grado de discapacidad, existen las personas del 30% a 49% de discapacidad, son el 45,55% de los registrados, es decir, al ser la mayoría de personas

con discapacidad las de menores porcentajes, permitiría que la tecnología y su desarrollo sea más accesible a este grupo vulnerable.

Si bien, con el teletrabajo se busca facilitar muchos aspectos laborales, considero que no en todos los casos, el trabajo a distancia con personas con discapacidad puede ser una buena opción. Esto en virtud de que, el acoplar las tecnologías a los distintos tipos de discapacidad, no en todos los casos es fácil, ya que cada uno dependerá de ciertos factores; por ejemplo, con personas con discapacidad intelectual, dependerá del porcentaje de discapacidad y el nivel de dificultad con el que haya sido desarrollada la aplicación para que estas personas lo puedan utilizar. En el caso de las personas con discapacidad física dependerá, por ejemplo, hasta que nivel de manipulación o manejo requiere el software, etc.

Del análisis realizado de los distintos tipos de discapacidad con sus correspondientes porcentajes de acuerdo a los datos del CONADIS, se puede determinar que la inserción laboral, se puede realizar y organizar de acuerdo las habilidades o aptitudes de cada uno de estos grupos. Es decir, por un lado, el empleador no solo tendrá que revisar las características de cada cargo o puesto de trabajo, sino también del ambiente laboral, de los espacios de trabajo, que éstos sean accesibles para todo tipo de discapacidad, en el caso de que sus trabajadores con alguna dificultad deban acudir o permanecer en la empresa o lugar de trabajo.

Las empresas de la mano de la tecnología y TIC, deben adaptar los puestos de trabajo según el tipo y grado de discapacidad del candidato. Ya que, el teletrabajo, si bien puede ser considerada una buena alternativa de inserción de personas con discapacidad, se puede ver limitado de acuerdo al tipo de discapacidad. Es decir, una persona con dificultad de movilidad física, si no posee los elementos necesarios para cumplir el trabajo dentro o fuera de su domicilio o lugar de trabajo que elija, como por ejemplo una silla de ruedas o un espacio para su libre circulación, será muy difícil que pueda cumplir con sus obligaciones mediante teletrabajo; de igual manera, una persona con dificultades en su visión o auditiva, si no existe un software adecuado que posibilite o facilite la realización de su trabajo, difícilmente podrá cumplir con su cargo o funciones mediante teletrabajo.

El departamento de RRHH de cada empresa o institución, debe ser la encargada de llevar a cabo los procesos de selección del personal con discapacidad, tomando en cuenta las aptitudes de cada persona, las necesidades de la empresa y sin dejar atrás las capacitaciones constantes a su personal una vez que ya sean contratados. Además,

se debe considerar, que no todas las personas nacieron con una discapacidad, sino que la adquirieron a lo largo de su vida, es decir, en algún accidente o deformación biológica, por lo que ya poseen cierto conocimiento o profesionalismo sobre ciertos temas.

Sobre todo, en nuestro país, si bien se ha generado un gran desarrollo de las TIC como consecuencia de la pandemia en el 2020, aún falta mucho para que la sociedad en general pueda desarrollar la mayoría de las actividades mediante las distintas tecnologías que existen, más aún para que estas TIC sean acopladas para que todas las personas con discapacidad pueda utilizarlas y teletrabajar.

Por lo que, a pesar de que existen exhortos por parte de las instituciones competentes, esta falta de preparación o desarrollo suficiente de tecnologías, considero que hace que el teletrabajo para personas con discapacidad en el Ecuador, no sea totalmente eficaz, generando malestar tanto en empleadores como trabajadores, sin que se obtenga los resultados deseados al implementar esta modalidad laboral.⁷⁶

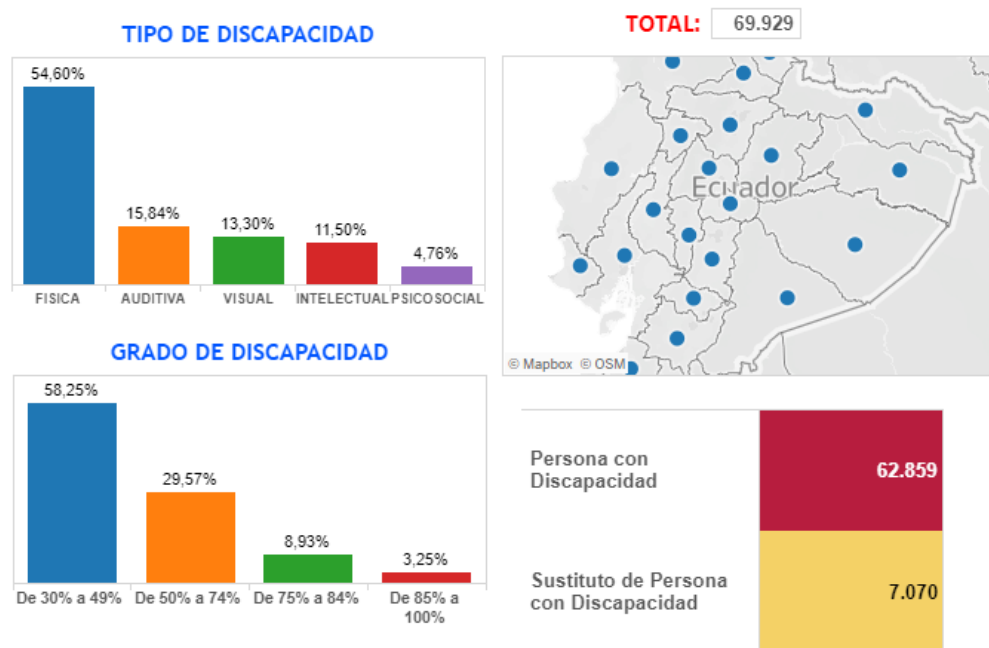
La obligatoriedad normativa de contratación de personal con discapacidad en al menos un 4%, en empresas o negocios que tengan más de 25 personas bajo relación de dependencia, incentivó en nuestro país, para que los empleadores contraten a más personas de este grupo vulnerable. Sin embargo, muchas empresas han tratado de evadir dicha obligación por el costo que involucra implementar un lugar de trabajo para personas con discapacidad, pero, sobre todo, por la forma de pensar y la cultura de la sociedad que desde tiempos históricos acarrea paradigmas, ocasionando que el ambiente laboral y las relaciones interpersonales no sean las propicias para una correcta inserción de personas con discapacidad en las empresas.

