

EL TELETRABAJO COMO UNA HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Teleworking as a tool for labour inclusion for people with disabilities

Mgtr. María Claudia Sánchez Vera^{1*}
Universidad de Otavalo Ecuador
Orcid: 0000-0002-1882-0176

Ph. D. Ana Julia Romero González^{2**}
Universidad de Otavalo Ecuador
Orcid: 0000-0003-0979-0558

DOI: 10.47463/clder.2024.01.01

Resumen

Este estudio de índole académico tuvo como objetivo demostrar que a pesar de que el teletrabajo es un mecanismo que permite la inserción de las personas con discapacidad —sobre todo física—, la barrera para la inclusión laboral en el mercado de trabajo formal no es el ordenamiento jurídico, ni el sistema, sino la sociedad que discrimina con base en prejuicios que limitan el goce y ejercicio de derechos constitucionales, como lo es el trabajo, alejando a este sector de la población de lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llama trabajo decente, teniendo a este grupo en una evidente precariedad laboral y con trabajos inseguros, sin garantías, pues no solo se trata de inclusión sino de igualdad de oportunidades. Por último, se enfatizó en el rol del Estado, y se recomendó la implementación de talleres de sensibilización dentro de las empresas tanto públicas como privadas, con la finalidad de generar conciencia sobre el aporte que también pueden ofrecer las personas con discapacidad desde los distintos espacios en los que se desenvuelven, para lo cual apoyarán diversos actores, como: a) el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, b) el Ministerio de Inclusión Económica y Social, c) el Ministerio de Trabajo, d) la Secretaría de Derechos Humanos, e) el Ministerio de Salud Pública, f) la academia y g) los empleadores.

Palabras clave: teletrabajo; personas con discapacidad; inclusión laboral; sociedad prejuiciosa

1 * Abogada (Universidad del Azuay), magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social (Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador); docente e investigadora a tiempo completo de la carrera de Derecho (Universidad de Otavalo), código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1882-0176> msanchez@uotavalo.edu.ec

2 ** Profesora titular a tiempo completo de la carrera de Derecho de la Universidad de Otavalo. Doctora en Ciencias Humanas (PhD). Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo (Mgtr.). Ponente en congresos nacionales e internacionales. Ha sido editora de la Revista JUSTICIA(S) de la Universidad de Otavalo, código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0979-0558> aromero@uotavalo.edu.ec

Abstract

This academic study aimed to demonstrate that although teleworking is a mechanism that allows the insertion of people with disabilities, especially physical, the barrier to labor inclusion in the formal labor market is not the legal system, nor the system, but society that discriminates based on prejudices that limit the enjoyment and exercise of constitutional rights, such as work, distancing this sector of the population from what the International Labor Organization (ILO) calls, decent work, keeping this group in an evident precarious job; An insecure job, without guarantees, because it is not only about inclusion but about equal opportunities. Finally, emphasis was placed on the role of the State, recommending the implementation of awareness workshops within both public and private companies, in order to raise awareness about the contribution that people with disabilities can also offer from the different spaces in which they operate, for which they will support various actors, such as: (a) National Council for Disability Equality, (b) Ministry of Economic and Social Inclusion, (c) Ministry of Labour, (d) Secretariat for Human Rights, (e) Ministry of Public Health, (f) academia and (g) employers.

Keywords: Teleworking; people with disabilities; labour inclusion; prejudiced society.

Sumario

Introducción; 1.-El trabajo: aspectos doctrinarios y normativos; 2.-El derecho laboral: concepto y principios; 3.-El teletrabajo: aspectos generales; 3.1.- Naturaleza jurídica del teletrabajo; 3.2.- Ventajas y desventajas; 4.-Las personas con discapacidad y su acceso al trabajo como un derecho humano en Ecuador; 4.1.-Políticas activas de empleo; 4.2.-Legislación antidiscriminatoria; 4.3.-La sociedad prejuiciosa como una barrera para la inclusión laboral; Conclusiones; Referencias.

Summary

Introduction; 1.-Work: doctrinal and regulatory aspects; 2.-Labor Law: concept and principles; 3.-Teleworking: general aspects; 3.1.- Legal nature of teleworking; 3.2.- Advantages and disadvantages; 4.-People with disabilities and their access to work as a human right in Ecuador; 4.1.-Active employment policies; 4.2.-Anti-discriminatory legislation; 4.3.-Prejudiced society as a barrier to labor inclusion; Conclusions; References.

Introducción

El mundo del derecho laboral, a lo largo de la historia, ha sufrido cambios vertiginosos; los mismos se han realizado para adaptarlo a la realidad de trabajadores y empleadores y, por supuesto, al contexto en el cual se gestionan las relaciones de trabajo.

Es así como la incorporación de las TIC en la vida del ser humano se han convertido en una de las principales causas para modificar normativas asociadas al trabajo como tal. De igual forma, otras situaciones sociales de trascendencia mundial también se reconocen como indicios que afectan esto, entre las que cabe destacar la pandemia sufrida por la aparición del virus SARS-CoV-2.

Con base en lo expuesto, se presenta en este capítulo la temática titulada “El teletrabajo como una herramienta de inclusión laboral para las personas con discapacidad”. Para lograr una explicación completa, este asunto se aborda desde una perspectiva global para así llegar a construcciones teóricas más específicas. De esta manera se conceptualiza el trabajo partiendo de la caracterización de los aspectos doctrinarios y normativos que lo puntualizan, así como de los principios que lo conforman. En un segundo momento se exponen los elementos y características del teletrabajo para, finalmente, concluir con lo referido a la problemática de las personas con discapacidad y el teletrabajo. Es más, se debe destacar que la revisión documental permitió inferir relaciones teóricas para sustentar, a partir de la doctrina, los elementos mencionados.