No obstante, con el tiempo y políticas internas, la responsabilidad social de las compañías ha ido en aumento y han asumido ese rol social que es evitar la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad y el incremento de contratación de estos trabajadores.

De esta manera, hasta el 2020 en Ecuador, existían 69.929 personas con discapacidad laboralmente activas, conforme se puede observar en el siguiente gráfico:

⁷⁶ CONADIS, «CONADIS exhorta a empresas a cumplir con disposiciones de teletrabajo para personas con discapacidad», *CONADIS exhorta a empresas a cumplir con disposiciones de teletrabajo para personas con discapacidad*, accedido 24 de marzo de 2021, <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/conadis-exhorta-a-empresas-a-cumplir-con-disposiciones-de-teletrabajo-para-personas-con-discapacidad/>.

Gráfico 2
Personas con discapacidad laboralmente activas



Fuente: Página web del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades

Elaboración: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)

De los datos proporcionados por el CONADIS, se observa que solo el 15% aproximadamente de las personas con discapacidad registradas en el Ecuador (69.929 personas de 474.484 registradas), son laboralmente activas, incluyendo las personas calificadas como sustitutos de personas con discapacidad, lo que nos muestra que la cantidad de personas con discapacidad en el Ecuador que actualmente tienen un empleo es un porcentaje bajo comparado a lo que se espera o lo que se pretende al implementar incentivos por parte del gobierno.

El Gobierno ecuatoriano, con la declaratoria de emergencia sanitaria a nivel nacional por el virus COVID-19, de una manera imprevista, implementó el teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo obligatoria para los grupos vulnerables, entre ellos las personas con discapacidad. Al ser un suceso imprevisto, que tanto empleadores como trabajadores, no planificaron ni coordinaron previamente, generó mucho malestar y molestia para ambas partes, ya que, si bien el Gobierno exigía que las personas con discapacidad teletrabajen (al menos los cargos que eran posibles), por otro lado, existía la falta de herramientas y recursos para que estos trabajadores generen o realicen sus actividades desde su hogar. El confinamiento generó más

dificultades, ya que no todas las personas poseían internet y las tecnologías necesarias en su domicilio para poder trabajar a distancia.⁷⁷

Así, se puede considerar que la pandemia mundial desembocó en nuestro país tres distintos cambios repentinos que desarrollo a continuación:

1. *Utilización repentina y forzada del teletrabajo*: sin bien en el Ecuador se implementó el teletrabajo desde el año 2016, las empresas o empleadores, no habían acoplado su negocio a la utilización del trabajo a distancia hasta marzo de 2020, cuando las actividades laborales se suspendieron por la declaratoria de estado de excepción, emergencia sanitaria y confinamiento obligatorio para evitar la propagación de la COVID-19 a nivel nacional. No todas las empresas poseían un sistema para controlar y llevar a cabo sus actividades mediante teletrabajo, teniendo que improvisar con correos electrónicos y aplicaciones gratuitas que empezaron a surgir a causa de la pandemia. Por otro lado, los trabajadores se vieron en la necesidad de adquirir por sí mismos herramientas de trabajo o tecnología que les permita cumplir con sus obligaciones laborales.

2. *Aislamiento de trabajadores*: La utilización del teletrabajo para las personas con discapacidad, si bien permitió que eviten el contacto con personas infectadas con el virus, generó aislamiento de su ambiente laboral y de la sociedad, regresando de cierta forma a momentos históricos donde las personas con discapacidad permanecían solo en sus hogares, sin tener ningún tipo de relación con la sociedad. Estimo que, de la mano del teletrabajo, debería generarse capacitaciones y charlas telemáticas, donde las personas con discapacidad se vean involucradas en el día a día de las actividades de la compañía y no solo sean contratadas para cumplir con una actividad específica, limitando su desarrollo personal y profesional.

3. *Terminación de contratos por fuerza mayor*: como consecuencia de la pandemia, muchas empresas a nivel nacional, al verse afectadas por la suspensión de actividades y jornadas de trabajo, aplicaron la terminación del contrato por fuerza mayor, conforme lo establece el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, con todos sus trabajadores. Por ende, esto generó mayor desempleo y desvinculación de personas de sus puestos de trabajo, disminuyendo el índice de personas laboralmente activas.

⁷⁷ Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones de la UIT (BDT) y Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información (MINTEL) de Ecuador, «Estudio de caso: El ecosistema digital y la masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en Ecuador», 14-19.

Entre estas personas incluyeron a los trabajadores con discapacidad, ya que, mediante la terminación del contrato por fuerza mayor, la liquidación es mucho menor a la que deberían percibir por despido intempestivo, sumado la indemnización por su discapacidad o persona calificada como sustituta, establecida en la Ley orgánica de discapacidades.⁷⁸

En cuanto a los límites del teletrabajo como mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad, podemos analizar algunos aspectos:

- a) Ambiente de trabajo: si bien el teletrabajo puede ser una herramienta que facilite el trabajo de las personas con discapacidad, como se ha tratado anteriormente, el ambiente laboral es muy importante para el desarrollo de este grupo vulnerable, ya que les permite desarrollarse como personas y profesionales. El teletrabajo podría generar cierto aislamiento frente a la sociedad y compañeros de trabajo, además, es muy importante para el cumplimiento de sus laborales mediante teletrabajo el ambiente familiar o del hogar del colaborador, ya que, si existen conflictos o no hay el apoyo necesario por parte de la familia, difícilmente la persona con discapacidad podrá cumplir con sus actividades mediante trabajo a distancia.
- b) Implementos necesarios para su desarrollo: en este caso, las personas con discapacidad requieren de ciertos implementos para un mejor desarrollo de su vida diaria, laboral y profesional. Por lo tanto, al cumplir con sus actividades laborales mediante la modalidad de teletrabajo, es necesario que posean herramientas que faciliten su desenvolvimiento como: sillas de ruedas, bastones, muletas, entre otras, para las personas con discapacidad física; audífonos o señal ética que facilite la comprensión de indicaciones u órdenes de personas con discapacidad auditiva; software, señales, libros o documentos con sistema braille para las personas con discapacidad visual; dispositivos de asistencia y ayudas cognitivas para las personas que posean discapacidad intelectual o psicosocial. De esta manera, podemos observar que el teletrabajo también puede ser un limitante para el cumplimiento de actividades laborales para las personas que posean algún tipo de discapacidad, ya que, en nuestro

⁷⁸ Primicias Ecuador, «Casi 400 personas con discapacidad o embarazadas despedidas en plena pandemia», 11 de septiembre de 2020, sec. Economía, <https://www.primicias.ec/noticias/economia/casi-400-personas-discapacidad-embarazadas-despedidas-pandemia/>.

país, por el momento no se ha regulado de manera más detallada ciertos particulares como, por ejemplo, al momento de realizar teletrabajo, ¿quién asume los costos de estos implementos?, ¿quién es el responsable de un accidente de trabajo o menoscabo en la salud del colaborador?, son algunas preguntas que por el momento nuestra legislación no nos puede dar una respuesta clara.

- c) Tecnología: como parte del desarrollo del ser humano, también ha ido avanzando y evolucionando la tecnología y las TIC, lo que actualmente nos permite aplicar en el ámbito laboral el teletrabajo. Sin embargo, las TIC también han tenido que ser acopladas a las distintas necesidades de las personas y en este caso a los distintos tipos de discapacidad que puede tener una persona. Por lo tanto, es importante que exista y se regule en nuestra legislación, el funcionamiento o aplicación de los distintos software y hardware informáticos que faciliten el cumplimiento de esta modalidad de trabajo a distancia, quién asumiría los costos de su implementación, tal vez ciertas características básicas de deban tener para cada tipo de discapacidad, etc.

Además, mediante esta tecnología, el departamento de RRHH de una empresa, podrá realizar capacitaciones, cursos e incentivar el cumplimiento de las actividades a los trabajadores, además de realizar un adecuado control de las labores encomendadas.

- d) Adecuación y estándar del lugar de trabajo: si bien nuestra legislación prevé que es responsabilidad del empleador la adecuación del puesto de trabajo, esta obligación se cumple únicamente en la empresa o lugar de trabajo que designe el empleador. Sin embargo, como se ha desarrollado anteriormente, en nuestra legislación no existe aún regulación sobre estos temas en cuanto al teletrabajo. La única puntualización que realiza la norma, es que al cumplir con trabajo a distancia, el empleador deberá ser quién entregue las herramientas de trabajo, en este caso entendemos que nos habla de una computadora por ejemplo, pero de igual manera, trata este tema de manera muy general, ya que una herramienta de trabajo también se podría considerar el internet o algún implemento tratado en el literal b), pero quedaría a costo del trabajador, acoplar su puesto de trabajo acorde a sus necesidades, lo contrario a lo que sucedería si el trabajador realiza sus actividades en el lugar del empleador.

Es importante que, en nuestra legislación, se determine la responsabilidad de quién debería asumir los costos y gastos de la implementación del puesto de trabajo al estar bajo la modalidad de teletrabajo, además, cuáles serían los estándares mínimos de cumplimiento, así se podría evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales a futuro de los trabajadores con discapacidad.

Adicionalmente, entre otras limitaciones o desventajas del teletrabajo se puede analizarlas desde tres ámbitos, como lo hace Cristian Salazar Concha, en su artículo “El teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: una gran carretera virtual por recorrer”⁷⁹:

- Desde el *ámbito empresarial*: en nuestro país, al estar acostumbrados a que los trabajadores permanezcan en el lugar de trabajo designado por el empleador, al momento de realizar teletrabajo, los dueños del negocio pueden sentir pérdida de control sobre los trabajadores, por lo que lo apropiado sería implementar un adecuado mecanismo de control como cumplimiento de objetivos.

De la misma manera, como se mencionó antes, los costos de implementación del teletrabajo para el empleador son relativamente altos, ya que, en nuestra legislación, se establece que el empleador deberá proporcionar al trabajador las herramientas necesarias para que el mismo cumpla con sus actividades laborales. Al mismo tiempo, una vez que el trabajador realiza su trabajo a distancia, el empleador reduce su posibilidad de control de seguridad y salud ocupacional sobre el teletrabajador, situación que por el momento no está completamente regulada en nuestro país.

- Desde el *ámbito personal*: el teletrabajo puede ser perjudicial para los trabajadores, ya que en muchos casos se incrementan las horas de trabajo en el día, sin tomar en cuenta el tiempo de descanso. Por lo que, nuestra legislación adoptó el derecho a la desconexión de los teletrabajadores, es decir, tienen derecho a 12 horas de descanso, sin que el empleador pueda disponer sobre ese tiempo.

Además, como he indicado en algunas ocasiones, al no existir contacto directo con compañeros de trabajo u otras personas, el aislamiento por el teletrabajo, puede ocasionar depresión o estrés en los trabajadores, más aún en personas con discapacidad, si el objetivo de la sociedad es su inserción laboral.

⁷⁹ Salazar Concha, «El teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: una gran carretera virtual por recorrer», 90-91.

El estudio “Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad” publicado por la Fundación Once y ODISMET, indica que no solo por la situación de la pandemia, sino por el aislamiento social que han sufrido las personas con discapacidad se ha visto afectado su salud física y especialmente psíquica, es decir su estado de ánimo hasta un 50%, generando en estas personas irritabilidad, miedo, baja autoestima y soledad.⁸⁰

Al no estar acostumbrados en el país a esta modalidad de trabajo, se podría considerar un trabajo menos estable que acudir diariamente al lugar que sea un espacio designado por el empleador para cumplir con las actividades encomendadas.

- Desde el *ámbito social*: se podría ver afectada la economía social, en el sentido de que el comercio no fluye de la misma manera, porque las personas desarrollan su vida y trabajo dentro de un mismo lugar, sin la necesidad de salir por otras necesidades que no sean las básicas para subsistir.

Del breve análisis, se puede concluir que, el teletrabajo si bien es un gran avance en la sociedad, sobre todo en estos tiempos de aislamiento social, también puede generar ciertos perjuicios a los teletrabajadores, especialmente aislamiento de las personas con discapacidad y que no les permita desarrollarse personal y profesionalmente como los demás trabajadores que compartan día a día un lugar de trabajo o con la sociedad a su alrededor.