1.-El trabajo: aspectos doctrinarios y normativos

La conceptualización y características del trabajo han ido evolucionando a través de los tiempos; sin embargo, al referirse a este, continúa siendo relevante verlo como aquella actividad intelectual o física ejercida por la persona, y que le provee la satisfacción de sus necesidades puntuales para sobrevivir. Desde esta perspectiva, se considera el trabajo como un hecho social: aquel que se relaciona con aspectos económicos, sociales, políticos y jurídicos que, de alguna forma, contribuye al progreso de un Estado y de sus conciudadanos ofreciéndoles bienestar. Con base en esto, refieren Martínez Abascal y Herrero Martín que:

El trabajo humano regulado por el derecho al trabajo ha de ser, asimismo, productivo [...] Es el esfuerzo humano aplicado al proceso de producción o distribución de bienes o servicios a fin de atender un conjunto de necesidades humanas.³

En otras palabras, estas cuestiones bien pueden verse relacionadas con la alimentación, la salud, el vestido o con aquellas donde se ve implicado el desarrollo de la personalidad del individuo con actividades como el ocio, la cultura y el aprendizaje de nuevos conocimientos. Sobre esto, acota Neffa:

El trabajo humano no sólo es una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un saber hacer acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado

3 Vicente Antonio Martínez Abascal y José Bernardo Herrero Martín, *Curso de Derecho del Trabajo* (Madrid: Tecnos, 2013), 46.

en el seno del colectivo de trabajo que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea la actividad.⁴

En virtud de ello, el trabajo engloba una serie de elementos que, vistos desde distintas perspectivas, involucran aspectos que van desde el ejercicio de un derecho, la intención, la voluntad, la libertad, la satisfacción de necesidades, el bienestar individual y colectivo y, por ende, el carácter personalísimo de lo que se realiza para catalogarlo como derecho humano. Al respecto, Sánchez Vera afirma que:

Se trata de una facultad o prerrogativa que ampara al hombre y que le pertenece por el solo hecho de serlo (aquella que debe ser respetada por los demás individuos que lo rodean y por el Estado). Se reconoce al ciudadano tanto en su individualidad como en su relación con la colectividad.⁵

Dicho de otro modo, la visión colectiva impregna al trabajo una particularidad que lo distingue de otras actividades realizadas por el hombre, pues implica el ejercicio de un derecho personal que afecta a terceros y también su entorno.

Esta concepción del trabajo como derecho humano nos permite explicarlo entonces desde la voluntad y capacidad de su ejercicio; la primera vista como aquella acción realizada sin ningún tipo de coacción, por ende, tiene un carácter personal e individual; la segunda, concebida como la aptitud para hacerse responsable de cumplir con derechos y obligaciones, es decir, el trabajador como sujeto capaz de ejercer una labor y asumir las consecuencias que puedan derivarse de esta actividad.

El trabajo, desde el enfoque normativo, también debe ser entendido como un derecho constitucional; así la Constitución de la República del Ecuador, vigente desde el año 2008, en la sección octava, titulada: “Trabajo y seguridad social”, en su artículo 33 establece:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.⁶

Resalta aquí el hecho que el constituyente ecuatoriano además de considerar al trabajo como derecho también lo hace como *deber social*; esto se articula efectivamente con las acciones que realiza la sociedad para garantizar que exista trabajo y empleo para todos sus integrantes. Además, resalta el papel tutelar del Estado como garante del acceso de todos al trabajo, debiendo para ello formular políticas públicas adecuadas al identificar aquellos grupos que se consideran prioritarios, como el de las mujeres embarazadas, los jóvenes, los adultos mayores, y, de manera principal, los niños, niñas y adolescentes.

Desde los enfoques subjetivo, objetivo y normativo aquí considerados se evidencian los elementos, sujetos y alcance del derecho al trabajo.

4 Julio César Neffa, “Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate”, en *Orientación y Sociedad*, 1 (1999), 9, <https://bit.ly/3MDI7qB>

5 María Claudia Sánchez Vera, “El derecho a la seguridad social y el principio de solidaridad Un análisis crítico del sistema ecuatoriano desde la situación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar”, (tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, 2018), 16, <https://bit.ly/42OgVdg>

6 Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Decreto Ejecutivo, *Registro Oficial 449*, 20 de octubre de 2008, art. 33.

2.-El derecho laboral: concepto y principios

Una vez que se han caracterizado tanto el concepto de trabajo así como los elementos que lo conforman, se hace necesario abordar los aspectos fundamentales del derecho laboral. Diferentes autores han realizado apreciaciones para enunciar una definición acerca de este; así, se tiene que, de acuerdo con el profesor Galo Masabanda Analuiza:

El derecho laboral es una especialización del derecho que regula las obligaciones laborales, tiende más a la tutela de los derechos de los trabajadores, y lo hace estableciendo un marco mínimo de derechos y garantías dentro de los cuales deberán desarrollarse las relaciones laborales.⁷

Como aquí se señala, los aspectos relativos a los derechos de los trabajadores constituyen, en esta conceptualización, el fundamento del derecho laboral. Dichos aspectos se entienden a partir de la construcción de relaciones laborales caracterizadas por la interacción entre el trabajador, la empresa, el Estado y las organizaciones sindicales para así regular las acciones directamente relacionadas con el acto mismo del trabajo.

Sin embargo, en un sentido más tradicional, apegado a la concepción de las normas jurídicas, José Méndez afirma que el “derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales, con el fin de conseguir un equilibrio entre patrones y trabajadores”.⁸ La participación de estos dos últimos sujetos permite visualizar el enfoque social del trabajo, relacionado directamente con el derecho social, donde confluyen elementos que lo hacen propio y característico; diferente de otras instituciones jurídicas.

Basándose en lo dicho en párrafos anteriores, destacan entonces los sentidos voluntario y bilateral de las relaciones laborales, fundamentados ambos en la igualdad, principio a partir del cual todos los seres humanos cuentan con los mismos derechos y obligaciones, lo que permite al individuo ejercer su derecho a conseguir un trabajo digno cuya remuneración sirva para satisfacer sus necesidades básicas. Esta equiparación de oportunidades lleva implícita la posibilidad de acceder a un trabajo de manera voluntaria; la acción personalísima de trabajar conlleva la oportunidad de escoger libremente cuándo, dónde, cómo, con quién o para quién hacerlo. Este acto discrecional es propio de cada individuo y caracteriza el derecho laboral.

Además, se tiene el carácter bilateral, es decir, existen obligaciones recíprocas para los involucrados; así, por ejemplo, la bilateralidad alude al cumplimiento de las prerrogativas que se deriven de la materialización de la relación de trabajo. Es así como patrono y trabajador comparten una doble responsabilidad asumida en cada uno de los aspectos a los cuales se comprometen en el contrato de trabajo.

Sobre estas características resulta importante mencionar los principios del derecho laboral. La doctrina ha sido extensa al momento de explicar cada uno ellos y destacan los siguientes: el trabajo como derecho y como deber; libertad de empleo; estabilidad y aplicación de la norma más favorable; primacía de la realidad e irrenunciabilidad de los derechos.