Además, para que el teletrabajo sea un beneficio para las personas con discapacidad, se deberá determinar si es deber del trabajador, del empleador, del estado o una responsabilidad compartida, el suministrar los diferentes implementos para el cumplimiento de las actividades de las personas con discapacidad en su lugar de trabajo.

A pesar de las limitaciones que pueden existir para los teletrabajadores con distintos tipos de discapacidad y de la falta de regulación de aspectos importantes en nuestra legislación, en el siguiente punto, analizaré los beneficios que puede traer para este grupo vulnerable, realizar sus actividades mediante un trabajo a distancia.

⁸⁰ ODISMET, Cristina Silván, y Luis Enrique Quíñez, «Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad», 2020, 18-20, <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/6104?show=full&rd=0031650070174456>.

2. Las potencialidades del teletrabajo como mecanismo de inserción laboral para personas con discapacidad

En el punto anterior, se pudo observar que existen algunas desventajas o puntos en contra del teletrabajo, sin embargo, considero que existen mayores beneficios, sobre todo para las personas con discapacidad y su inserción en el ámbito laboral.

Desde el punto de vista del acceso al trabajo, las personas con discapacidad no pueden acceder a cualquier trabajo o el empleador no las considera a pesar de que estén plenamente calificadas para realizar dicho trabajo. Tienen menos posibilidades para ser contratadas por empresas, ya que el empleador aún tiene la mentalidad de que contratar personas con discapacidad traería problemas y costos extras. Para ello, se tiene como opción el teletrabajo, el cual permite que de una manera alternativa al trabajo presencial se pueda obtener altos índices de productividad. Esta modalidad de trabajo, permite que las personas con discapacidad, puedan dar su mejor esfuerzo a cambio de una oportunidad.

El teletrabajo al ser una modalidad flexible en cuanto al lugar donde se debe realizar el trabajo o actividad, brinda la posibilidad a las personas con discapacidad de ser insertadas en el mercado laboral, tomando en cuenta que estas personas, tienen gran necesidad de demostrar sus competencias que muchas veces no son tomadas en cuenta por las empresas.

De acuerdo a los distintos tipos de discapacidad, considero que el teletrabajo beneficia en gran medida a aquellas personas con discapacidad física, ya que, al tener restricciones de movilidad, pueden cumplir con sus actividades desde su hogar, sin tener la necesidad u obligación de moverse diariamente a un lugar determinado bajo condiciones incómodas o con limitaciones que la sociedad imponga.

Los puestos de trabajo designados por el empleador difícilmente se adaptan, son las personas con discapacidad las que continuamente hacen el esfuerzo de adaptarse al puesto asignado, por el ánimo de tener una calidad de vida mayor y muchas veces por la necesidad económica de tener un ingreso mensual para su familia o mejorar profesionalmente.

Como parte de los beneficios o potencialidades del teletrabajo como mecanismo de inserción laboral de las personas con discapacidad, podemos puntualizar los siguientes aspectos:

- a) La movilización: en nuestro país, a pesar de que desde el 2016 se incorporó el teletrabajo en nuestra normativa, fue en el 2020, con la pandemia mundial de la COVID-19 que, de manera obligatoria a causa del confinamiento, se aplicó esta nueva modalidad de trabajo a distancia, sobre todo para los grupos vulnerables.

Por lo que, toda la población permanecía en sus domicilios cumpliendo con sus obligaciones laborales. Esto causó que ya no se utilice el transporte público y la circulación de los vehículos privados sea muy reducido.

Es así que, uno de los objetivos principales del teletrabajo es reducir la movilización de los trabajadores desde su domicilio al lugar de trabajo y viceversa. Siendo esto un gran beneficio para las personas con discapacidad, ya que nuestra sociedad no posee todo lo necesario para que una persona con cualquier tipo de discapacidad se pueda mover libremente por las ciudades, espacios públicos o dentro de un edificio, institución o empresa, no en todos los lugares existe rampas para personas con discapacidad física, señalética o pantallas con subtítulos para las personas con discapacidad auditiva, letreros o señales en braille para las personas con discapacidad visual, o sistemas o software que facilite la inserción y movilidad de personas con discapacidad intelectual o psicosocial. De esta manera, al realizar teletrabajo, las personas con discapacidad evitan esa incomodidad que sufren a diario en nuestra sociedad, hasta que tomemos conciencia y eliminemos esas barreras conscientes o inconscientes que se han generado a lo largo de la historia.

- b) Costos y economía: las persona con discapacidad al cumplir sus actividades mediante teletrabajo, disminuyen la necesidad de movilizarse al lugar de trabajo establecido por el empleador, por lo que, en consecuencia, disminuye los costos de transporte y esto beneficia su economía personal y familiar. Además, muchas personas, al realizar actividades fuera de su domicilio, generan gastos de alimentación que, en este caso, también se vería disminuido.
- c) Ambiente de trabajo: es muy importante que el ambiente de trabajo sea el adecuado para el cumplimiento de las actividades laborales, por lo que, las personas con discapacidad que realicen teletrabajo se verán beneficiadas al poder realizar su trabajo en un ambiente que se sientan a gusto y en un

entorno familiar. Además, el teletrabajo parcial o mixto es una buena alternativa para que las personas con discapacidad puedan compartir un ambiente de trabajo entre su familia y compañeros de trabajo, evitando que lleguen a un aislamiento total de la sociedad.

Las personas con discapacidad que de cierta forma han sufrido algún tipo de discriminación en su lugar de trabajo, mediante el teletrabajo pueden sentirse más cómodas y que su desenvolvimiento laboral será mucho más productivo.

- d) Tecnología: Con la evolución de las TIC, ha permitido que se pueda implementar el teletrabajo en nuestro país, a pesar de que no exista una completa normativa al respecto. Sin embargo, para las personas con discapacidad, es un gran beneficio para su inserción laboral, ya que como se indicó en el literal a), la sociedad no está aún preparada al 100% para que las personas con los distintos tipos de discapacidad puedan moverse o circular fácilmente. Es así que, mediante el teletrabajo, la mayoría de personas con discapacidad, pueden desarrollar sus actividades de manera más fácil con la utilización de las TIC, permitiéndoles de igual manera que crezcan personal y profesionalmente.

En definitiva, el teletrabajo trae beneficios en cuanto a la inserción de personas con distintos tipos de discapacidad, ya que, disminuye la discriminación en el ambiente de trabajo hacia este grupo vulnerable, evita que las personas con discapacidad física, visual y auditiva se movilizan, permite que, mediante las TIC, las personas con discapacidad visual, auditiva, intelectual y psicosocial mejoren su desenvolvimiento frente al trabajo o cargo encomendado.

En contraste a las limitaciones o desventajas del teletrabajo analizadas en el punto anterior, de igual manera, analizaré de manera general las potencialidades o beneficios del teletrabajo desde tres ámbitos:

- Desde el *ámbito empresarial*: el teletrabajo permite que, una empresa que requiera trabajar con personas de otro lugar, ciudad o país, pueda contratarlas sin necesidad de que éstas se muden al lugar físico de trabajo, más aún si poseen alguna discapacidad, generando crecimiento del negocio y desapareciendo los límites territoriales.

De la mano de este beneficio, la inclusión de personas con discapacidad, mejora la imagen pública de la empresa, al contratar personal mediante nuevos métodos o

mecanismos de trabajo y sobre todo generando inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

El teletrabajo también permite incrementar la productividad del negocio, sin la necesidad de acoplar mayor espacio para contratación de más personal. Las personas con discapacidad pueden demostrar todas sus aptitudes a través de las diversas plataformas, para sumar la productividad de la empresa.

Las personas con discapacidad, al tener diversas dificultades de acuerdo al tipo y grado de discapacidad, también requieren atención médica continua, por lo que el teletrabajo permite reducir el ausentismo laboral por enfermedades, citas médicas, etc., ya que su trabajo puede ser medido por objetivos y metas, lo que permitiría que puedan usar el tiempo de una manera adecuada.

Al mismo tiempo, si se realiza trabajo a distancia, flexibiliza el trabajo de los empleados, ya que, si el trabajo es medido por metas u objetivos, los teletrabajadores podrán tener mejor calidad de tiempo con sus hijo y familia, siempre y cuando se respete de manera adecuada su derecho a la desconexión.

Económicamente, también es un beneficio para las personas con discapacidad y para el empleador el teletrabajo, porque disminuye los costos y tiempo de transporte, al no tener que movilizarse de un lugar a otro todos los días o requerir de transporte contratado por la compañía.

En cuanto a empleadores, el teletrabajo reduce los costos fijos de su negocio, ya que elimina la necesidad de acoplar los espacios de trabajo para la apropiada circulación y permanencia de personas con discapacidad durante la jornada de trabajo. Además, que disminuye los costos de arriendo de espacios más grandes, servicios básicos, mantenimiento de oficinas, etc.

Muchas veces se tiene la idea de que una persona es más productiva en sus actividades diarias, si labora de manera presencial o física en su lugar de trabajo, sin tomar en cuenta que, mediante el teletrabajo, es posible establecer metas y objetivos a los trabajadores, sin la necesidad de un estricto control de su jornada o tiempo de trabajo.

Finalmente, en el ámbito empresarial, el teletrabajo, permite a los negocios exitosos o que recién inician, contratar mayor fuerza laboral, sin necesidad de incrementar un costo en compra o arriendo de un local o infraestructura más grande y espaciosa, sobre todo, actualmente que los aforos se han visto reducidos por la COVID-19.

- Desde el *ámbito personal*: Muchas veces el ambiente laboral en una empresa no es el mejor, más aún cuando existen casos de discriminación, las personas con discapacidad anímicamente no se sienten satisfechos, pero por precautelar su trabajo, soportan este tipo de trato. Según el estudio denominado “La discriminación por motivos de discapacidad”, efectuado en España, indica que de 1.980 personas con discapacidad:

Un 27 por ciento de las personas encuestadas declara haber sufrido este tipo de discriminación, tanto a consecuencia de una discapacidad propia como debido a las dificultades para conciliar su desempeño laboral con el cuidado de alguna persona con discapacidad a su cargo. La experiencia de este tipo de discriminación está más extendida entre las personas con discapacidad física que entre las personas con discapacidades sensoriales o de otro tipo.⁸¹

Este mismo estudio indica además que, la discriminación no solamente se da por los compañeros de trabajo, sino también por el empleador o los clientes y sobre todo en los casos de discapacidad física que es más visible que los otros tipos de discapacidad.⁸² Sin embargo, el teletrabajo, disminuye el estrés laboral, genera un mejor ambiente de trabajo y mejora la satisfacción laboral de las personas con discapacidad al cumplir sus actividades desde un lugar en el que se sientan a gusto. En sí, reduce roces con personas por la convivencia diaria.

Cómo había indicado, el teletrabajo disminuye el tiempo de movilización del empleado para cumplir con sus labores, pudiendo este tiempo utilizarlo para agilizar su trabajo y de esa forma equilibrar su vida familiar y laboral.

El teletrabajo, además, permite obtener mayores ingresos, ya que al no tener que movilizarse a un lugar específico de trabajo, permite que el trabajador realice más de una actividad y genere más ingresos y mejore su calidad de vida.

La potencialidad más importante vista dentro del presente trabajo, es que el teletrabajo permite que muchas personas con discapacidad sean contratadas o que hayan cambiado a esta modalidad, para cumplir sus actividades mediante teletrabajo, permitiendo inclusión laboral y social de este grupo vulnerable, generando en ellos bienestar y la posibilidad de que demuestren sus potenciales para el trabajo.

⁸¹ Antonio Jiménez Lara y Agustín Huete García, «La discriminación por motivos de discapacidad» (España, 2003), 33, <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3855?show=full&rd=0031815433291565>.

⁸² Jiménez Lara y Huete García, «La discriminación por motivos de discapacidad».

El teletrabajo genera autonomía y flexibilidad, en especial para las personas con discapacidad, ya que, al ser contratadas para cumplir con un trabajo, generan sus propios ingresos y dejan de ser una “carga” para su familia y/o personas que velan por su cuidado.

Las personas con discapacidad que teletrabajan no solo realizan las actividades a ellas encomendadas, sino que les permite también desarrollar su conocimiento en el ámbito de las tecnologías, información y comunicación, generando un crecimiento adicional, permitiendo aún más su inserción laboral.

- Desde el *ámbito social*: de manera general, el teletrabajo favorece a la disminución del tránsito vehicular en una sociedad, ya que el trabajo a distancia, permite que las personas eviten la movilización diaria a su lugar de trabajo, al mismo tiempo, reduce la contaminación ambiental por la disminución de uso de vehículos para el transporte.