7 Galo Masabanda Analuiza, *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo* (Ambato: Universidad Técnica de Ambato, Primera Edición, 2018), 9, <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>

8 José Ricardo Méndez Cruz, *Derecho laboral: Un enfoque práctico* (México, D.F: Mc Graw Hill, 2009), 6, <https://bit.ly/3o8Ltay>

Este fundamento tiene su base en los derechos universalmente reconocidos, donde el principio de igualdad emerge como el instrumento que cristaliza el ejercicio libre del individuo para acceder al trabajo a la vez que prioriza la inclusión de aquellos que, por alguna razón, padecen alguna discapacidad. Otro principio de gran realce dentro de los derechos laborales es el de la solidaridad conforme lo ha descrito la doctrina:

[...] toda política de inclusión social debe llevar implícito el respeto al principio de solidaridad, trasfondo mismo del Estado Social [...] concilia los valores de seguridad y libertad, dotándole así de legitimidad [...].⁹

Bajo la misma línea argumentativa, la libertad e igualdad se constituyen asimismo como la base del ejercicio de los derechos laborales y se concatenan directamente con cada principio. Así, se tiene al trabajo como derecho y como deber y se visualiza desde estas dos aristas. Para María Luz Vega y Daniel Martínez, el trabajo implica:

[...] la igual oportunidad de elegir y de mantener el propio proyecto de vida personal por medio de una regulación de la relación laboral que se adapte a los intereses del trabajador individual [...].¹⁰

Y, en este sentido, su ejercicio conlleva implícita la libertad de acceder a este de forma voluntaria e individual.

Mientras que, analizándolo desde la arista del deber, el trabajo conlleva la responsabilidad del individuo en su condición de trabajador que cumple con las obligaciones que llevan implícitas las labores que realiza. Sobre ello, José Méndez en su análisis refiere que “es la forma que tiene el individuo de regresar a la sociedad parte de lo que ha recibido de ella”.¹¹ Es un deber social colaborar con la construcción de una sociedad justa e inclusiva.

Al referirse al principio relacionado con la libertad de empleo, se alude directamente a la decisión voluntaria del trabajador de:

[...] de trabajar o no hacerlo, la de establecer en qué actividad se va a ocupar, la de determinar si va a trabajar para sí o para otro y, en este último caso, la de precisar en favor de quién. En la fase final, dicho derecho consiste en reconocerle al trabajador la facultad de dejar el empleo por su sola voluntad [...].¹²

De igual forma, tiene relación también con el poder de que goza el Estado como regulador de las relaciones derivadas del trabajo; así se tiene que, a partir de la aprobación y ejecución de normativas y políticas públicas, el Estado debe realizar acciones que permitan garantizar el acceso al empleo. Esta situación tiene interrelación con la estabilidad, concebida como aquella posibilidad que tiene el trabajador de mantener su trabajo, permanecer durante determinado tiempo en este; ello con la intención de resguardar los derechos laborales de los trabajadores al ofrecerles continuidad en su trabajo.

En esta misma línea de pensamiento, “[...] sin este principio, los postulados de

9 María Luz Vega Ruiz y Daniel Martínez, *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2002), 6-7, <https://bit.ly/3og0jf9>

10 Ibid., 7.

11 Méndez, *Derecho laboral*, 6.

12 Javier Neves Mujica, “Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo”, *Derecho & Sociedad*, n.º 17 (2001): 24, <https://bit.ly/3MESDg8>

igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber social quedan sin sustento [...]”¹³ Con referencia al principio asociado a la aplicación de la norma más favorable, se afirma que el mismo se utiliza en aquellas situaciones donde se presenten desigualdades entre empleador y trabajador y se surja un conflicto entre normas.

Cabe destacar que el uso de esta posibilidad alude solo a aquellas situaciones de carácter individual, es decir, cuando se requiera solucionar conflictos laborales sobre la base de acuerdos contractuales personales mas no colectivos.

En este contexto, el trabajo es un hecho social, y esta característica lo asocia directamente a su misma práctica; lo que justifica que la existencia de desigualdades entre trabajador y patrono es el fundamento del principio de la primacía de la realidad. En conflictos suscitados entre las acciones efectivas del trabajador y lo que está previsto en documentos varios, se debe dar prevalencia a las acciones reales por encima de lo escrito. En consecuencia, la “práctica es que comprobada la inadecuación documental o contractual a la realidad de la relación laboral de que se trate, son de directa aplicación las normas imperativas que la rigen, a despecho de la que se aparentó”¹⁴.

Así, este principio resulta fundamental para dirimir situaciones en las cuales es necesario contrastar lo establecido en los contratos individuales con las acciones reales del trabajador. Se emplea asimismo para verificar la duración de la relación laboral y sienta las bases para emitir jurisprudencia.

Como claramente se evidencia, la intención del legislador en materia laboral es resguardar los intereses de los trabajadores sobre la de los empleadores, considerando a los primeros como la parte más débil en esta relación jurídica; en consecuencia, los primeros no pueden renunciar voluntariamente a los derechos que derivan del acto de trabajar en sí mismo. En otras palabras, “[...] [e]l trabajador no puede, por un acto voluntario, renunciar a las ventajas que le confiere el orden jurídico laboral [...]”¹⁵ la irrenunciabilidad se presenta aquí como un principio a partir del cual se busca precautelar los derechos de los trabajadores; se considera al trabajador como el débil jurídico.

3.-El teletrabajo: aspectos generales

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las organizaciones han modificado las formas de enfocar el trabajo; así la virtualidad en las actividades se presenta como una novedosa modalidad para trabajar. La flexibilización de las horas de trabajo y la forma en que se lo lleva a cabo destacan como las principales razones para que el teletrabajo se viera potenciado, pues las tareas se pueden ejecutar desde cualquier lugar y en cualquier momento, es decir, a cierta distancia de nuestro tradicional sitio de trabajo.

El teletrabajo, según la Real Academia Española de la Lengua (2022), es entendido como el “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”¹⁶.

13 Méndez, *Derecho laboral*, 6.

14 Humberto Podetti, *Los principios del derecho del trabajo*, (Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1997): 148, <https://bit.ly/42ORdFh>

15 Julio Lalanne, “Los principios del derecho del trabajo”, en *Revista de Derecho*, N.º 11 (2015): 175, <https://bit.ly/41PUWRQ>

16 Véase en: Real Academia Española, “Diccionario de la lengua española”, *Real Academia Española*, accedido el 7 de junio de 2022, <https://dle.rae.es/teletrabajo>.

Esta acción implica tan solo tener una conexión a internet para permitir que las organizaciones puedan contar con un cúmulo de trabajadores dispersos sin tenerlos en una sola sede; evitando de esta manera la aglomeración en los sitios de trabajo. Para caracterizar este concepto, Mar Sabadell-Bosch afirma al respecto que:

El teletrabajo se enmarca en este contexto de transformación global y ha sido presentado por buena parte de la literatura como una nueva forma de organización del trabajo digitalizado. Su implementación facilita la participación en un modelo de producción flexible, aporta a las empresas una mayor velocidad de respuesta en la prestación de bienes y servicios y favorece la incorporación del conocimiento allí donde esté.¹⁷

Esta modalidad de trabajo, basada en la implementación de la tecnología, contribuye a la productividad de las organizaciones. Su flexibilidad es una característica fundamental para lograr este cometido. Al respecto, Lubiza Osio Havriluk afirma que:

El teletrabajo es desempeñado en una localidad remota a la organización, separando al trabajador del contacto personal con otros colaboradores, y entendiendo que la tecnología permite esta separación, mediante la facilitación de la comunicación y del trabajo.¹⁸

Las diversas actividades que pueden realizarse de forma remota y en cualquier momento mediante una simple conexión a internet constituyen una relación ganar-ganar para las organizaciones, pues reducen los costos de sus operaciones dentro de las instalaciones de la empresa.

Por otra parte, en Ecuador, en la última reforma al Código de Trabajo, del 1 de febrero de 2023, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 242, se define al teletrabajo de la siguiente manera:

*Forma de organización laboral*¹⁹ 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 [...].²⁰

En esta definición destaca el empleo de las TIC en aquellas actividades que, por su propia naturaleza, permiten el cumplimiento de tareas vía telemática, es decir, fuera del lugar de trabajo físico. Es importante entender que esta prestación de servicios establece una relación de dependencia entre el empleador y los teletrabajadores.

Debe resaltarse también que, en el sector público, conforme lo dispone la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), “las Unidades de Administración del Talento Humano determinarán cuales cargos dentro de cada institución pueden realizarse bajo esta modalidad y deberán notificarlo a la autoridad del trabajo”,²¹ es decir, se dejará a criterio

17 Mar Sabadell-Bosch, “El teletrabajo: Una nueva comprensión del trabajo El encaje de la deuda de seguridad y salud en una Sociedad digital” (Tesis Doctoral, Universitat Oberta de Catalunya, diciembre, 2020), 36, <https://bit.ly/45cYnVI>

18 Lubiza Osio Havriluk, “El Teletrabajo: Una opción en la era digital”, *Observatorio Laboral Revista Venezolana* 3, n.º 5 (2010): 96, <https://bit.ly/3ImvLzt>

19 Mientras que el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, considera que “el teletrabajo es [...] una modalidad de ejecución de cualquier tipología de contrato de trabajo [...]”. Véase en: Ecuador Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, Registro Oficial 234, 20 de enero de 2023, art. 1.

20 Ecuador, Asamblea Nacional. *Código de Trabajo*, Suplemento del Registro Oficial 242, 1 de febrero de 2023, artículo innumerado.

21 Ecuador, *Ley Orgánica de Servicio Público*, Segundo Suplemento del Registro Oficial 245, 7 de febrero de 2023, artículo innumerado.

de los especialistas en talento humano que servidores podrán acogerse al teletrabajo, debiendo poner en conocimiento del particular a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público competente de acuerdo con el territorio.

3.1.- Naturaleza jurídica del teletrabajo

Inicialmente, cabe destacar que esta forma innovadora de organizar las relaciones laborales tiene sus características propias, derivadas principalmente de las actividades que se ejecutan; dichas actividades están consideradas dentro del espectro del derecho laboral y deben ser reguladas. Además, dentro de esta modalidad de trabajo se conjugan elementos característicos de una relación laboral, como la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación; sin embargo, el lugar, momento y forma en que se realizan las tareas tienen sus particularidades. En este sentido se debe entender que las relaciones de trabajo construidas bajo la forma de teletrabajo contienen los mismos principios y prerrogativas que resguardan los derechos de los trabajadores involucrados.

Con base en esto, se puede afirmar que, del ejercicio del teletrabajo como modalidad virtual, se erigen otros elementos que deben ser considerados puntualmente en los respectivos contratos y sobre los cuales vela directamente el derecho laboral. Así, los principios destacados *up supra* continúan siendo prevalentes para esta nueva forma de trabajo y las particularidades serán objeto de acuerdos entre las partes. Es de suma importancia que las tareas desarrolladas por los teletrabajadores sean lícitas y que reciban por ellas una remuneración acorde al tiempo de trabajo necesario para ejecutarlas, respetando las horas de desconexión y descanso obligatorios.

3.2.- Ventajas y desventajas

Mucho se ha escrito acerca de los importantes beneficios derivados del uso de las tecnologías de la información y la comunicación; sin embargo, el empleo desproporcionado de las mismas también acarrea algunas situaciones desfavorables que deben ser atendidas tanto por el Estado como por los particulares.

Si bien una ventaja a destacar radica en la velocidad con la cual se tiene acceso a la resolución de algunas tareas (contestar correos electrónicos, solucionar peticiones de clientes, remitir información, conseguir datos); las horas sin control transcurridas frente a un ordenador, no obstante, afectan la movilidad de la persona, su vista, sus relaciones sociales, entre otras cuestiones importantes. Se puede deducir entonces que todas las acciones realizadas sin una organización y sin los implementos adecuados para llevar a cabo el teletrabajo pueden terminar afectando la salud de los trabajadores.

Otra ventaja importante es la forma flexible en que se puede organizar el trabajo, pues los trabajadores pueden programar sus actividades y las horas de trabajo. Sobre el teletrabajo, Martínez Sánchez y otros expresan que:

Los resultados de estos estudios indican que la innovación, conocimiento, formación, cultura organizativa y la participación en las decisiones, entre otras variables, explican positivamente la adopción del teletrabajo en las organizaciones.²²

22 Ángel Martínez Sánchez et al., "Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa", *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, n.º 29 (2006): 237, <https://bit.ly/3lpKgSZ>

Así, la pronta disponibilidad del trabajador facilita su incorporación a las tareas y genera, a su vez, el beneficio de no tener que movilizarse al sitio de trabajo. Aquí se evidencia otro elemento positivo del teletrabajo.

Desafortunadamente, también existen desventajas que resultan de su implementación, tales como la falta de instrumentos básicos necesarios para el cumplimiento de las labores, como una silla adecuada, una mesa adaptada al tamaño del sujeto, espacio físico sin interrupciones, acceso a una buena conexión de internet, entre otros. La falta de estos recursos básicos puede significar enfermedades laborales. Aunado a ello, se encuentra la falta de un manejo eficiente del horario laboral; esto implica que el patrono debe respetar el derecho a la desconexión del trabajador.

El conocimiento de los trabajadores de sus derechos laborales relacionados con la salud y el bienestar individual es fundamental para paliar este tipo de situaciones.