Existen estudios como el denominado “Estudio descriptivo de las características sociodemográficas de la discapacidad en América Latina”, realizado en el 2014, donde establecen que existe relación directa entre la discapacidad y la pobreza.

Las personas con discapacidad sufren una limitación de oportunidades en el mercado laboral y en el ingreso económico cuando comparado con una persona sin discapacidad, lo que genera una mayor dependencia, por parte de la persona con discapacidad, para su supervivencia, y, consecuentemente incrementa la pobreza.⁸³

Por lo tanto, gran parte de personas con discapacidad, pertenecen a sectores de bajos recursos económicos, con problemas de desplazamiento por ser zonas aisladas, por lo que, el teletrabajo no solo favorece al desarrollo de estas zonas, al permitir que su gente sea más productiva, sino también favorece la integración a la vida laboral a los sectores más aislados, donde las personas con discapacidad no siempre tienen un trabajo u oficio por la dificultad de moverse o por no haber tenido previamente una educación adecuada.

Mediante el teletrabajo, las empresas pueden adecuar programas que preparen y capaciten a su personal, no solo sobre las actividades de acuerdo a su puesto de trabajo, sino capacitaciones para poder desarrollarse personalmente y como profesional, generando un buen ambiente con el grupo de trabajo.

⁸³ Priscila Neves Silva y Elena Álvarez Martín, «Estudio descriptivo de las características sociodemográficas de la discapacidad en América Latina» (España: Universidad Rey Juan Carlos, 12 de diciembre de 2014), 4896.

Con la aplicación del teletrabajo, se fomenta la creación de nuevas oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, que tal vez antes por el tipo de actividad en la empresa, no era posible que sean contratadas.

Como se puede observar, el teletrabajo trae más potencialidades que limitaciones para el desarrollo del trabajo diario en una empresa. Sin embargo, en cualquier caso, para adoptar esta modalidad de trabajo a distancia, dependerá del tipo de ocupación, su duración, la cantidad de trabajadores que se requiera, el tamaño y distribución de la empresa, su forma de gestión y el tipo de discapacidad que tenga una persona, ya que, en ciertos casos, puede ser más fácil que se desarrolle la actividad de formar presencial que por medios telemáticos o viceversa.

En el Ecuador, al haberse implementado de manera forzada el teletrabajo, a consecuencia de la pandemia mundial, las empresas han tenido que sobrellevar varios retos para su implementación, como el control y seguimiento en las tareas encomendadas, generar una adecuada productividad en base a costos para la implementación de las tecnologías necesarias. Además, de la generación de políticas, las cuales cambien la mentalidad tanto de trabajadores como de supervisores.

Por otro lado, en cuanto a los trabajadores que cumplen con teletrabajo, por medio de denuncias, se ha visto que hasta el momento no todos han recibido las herramientas de trabajo que establece la normativa ecuatoriana para desarrollarlo de sus actividades. A pesar de que continúan trabajando, para muchos de ellos, se ha retrasado el pago de su remuneración mensual y beneficios sociales y, tampoco se ha desarrollado una normativa adecuada para saber cómo sobrellevar los riesgos profesionales que pueden tener como teletrabajadores.

Al permitir que las personas con discapacidad participen en el ámbito laboral mediante teletrabajo, se estaría implementando esta modalidad como un mecanismo de inserción de personas con discapacidad, lo cual permitiría en mayor medida, el desarrollo de una sociedad, sin discriminación ni límites impuestos por desconocimiento o supersticiones sin fundamento.

En definitiva, teniendo en cuenta que el teletrabajo puede ser realizado por cualquier persona, independientemente de su género, profesión, edad y condición física, es adecuado incentivar la inserción de personas con discapacidad, dándoles una oportunidad de demostrar su gran potencial y competencias para realizar el trabajo a distancia.

El teletrabajo se presenta como una opción para atenuar la discriminación laboral que sobrellevan las personas con discapacidad, ya que, la adaptación de las TIC a sus necesidades, permite la inserción de este grupo vulnerable al mercado laboral, permitiéndoles cumplir con sus actividades, como lo hace cualquier otro individuo en la sociedad.

Conclusiones

Lo investigado anteriormente, permite concluir que, es indudable que la aparición de la pandemia mundial, ocasionada por la COVID-19, trajo muchos cambios en la sociedad, uno de ellos es la manera de cumplir con el trabajo. En nuestro país a partir de este hecho, se implementó necesariamente el teletrabajo en la mayoría de empresas.

Como en todas las sociedades, las personas con discapacidad forman un porcentaje considerable de la población. Este grupo de personas y sus familias, necesitan particular atención, ya que por lo general son las que poseen menos recursos económicos y las que más dificultad tiene de obtener un empleo. Con el teletrabajo, las personas con discapacidad poseen una opción de inserción en el mercado laboral, permitiéndoles generar sus propios ingresos, con los que pueden colaborar en sus familias y crecer de manera profesional.

El teletrabajo es una herramienta que tiene grandes ventajas por su autonomía, flexibilidad y libertad de desplazamiento que, al utilizarla de la mejor manera, puede disminuir los índices de desempleo de las personas con discapacidad, incentivando su inserción laboral, sobre todo en zonas rurales o alejadas de las ciudades.

De los estudios y legislaciones analizadas mediante la presente investigación, es necesario reforzar en nuestra legislación, la normativa que garantice a los empleados que, el teletrabajo no sea un medio de explotación laboral, sin horarios de trabajo, ni derecho al correspondiente descanso, sino que, el trabajo a distancia permita contar con más personas que cumplan con sus actividades de una manera más eficiente y generando productividad en la empresa.

El teletrabajo permite flexibilizar los mecanismos o los procedimientos laborales, sin que necesariamente una persona tenga que estar presente en un lugar designado por el empleador para que pueda cumplir con su trabajo. Con el teletrabajo, es posible implementar una modalidad de trabajo por cumplimiento de metas u objetivos, permitiendo que el trabajador sea más eficiente y optimice la utilización de su tiempo, pudiendo compartir de mejor manera con su familia.

La inserción de las personas con discapacidad en el ambiente laboral mediante el teletrabajo, permite que alcancen un desarrollo personal y profesional, es decir, estas personas dejan de estar en un mundo aislado, el teletrabajar les permite tener una

conexión con sus compañeros de trabajo y la sociedad, además que, al utilizar las TIC para cumplir con sus actividades, también les genera un aprendizaje diario.