4.-Las personas con discapacidad y su acceso al trabajo como un derecho humano en Ecuador

No es posible iniciar este apartado sin antes resaltar que, dentro del marco de un Estado Constitucional, la *igualdad*²³ es un derecho y un principio vital que sirve de guía para la aplicación del catálogo de derechos que reconocidos como *constitucionales* dentro del ordenamiento jurídico. Además, cabe recalcar que existe tanto la igualdad en su sentido formal como en su sentido material.

En esta tónica, la esencia de la igualdad en su sentido *material* no significa tratar igual a los iguales y diferente a los diferentes; de hecho más bien visibiliza la diversidad e “[...] introduce un análisis sustancial que pasa del sistema jurídico a la realidad de la persona [...]”,²⁴ permitiendo así ver más allá y reconociendo que dentro de una colectividad coexisten personas con discapacidad y distinta orientación sexual, mujeres, niños, portadores de VIH, adultos mayores, etc.; muchos de ellos históricamente excluidos. En suma, la premisa anterior se contrapone con la *igualdad formal*, la cual enmarca a todos los seres humanos en un solo grupo, indicando que todos somos iguales ante la ley. Entonces la Constitución busca protegerlos adoptando medidas de *acción afirmativa*,²⁵ en virtud de que los considera parte de un grupo que, por su vulnerabilidad, necesita atención preferente y oportuna de las instituciones públicas y privadas.

Ahora bien, con un enfoque histórico se traza una línea del tiempo para indicar que la Constitución Política de la República del Ecuador consideraba a estas y otras personas como parte “[...] [de] los grupos vulnerables [...]”.²⁶ Dicho de otro modo, son individuos que están en mayor peligro que el resto de la población; sin tener la norma suprema la

23 Dícese del “principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones”. Véase en: Real Academia Española, “Diccionario de la lengua española”, *Real Academia Española*, accedido 07 de junio de 2022, *igualdad*, <https://bit.ly/3pWUljL>

24 Ramiro Ávila, “Los principios de aplicación de los derechos”, en *La Constitución del 2008 en el contexto andino: Análisis desde la doctrina y el derecho comparado*, ed. Ramiro Ávila (Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2008), 72, <https://bit.ly/3OhQHvb>

25 Son “[...] aquellas políticas destinadas a mejorar la inclusión y participación de la mujer y/o grupos que han sufrido exclusión y discriminación de manera sistemática y persistente por largos períodos de tiempo [...]”. Véase en: Rodolfo Figueroa, “Acción afirmativa en la jurisprudencia del tribunal constitucional”, *Revista Chilena de Derecho* 43, n.º 2 (2016): 403 <https://bit.ly/3MDRGVf>

26 Ramiro Ávila, “Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano”, En *Historia Constitucional: Estudios Comparativos*, ed. Enrique Ayala Mora (Quito: Universidad Andina Simón Bolívar / Corporación Editora Nacional, 2014), 283.

intención de referirse de una manera peyorativa a estos grupos, sino únicamente con la obligación de poner más énfasis en ampararlos.

Como la terminología en materia de derechos cambia con el tiempo, en la Constitución de 2008, las

[...] personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado [...].²⁷

No obstante, en el presente trabajo el objeto central de estudio lo constituyen las personas con *discapacidad*.²⁸ Es más, para dar fortaleza al discurso mantenido, se deben dejar claras las cifras oficiales aportadas por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) respecto al porcentaje de población que está catalogada como discapacitada:

En el Ecuador a diciembre de 2017, existieron 433.169 personas discapacitadas; y se conoce que 65.804 discapacitados están laboralmente activos, en diferentes áreas: productivas, administrativas, comerciales, entre otras. Así mismo, a través de un reporte del registro de personas por tipo de discapacidad se da a conocer que, en el país el 55% de las personas discapacitadas que están dentro de un trabajo cuentan con una deficiencia física, le siguen la auditiva con un 17% y la visual con un 15%.²⁹

Sin embargo, a pesar de que estos datos son *aparentemente alentadores*,³⁰ acerca de esta problemática, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) deberían responsabilizarse de:

Formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados [...], la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.³¹

Con base en lo anterior, otra pregunta a la cual se tendría que dar respuesta se relaciona con las condiciones laborales a las que este sector de la población trabajadora está sujeta. Dicho de otro modo, prestar atención a derechos tales como remuneración,

²⁷ Ecuador, *Constitución de la República*, art. 35.

²⁸ Téngase en cuenta que recientemente ha surgido el modelo basado en los derechos humanos, como modelo de discapacidad, aquel “[...] que va más allá del modelo social de discapacidad, abarca unos valores en materia de política de discapacidad que reconocen la dignidad humana de las personas con discapacidad y que confieren derechos tanto civiles y políticos como económicos, sociales y culturales. Dicho enfoque reconoce que existen algunos motivos interrelacionados de discriminación, como la discriminación por motivos de discapacidad y género o de discapacidad e identidad indígena o étnica, y ofrece una hoja de ruta de cambio”. Véase en: Oficina Internacional del Trabajo, *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación* (Ginebra: OIT, 2014), 18. <https://bit.ly/45fT2N2>

²⁹ Marcos Antonio Espinoza y Doris del Pilar Gallegos, “Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador” *Revista Espacios* 39, n.º 51 (2018): 2, <https://bit.ly/3MEGs2T>

³⁰ “A pesar del significativo número de personas con discapacidades incluídas en el campo laboral, este no llega al 25 % del total que se encuentran en edad laboral, según los registros del CONADIS, lo que refleja que aún existen problemas y retos para el Gobierno Nacional, quienes son responsables de velar porque se cumplan con las políticas públicas y los acuerdos ministeriales para la inserción social y laboral de los discapacitados a nivel nacional. Por consiguiente, se recomienda mantener de forma permanente la campaña informativa de registro de discapacitados para contar con un catastro completo en el que se incluyan los discapacitados de los barrios, comunidades y parroquias más alejadas del país”. Véase en: *Ibid.*

³¹ OIT Conferencia General, *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 25 de junio de 1958, art. 22, <https://bit.ly/3OmieLS>

jornada laboral, descansos, vacaciones, recargos por jornada extraordinaria, suplementaria o nocturna, salud y seguridad en el trabajo, y el alcance en el cual se los reconoce. En esta línea de pensamiento, se analizarán a continuación las políticas públicas en materia de empleo impulsadas por el Gobierno Nacional.

4.1.-Políticas activas de empleo

No obstante, es importante considerar antes la definición de política pública que el jurista Raúl Velásquez Gavilanes señala:

Un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener.³²

En pocas palabras, las políticas públicas son planes que buscan responder a las necesidades de una determinada sociedad en distintos ámbitos, tanto si se cuenta o no con la opinión de los beneficiarios. Dogmáticamente, el Estado clasifica las políticas de empleo en activas y pasivas. Por una parte, las primeras cumplen los siguientes criterios:

Destinadas a favorecer la adaptación de la mano de obra (formación profesional); fomentar la creación de empleo; mantener los empleos existentes y conseguir el ajuste simultáneo entre la oferta y la demanda de empleo [...].³³

De lo expresado anteriormente, como ejemplo del sistema laboral público ecuatoriano, se puede mencionar la Red Socio Empleo, plataforma de colocación del Ministerio del Trabajo creada para acercar la oferta tanto pública como privada a la demanda laboral del país. Por otra parte, las políticas de empleo pasivas ayudan a que el ciudadano que no ha podido conseguir una fuente de empleo o que ha perdido su fuente de ingresos, pueda conseguir el seguro de desempleo.

Para terminar este apartado, se debe resaltar que el principal instrumento de política pública en materia de discapacidades está contenido en la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021, incluida a su vez en el Plan Nacional de Discapacidades, y cuenta con doce ejes de política pública en concordancia con la Ley Orgánica de Discapacidades.

De manera particular, en el ámbito laboral se ha establecido como eje principal el garantizar el derecho de las personas con discapacidad a:

Trabajar en igualdad de condiciones que los demás, en entornos laborales inclusivos y accesibles; así como fomentar el autoempleo como estrategia válida de sostenimiento para su vida personal y familiar.³⁴

En este contexto, se persiguen dos objetivos específicos: el primero es el fomento

32 Raúl Velásquez Gavilanes, "Hacia una nueva definición del concepto política pública", *Revista Desafíos* 20 (2009): 156, <https://bit.ly/2ka6oZB>

33 Jaime Cabeza Pereira, María Belén Cardona y Edurne Terradillos "Políticas Sociolaborales", *Civitas* (2020): 13.

34 Ecuador Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021* (Quito, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, s. f.), 47, <https://bit.ly/3o7bIhz>

de la inclusión de las personas con discapacidad en cuanto al acceso al trabajo como un *derecho humano*,³⁵ lo que les permitirá gozar de los mismos derechos que el resto de los trabajadores, al garantizarles también la posibilidad de acceder libremente al espacio físico de trabajo. Y el segundo es impulsar el emprendimiento de este sector de la población a fin de que puedan contar con ingresos para subsistir y tener una vida digna.

4.2.-Legislación antidiscriminatoria

Antes que nada, es vital definir el término *discriminación*:

“Conducta culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales”;³⁶

No olvidemos, además, que esta conducta excluyente está prohibida y sancionada por el ordenamiento jurídico ecuatoriano en concordancia con lo señalado en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República, donde se dispone que:

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.³⁷

Asimismo se debe resaltar que los criterios anteriormente señalados son considerados por la doctrina como *categorías sospechosas*.³⁸ Por lo tanto, el tratamiento diferenciado que se da a los ciudadanos en circunstancias particulares se vuelve discriminatorio, arbitrario e ilegítimo cuando no supera el test de razonabilidad; entendiéndose este como:

Un tamiz que permite distinguir los tratos iguales o diferentes que son conformes a la Constitución, de los tratos iguales o diferentes que son discriminatorios y, por tanto, inconstitucionales [...].³⁹

35 Se debe entender que los derechos humanos, son aquel “[conjunto] de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todas ellas, que se reconocen al ser humano, considerado individual y colectivamente.” Véase en: Jesús Rodríguez y Rodríguez y Miguel Carbonell, “Derechos Humanos”, en *Diccionario de Derecho Constitucional*, 3ª. ed., coord. Miguel Carbonell (Ciudad de México: Editorial Porrúa / UNAM, 2009), 481.

36 Jesús Rodríguez Zepeda, “¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?”, en *Discriminación, Igualdad y Diferencia Política*, ed. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y CONAPRED (Ciudad de México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal / CONAPRED, 2007), 67.

37 Ecuador, *Constitución de la República*, art. 11 núm. 2.

38 Al respecto, “se viola el principio de igualdad de trato ante la ley siempre que no sea posible superar la prueba de razonabilidad, que supone que algunas categorías –las sospechosas– a priori no pueden superar. Esta visión de la igualdad ante la ley que algunos han dado en calificar de individualista porque analiza la situación del individuo independientemente de la situación del grupo que este integra”. Véase en Roberto Saba, *Más allá de la igualdad formal ante la ley ¿Qué les debe el Estado a los grupos desaventajados?*, 1.ª ed. (Buenos Aires / Siglo Veintiuno Editores, 2016), 50.

39 César Augusto Rodríguez, “El test de razonabilidad y el derecho a la igualdad”, en *Observatorio de justicia constitucional: Balance jurisprudencial de 1996, la Corte Constitucional el año de la consolidación*, coord. Manuel José Cepeda, Isabel Cristina Jaramillo y César Rodríguez (Bogotá: Facultad de Derecho Universidad de los Andes / Siglo del Hombre Editores, 1998), 271.

Entonces todo trato que niegue o disminuya injustificadamente el contenido, goce o ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución será inconstitucional y, por ende, sancionado por la norma. Tanto es así que

[...] los derechos sociales se configuran como derechos de igualdad entendida en el sentido de igualdad material [...], no a defenderse ante cualquier discriminación normativa, sino a gozar de un régimen jurídico diferenciado o desigual en atención precisamente a una desigualdad de hecho que trata de ser limitada o superada”.⁴⁰

Un ejemplo de ello es en teoría la Ley Orgánica de Discapacidades, cuando en su artículo 47 dispone que:

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.⁴¹

Bajo estas consideraciones no es una opción para los empleadores que tan solo cuenten con 25 o más trabajadores en su nómina con cualquier tipo de discapacidad, pues, además, deberá asignarles labores que estén acorde a sus aptitudes y formación. Por ejemplo, una empresa cuya actividad económica sea la venta de bienes y servicios a través de un *call center*, no podrá contratar a una persona con discapacidad auditiva para que realice actividades de telefonista, pero sí podrá contratarla como personal dentro de bodega, despachando la mercadería.