Es claro que la sociedad en general, tiene la idea de que el trabajo será más eficiente si se lo realiza desde una empresa o lugar de trabajo asignado por el empleador. Sin embargo, se debe planificar una estrategia gradual, donde se vaya demostrando los beneficios del teletrabajo, para que los individuos cambien su perspectiva sobre esta modalidad. Será más beneficioso aún, cuando el empleador, permita que las personas con discapacidad demuestren sus cualidades y conocimientos mediante el teletrabajo, ya que muchas veces se las conceptualiza como inferiores, desconociendo su preparación.

En este sentido, es necesario la evolución de la cultura laboral que permita al trabajador administrar bien su tiempo, para que sus actividades las realice por metas u objetivos y no con la idea de cumplir con un horario de trabajo.

El incentivar que las personas con discapacidad tengan un trabajo y que éste se pueda cumplir mediante teletrabajo, les permitirá una vida más humana, digna, más rentable económicamente, siendo posible que desempeñen un rol activo y productivo. El teletrabajo, les traería satisfacción personal y profesional, ya que les permitiría desarrollar sus metas vitales en lo profesional y cumplir con las actividades a ellas asignadas.

Esta alternativa para las personas con discapacidad, también dependerá mucho del gobierno y de la política pública, ya que es necesario que la población tenga acceso pleno a las TIC, empezando por la conexión a internet y a su vez, los empleadores tienen la obligación legal de dotar de herramientas necesarias a sus trabajadores para poder comunicarse, como un teléfono celular o una computadora, lo que hasta el momento no ha sido plenamente posible por el costo que esto involucra. Implementar sistemas ajustados a las necesidades de las personas con discapacidad permitiría que su inclusión laboral deje de ser una utopía.

En definitiva, si el teletrabajo genera mayores beneficios que limitaciones en el campo laboral, ¿por qué no ha sido aún implementado de manera general en las empresas? Con todo lo revisado e investigado durante el desarrollo de este trabajo, se puede concluir que el teletrabajo a pesar de ser una excelente opción para el desarrollo de las actividades sin necesidad de permanecer en un lugar determinado, genera costos adicionales como la implementación de la tecnología necesaria para cumplir con dicho

objetivo. Además, no todos los empleadores han cumplido con esta obligación de entregar los implementos necesarios a sus trabajadores para que puedan teletrabajar.

Una vez que se ha analizado las limitaciones y potencialidades del teletrabajo como mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad, hemos podido observar que, si bien en nuestra sociedad aún existen vacíos legales respecto a las obligaciones de las partes en cuanto a la aplicación esta modalidad de trabajo a distancia, el teletrabajo puede mejorar la calidad de vida y trabajo de este grupo vulnerable.

En cuanto a la tecnología aplicable para el desarrollo del teletrabajo, se ha podido revisar que, en nuestro país, aún no existe software y hardware adecuados para cada tipo de discapacidad, es decir, el teletrabajo aún se dificulta su aplicación y desarrollo de actividades, ya que no existen los medios adecuados para hacerlo.

Tampoco nuestra sociedad está apta para el desarrollo social y laboral de las personas con distintos tipos de discapacidad, ya que aún existen barreras por ideologías que no permiten el desarrollo e implementación de herramientas que generen una libre circulación de este grupo vulnerable.

En el ámbito jurídico, si bien existe normativa que protege y garantiza derechos a las personas con discapacidad, nuestra legislación no prevé estándares mínimos que deben cumplir las partes para la implementación del teletrabajo de acuerdo a cada tipo de discapacidad catalogada en el país. Ya que, el puesto de trabajo de una persona con discapacidad deber tener los requerimientos mínimos para su adecuado desenvolvimiento, evitando a futuro un accidente de trabajo o una enfermedad profesional que pueda agravar la discapacidad o generar una nueva.

La normativa ecuatoriana, analizada a lo largo de este trabajo, regula de manera general el teletrabajo, sin reglamentar los casos especiales de personas con discapacidad o grupos vulnerables, generando vacíos que, en muchos de los casos, podrían violar derechos o garantías fundamentales de las personas con discapacidad.

Es muy importante que, como Estado, al encontrarnos en una época de pandemia, donde el teletrabajo resulta una herramienta muy útil para que no se detenga el trabajo de las personas, sobre todo de las personas con discapacidad, genere normativa más profunda y que pueda cubrir esos vacíos legales que puede traer interpretaciones en perjuicio de las partes, sobre todo del grupo más vulnerable que son los trabajadores.

A pesar de que existen fuertes limitaciones del teletrabajo como mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad, se ha podido revisar que de manera general trae beneficios a favor de las personas con discapacidad, ya que disminuye la necesidad de movilización, la discriminación en los ambientes laborales, permite mejorar la economía personal y familiar al generar ingresos y disminuir gastos de movilización y alimentación. Permite que las personas con discapacidad reciban capacitaciones y preparación de manera personal y profesional.

En resumen, la falta de inserción laboral por parte de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se da por los límites que estas personas reciben por parte de la sociedad que, a pesar de los años, aún se ve afectada por distintos paradigmas y creencias sobre la discapacidad; sin tomar en cuenta que, las personas que forman parte de este grupo vulnerable, son totalmente capaces de desenvolverse en distintos ámbitos sociales y laborales. El teletrabajo es una modalidad que, como se pudo analizar, permite la inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral, permitiéndolo obtener diversos beneficios personales y profesionales.