4.3.-La sociedad prejuiciosa como una barrera para la inclusión laboral

En primer lugar, es indispensable poner sobre la mesa el concepto propio que la academia ha construido en relación con la inclusión laboral, fusionándolo con la propuesta que en 1999 hizo la OIT sobre el *trabajo decente*, al que define como sigue a continuación:

La generación igualitaria de oportunidades para los individuos, grupos o comunidades al momento de optar por un trabajo, el cual otorgue un ingreso digno, seguridad y protección social, posibilidad de participación y organización en un contexto de justicia e igualdad de género.⁴²

En el otro extremo, no obstante, tenemos la *precariedad laboral*,⁴³ como la otra cara de la moneda. Ahora bien, en cuanto a lo que manda la normativa ecuatoriana sobre la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral formal se debe tener

40 Luis Prieto Sanchis, “Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial”, en *Igualdad y no discriminación: El reto de la diversidad*, ed. Danilo Caicedo Tapia y Angélica Porras Velasco (Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2010), 105, <https://bit.ly/3IqhsI>

41 Ecuador, *Ley Orgánica de Discapacidades*, Registro Oficial 796, 25 de septiembre de 2012, art. 47, <https://bit.ly/3pXTU8T>

42 Jacinta Bravo et al., “Terapia ocupacional en inclusión laboral”, *Revista Chilena de Terapia Ocupacional* 14, n.º 11 (2014): 112, <https://bit.ly/42Mh8NL>

43 Hay que recordar que “la OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974, y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado; [...] pero siempre la precariedad era pensada como un efecto no deseado [...] de la incorporación de las tecnologías al proceso productivo y la implementación de nuevas formas de organización del trabajo [...]”. Véase en: Mariana Barattini, “El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?”, *Polis Revista Latinoamericana*, n.º 24 (2009): 1, <https://bit.ly/3Iqk5M2>

claro que esta normativa es una utopía, ya que la propia sociedad es una barrera. En este orden de ideas es imposible olvidar que las palabras tienen poder. En este sentido:

A lo largo de la Historia una de las peculiaridades de la naturaleza humana, probablemente innata pero negativa, se ha materializado en la continua invención de prejuicios contra ciertas personas; [...] aquellos a quienes percibían diferentes o que tan solo tenían características físicas o morales distintas [...].⁴⁴

Este hecho tan arraigado en la sociedad nos afecta inconscientemente a todos, ya que causa marginación y exclusión en materia de derechos. Así, pues, a los *anormales*, como muchos llaman a quienes padecen una discapacidad física, mental o social; a las mujeres, negros, pobres, o a la comunidad LGTBIQ+, etc., en lugar de entenderlos como seres humanos iguales y a la vez diferentes —pero con plenos derechos—; más bien los discriminamos. Para ir cerrando, es vital recalcar que “La inclusión laboral no sólo es la apuesta para permitir la inclusión de personas con discapacidad a un medio laboral, sino al desarrollo social y económico de un país [...]”.⁴⁵

En definitiva, incorporar este grupo a la población económicamente activa (PEA) incrementaría las cifras del empleo pleno; aportando así al avance económico del país, pues ingresarían recursos al IESS por el pago de aportes del trabajador en relación de dependencia y de su respectivo empleador. De ello, deducimos que la inclusión es una forma no solo de contribuir a la igualdad, sino también al desarrollo del país en su conjunto. Por esta razón, concluimos que los empresarios deberían tomar conciencia, ser generadores de cambio social y, como se dice coloquialmente, arrimar el hombro para reducir en la medida de lo posible el *desempleo y el subempleo*⁴⁶ que en Ecuador constituyen una realidad innegable.

Conclusiones

Tras haber revisado de manera crítica la doctrina y normativa tanto nacional como internacional es factible concluir que el teletrabajo es una forma innovadora de organizar la relación laboral, así como una herramienta que facilita la inclusión en el mercado de trabajo formal a las personas con discapacidad, para que de esa manera se cumpla con el mandato de la Ley Orgánica de Discapacidades vigente en Ecuador.

A pesar de ello, lo que se evidenció como resultado principal del presente ensayo académico es que la barrera para la real e igualitaria inclusión de este grupo es el mismo ambiente que los rodea; una sociedad que separa e invisibiliza la diversidad sin reconocer

44 Arnold Rose, *El origen de los prejuicios* (Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen, 2008), 19, citado en Santiago Castán Pérez, “Prejuicios, lenguaje y discapacidad: notas en torno a la terminología antigua y moderna relativa a las personas con discapacidad”, *Cultura, Lenguaje y Representación* 23 (2020), 48, <https://bit.ly/3InHOfV>

45 Harold J. Callejas B. et al., “Teletrabajo como estrategia de empleabilidad para población con discapacidad”, *Revista Ingenio* 14, n.º 1 (21 de junio de 2017): 139. <https://bit.ly/3Ik7Z79>

46 Durante el año 2021, específicamente con corte hasta julio, a nivel nacional la población total ascendió a “17.836.481, la población en edad de trabajar 12.673.943, la población económicamente activa 8.277.483, el empleo 7.850.799, el empleo adecuado 2.631.708, el subempleo 2.035.106, el subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo 1.814.549, el subempleo por insuficiencia de ingresos 220.556, el desempleo 426.684 y la población económicamente inactiva 4.396.460”. Véase en: Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, Instituto Nacional de Estadística y Censos, accedido 18 de junio de 2022, <https://bit.ly/3MF2SAT>

sus capacidades. En esta misma línea de pensamiento, se puede afirmar que la falencia no está en la normativa ni en el sistema, sino en la ciudadanía, que acentúa la discriminación y la precarización laboral impidiendo que este sector se desenvuelva en el marco de un trabajo decente y con las debidas garantías.

Por último, se hace hincapié en la misión del Estado como garante de la igualdad como derecho y principio. Además, para complementar lo anterior se recomiendan talleres de sensibilización dentro de las empresas tanto públicas como privadas con la finalidad de generar conciencia sobre el aporte de las personas con discapacidad en el mundo laboral, para lo cual apoyarán los siguientes actores: a) Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades, b) Ministerio de Inclusión Económica y Social, c) Ministerio de Trabajo, d) Secretaría de Derechos Humanos, e) Ministerio de Salud Pública, f) la academia y g) los empleadores.

Referencias

- Ávila Santamaría, Ramiro. “Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano”. En *Historia Constitucional: Estudios Comparativos*, editado por Enrique Ayala Mora, 245–301. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar / Corporación Editora Nacional, 2014.
- . “Los principios de aplicación de los derechos”. En *La Constitución del 2008 en el contexto andino: Análisis desde la doctrina y el derecho comparado*, editado por Ramiro Ávila Santamaría, 39-72. Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2008. <https://bit.ly/3OhQHvb>
- Barattini, Mariana. “El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?” *Polis Revista Latinoamericana*, n.º 24 (2009): 1-18. <https://bit.ly/3Iqk5M2>
- Bravo, Jacinta, Valentina Chávez, David Cid, Rocío Montecino, Ximena Toro y Rodrigo Sepúlveda. “Terapia ocupacional en inclusión laboral”. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional* 14, n.º 11 (2014): 111-122. <https://bit.ly/42Mh8NL>
- Cabeza Pereira, Jaime, María Belén Cardona y Edurne Terradillos. “Políticas Sociolaborales”. *Civitas* (2020): 1-26.
- Callejas, Harol, Sandra Gómez, Sandra Uribe y Laura Vergel. “Teletrabajo como estrategia de empleabilidad para población con discapacidad”. *Revista Ingenio* 14, n.º 1 (21 de junio de 2017): 137–45. <https://bit.ly/3Ik7Z79>
- Castán Pérez, Santiago. “Prejuicios, lenguaje y discapacidad: notas en torno a la terminología antigua y moderna relativa a las personas con discapacidad”. *Cultura, Lenguaje y Representación* 23 (2020): 47-63. <https://bit.ly/3InHOfV>
- Ecuador, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021*. Quito, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. s. f. <https://bit.ly/3o7blhz>
- Ecuador, Instituto Nacional de Estadística y Censos. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Accedido 19 de junio de 2022. <https://bit.ly/3MF2SAT>
- Ecuador, Ministerio de Trabajo. Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237. Registro Oficial No. 234, 20 de enero de 2023.
- Ecuador, Asamblea Nacional. Código del Trabajo. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
- . Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- . Ley Orgánica de Discapacidades. Ley Orgánica. Aprobado el 26 de junio de 2012. Registro Oficial, 25 de septiembre de 2012. <https://bit.ly/3pXTU8T>
- . Ley Orgánica de Servicio Público. Segundo Suplemento del Registro Oficial 245, 7 de febrero de 2023.
- Espinoza, Marco Antonio y Doris del Pilar Gallegos. “Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador”. *Revista Espacios* 39, n.º 51 (2018): 1-12. <https://bit.ly/3MEGs2T>
- Figueroa, Rodolfo. “Acción afirmativa en la jurisprudencia del tribunal constitucional”. *Revista Chilena de Derecho* 43, n.º 2 (2016): 401-431. <https://bit.ly/3MDRGVf>
- Jacinta Bravo et al, Terapia ocupacional en inclusión laboral”, *Revista Chilena de Terapia Ocupacional* 14, n.º 11 (2014): 112, <https://bit.ly/42Mh8NL>
- Lalanne, Julio. “Los principios del derecho del trabajo”. *Revista de Derecho*. n.º 11 (2015): 135-177. <https://bit.ly/41PUWRQ>
- Martínez Abascal, Vicente Antonio y José Bernardo Herrero Martín. *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos. 2013
- Martínez, Ángel, Manuela Pérez Pérez, Pilar de Luis Carnicer y María José Vela Jiménez. “Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa”. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*. n.º 29 (2006): 229-262. <https://bit.ly/3IpKgSZ>

- Masabanda Analuisa, Galo. Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo. Ambato: Universidad Técnica de Ambato, Primera Edición, 2018.
- Méndez Cruz, José Ricardo. Derecho laboral: Un enfoque práctico. México, D.F: Mc Graw Hill, 2009. <https://bit.ly/3o8Ltay>
- Neffa, Julio César. “Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate”. En Orientación y Sociedad (1999): 1-36. <https://bit.ly/3MDI7qB>
- Neves Mujica, Javier. “Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo”. Derecho & Sociedad, n.º 17 (2001), 24-26. <https://bit.ly/3MESDg8>
- Oficina Internacional del Trabajo. Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación. Ginebra: OIT, 2014. <https://bit.ly/45fT2N2>
- OIT Conferencia General. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 25 de junio de 1958. <https://bit.ly/3OmieL>
- Osio Havriluk, Lubiza. “El Teletrabajo: Una opción en la era digital”. Observatorio Laboral Revista Venezolana 3, n.º 5 (2010): 93-109. <https://bit.ly/3ImvLzt>
- Podetti, Humberto. Los principios del derecho del trabajo. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. <https://bit.ly/42ORdFh>
- Prieto Sanchis, Luis. “Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial”. En Igualdad y no discriminación: El reto de la diversidad, editado por Danilo Caicedo Tapia y Angélica Porras Velasco, 95-153. Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2010. <https://bit.ly/3Iqhstl>
- Real Academia Española. “Diccionario de la lengua española”. Real Academia Española. Accedido 7 de junio de 2022. <https://bit.ly/3pWUljL>
- . “Diccionario de la lengua española”. Real Academia Española. Accedido 7 de junio de 2022. <https://bit.ly/3pWUljL>
- Rodríguez y Rodríguez, Jesús y Miguel Carbonell. “Derechos Humanos”. En Diccionario de Derecho Constitucional, coordinado por Miguel Carbonell, 481-484. Ciudad de México: Editorial Porrúa / UNAM, 2009.
- Rodríguez Zepeda, Jesús. “¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?”. En Discriminación, Igualdad y Diferencia Política, editado por Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y CONAPRED, 59-95. Ciudad de México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal / CONAPRED, 2007.
- Rodríguez, César Augusto. “El test de razonabilidad y el derecho a la igualdad”. En Observatorio de justicia constitucional: Balance jurisprudencial de 1996, la Corte Constitucional el año de la consolidación, coordinado por Manuel José Cepeda, Isabel Cristina Jaramillo y César Rodríguez, 257-289. Bogotá: Facultad de Derecho Universidad de los Andes / Siglo del Hombre Editores, 1998.
- Saba, Roberto. Más allá de la igualdad formal ante la ley ¿Qué les debe el Estado a los grupos desaventajados?, 1.ª ed. Buenos Aires / Siglo Veintiuno Editores, 2016.
- Sabadell-Bosch, Mar. “El teletrabajo: Una nueva comprensión del trabajo El encaje de la deuda de seguridad y salud en una Sociedad digital”. Tesis Doctoral. Universitat Oberta de Catalunya. Diciembre. 2022. <https://bit.ly/45cYnVI>
- Sánchez Vera, María Claudia. “El derecho a la seguridad social y el principio de solidaridad Un análisis crítico del sistema ecuatoriano desde la situación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar”. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. 2018. <https://bit.ly/42OgVdg>
- Vega Ruiz, María Luz y Daniel Martínez. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. 2002. <https://bit.ly/3og0jf9>
- Velásquez Gavilanes, Raúl. “Hacia una nueva definición del concepto política pública”. Revista Desafíos 20 (2009): 149-187. <https://bit.ly/2ka6oZB>