Bibliografía

- Argentina. *Resolución 1552/2012*. Boletín Oficial Número: 32522, 14 de noviembre de 2012.
- Buira, Jordi. *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*, 2012. <http://www.digitaliapublishing.com/a/20104/>.
- Colombia. *Ley 1221 de 2008*. Diario Oficial No. 47.052, 16 de julio de 2008.
- CONADIS. «CONADIS exhorta a empresas a cumplir con disposiciones de teletrabajo para personas con discapacidad». *CONADIS exhorta a empresas a cumplir con disposiciones de teletrabajo para personas con discapacidad*. Accedido 24 de marzo de 2021. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/conadis-exhorta-a-empresas-a-cumplir-con-disposiciones-de-teletrabajo-para-personas-con-discapacidad/>.
- Consulta Regional de las Américas | OPS/OMS. «OPS/OMS Ecuador - “Mejor salud para las personas con discapacidad”, Consulta Regional de las Américas | OPS/OMS». *Pan American Health Organization / World Health Organization*, 19 de noviembre de 2013. https://www.paho.org/ecu/index.php?option=com_content&view=article&id=1015:mejor-salud-personas-discapacidad-consulta-regional-americas&Itemid=360.
- Diario EL COMERCIO. «32 de cada 100 ecuatorianos vive con menos de USD 2,80 diarios». 2 de marzo de 2021, sec. Negocios. https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuatorianos-viven-dolares-diarios-pobreza.html?fbclid=IwAR3xLWbvKBz-OhG5M3-MY5nC_hcv3zh_na5C3opyJ3Cm9-2kGvC2VIS3t00.
- . «Una “app” desarrollada en Ecuador se destaca a nivel mundial». 18 de noviembre de 2019, sec. Tecnología. <https://www.elcomercio.com/guaifai/app-desarrollada-ecuador-destaca-nivel.html>.
- Diario El País. «La pandemia deja al 83 % de los trabajadores en Ecuador en el desempleo o con condiciones precarias». 26 de agosto de 2020, sec. Economía. <https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html>.
- Ecuador. *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190*. Segundo Suplemento del Registro Oficial No.825, 24 de agosto de 2016.
- . *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-A*. Registro Oficial 177, 7 de febrero de 2018.
- . *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, Directrices para teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria*. Registro Oficial 160, 7 de abril de 2020.
- . *Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19*. Registro Oficial 318, 27 de octubre de 2020.
- . *Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*. Registro Oficial No. 229, 22 de junio de 2020.
- . *Reglamento a Ley Orgánica de Discapacidades*. Suplemento del Registro Oficial No. 109, 27 de octubre de 2017.

- . *Reglamento para la calificación, recalificación y acreditación de personas con discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante*. Registro Oficial - Edición Especial N° 533, 6 de septiembre de 2018.
- Egea García, Carlos, y Alicia Sarabia Sánchez. «Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad». *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, n.º 50 (2001): 15-30.
- Espinoza Mina, Marcos Antonio, y Doris del Pilar Gallegos Barzola. «Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador». *Revista Espacios*, 22 de diciembre de 2018. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>.
- Fernández-López, Juan Antonio, María Fernández-Fidalgo, Reed Geoffrey, Gerold Stucki, y Alarcos Cieza. «Funcionamiento y discapacidad: La clasificación internacional del funcionamiento (CIF)». *Rev Esp Salud Pública*, diciembre de 2009.
- Ferreira, Consuelo, y Carolina Vera Ocampo. «El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad.» *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral / Universidad Blas Pascal*, 2020.
- Forcada Rojkin, Cora Inés. «La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado». *Invenio 18*, 2015.
- Gallusser, Pamela. «Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. El caso de la teletraducción en Rosario», 2005.
- Iregui Duarte, Juan Andrés. «Inclusión digital: un análisis de la estrategia de teletrabajo en Bogotá.» Pontificia Universidad Javeriana, 2018.
- Jiménez Lara, Antonio, y Agustín Huete García. «La discriminación por motivos de discapacidad». España, 2003. <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3855?show=full&rd=0031815433291565>.
- Ministerio de Producción y Trabajo. *Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*. 1a ed ampliada. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2019. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. *Calificación de la discapacidad. Manual*. Quito: Dirección Nacional de Normatización, 2018. <http://salud.gob.ec>.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. «Teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado». *Argentina.gob.ar*. Accedido 23 de julio de 2020. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/marco-normativo>.
- Muy Pérez, Efraín Fernando. «Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador». *FORO: Revista de Derecho*, n.º No. 35 (junio de 2021): 27-46.
- Neves Silva, Priscila, y Elena Álvarez Martín. «Estudio descriptivo de las características sociodemográficas de la discapacidad en América Latina». España: Universidad Rey Juan Carlos, 12 de diciembre de 2014.
- ODISMET, Cristina Silván, y Luis Enrique Quíñez. «Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad», 2020. <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/6104?show=full&rd=0031650070174456>.
- Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones de la UIT (BDT) y Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información (MINTEL) de Ecuador. «Estudio de caso: El ecosistema digital y la masificación de las tecnologías de

- la información y las comunicaciones (TIC) en Ecuador». *ITUPublications*, Ginebra de 2019, 55.
- «OMS | Discapacidades». *WHO*. Accedido 9 de septiembre de 2018. <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>.
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio*, 20 de junio de 1996. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322.
- Organización Mundial de la Salud, y Gobierno de España. *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: versión para la infancia y adolescencia: CIF-IA*. Ginebra, Suiza, 2011.
- Osio Havriluk, Lubiza. «El Teletrabajo: Una opción en la era digital», junio de 2010.
- Palacios, Agustina. *El modelo social de discapacidad orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cinca, 2008. <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/coleccion/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>.
- Palacios, Agustina, y Francisco Bariffi. *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cinca, 2007. <http://hdl.handle.net/11181/3912>.
- Patiño Díazgranados, Luz Angélica. «La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su implicación en la inclusión y movilidad del capital humano» 10, n.º 2 (diciembre de 2012): 86-99.
- Primicias Ecuador. «Casi 400 personas con discapacidad o embarazadas despedidas en plena pandemia». 11 de septiembre de 2020, sec. Economía. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/casi-400-personas-discapacidad-embarazadas-despedidas-pandemia/>.
- Rabanal Aliaga, Juan Carlos. «Efectos jurídicos de la implementación obligatoria del teletrabajo como modalidad contractual en la inserción laboral de personas en situación de discapacidad». Tesis de cuarto nivel, Universidad Nacional de Cajamarca, 2019. <https://1library.co/document/z3d5p7dy-juridicos-implementacion-obligatoria-teletrabajo-contractual-insercion-situacion-discapacidad.html>.
- Salazar Concha, Cristian. «El teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: una gran carretera virtual por recorrer». *Universidad Austral de Chile*, n.º 25 (mayo de 2007): 89-98.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades. «Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021», 2017. <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>.
- Velarde Lizama, Valentina. «Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico». *Revista Empresa y Humanismo*, 2012.
- Vélez Villegas, Juan Diego. «El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales». *Revista CES Derecho*, 2013.