

# **EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA Y OPORTUNIDAD LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

José Antonio Campos Sandria  
María de Lourdes Roa Morales  
Austria Paola Barradas Hernández

## **Introducción**

En el presente trabajo se hará referencia a un tema de interés general; problemática a la cual no se le había dado la importancia suficiente a lo largo de la historia, en la actualidad, con el desarrollo y amplia difusión de los Derechos Humanos, o Derechos Fundamentales mismos que se encuentran consagrados en la Carta Magna del país y en Tratados Internacionales de los que México es parte.

El tema de las personas con discapacidad cada vez es más referido por los doctrinarios de la Comunidad Internacional y Nacional, en razón de que estas personas han quedado en el olvido y no se les ha permitido tener la misma igualdad de oportunidades una persona que no tiene un padecimiento de esta naturaleza, personas que cuentan con una esfera jurídica repleta de derechos y libertades que atienden a su dignidad como ser humano y que tienen la posibilidad mediante el desarrollo de sus demás capacidades y habilidades de sobresalir en algún aspecto de la vida diaria; específicamente, se hablará de la opción de incorporar a las personas con alguna discapacidad en el ámbito laboral, mismo que mejorará sus condiciones de vida, y facilitará la oportunidad de obtener un tratamiento para la discapacidad, ya sea psíquica, física, sensorial, intelectual o alguna otra que padezca.

Primeramente se dará al lector un panorama general del concepto de discapacidad, asimismo se darán a conocer datos estadísticos básicos sobre la discapacidad en el mundo, los esfuerzos que Organismos Internacionales han hecho para atender esta problemática, la relación que existe entre la discapacidad y la pobreza, posición social y económica que evidentemente empeora la situación de las personas con discapacidad, y a grandes rasgos se hará mención de los derechos que tienen los discapacitados mismos que han servido de base para crear instrumentos jurídicos y políticas públicas para mejorar el estilo de vida de las personas en esta situación de vulnerabilidad.

Después de dar un panorama general del concepto de discapacidad, es importante hacer hincapié en los esfuerzos que la comunidad internacional y nacional han hecho para regular jurídicamente el tema de la discapacidad, instrumentos jurídicos que han logrado dar mayor atención a las personas en esta posición, a través de Convenios, recomendaciones internacionales y legislaciones locales que tutelan y protegen los derechos y libertades de las que se hablarán en esta investigación y que a la vez buscan dar una vida más saludable posible a los miembros de este grupo vulnerable, considerando principios rectores como la igualdad de oportunidades, la equidad, la no discriminación, el trabajo digno, etc.

Las legislaciones y disposiciones jurídicas creadas para combatir la desigualdad ante la discapacidad. El gobierno se ha dado a la tarea de crear políticas públicas para poner en práctica lo dispuesto en las Leyes Nacionales y Recomendaciones Internacionales de Tratados y Convenios de los que México es parte, mismas que serán analizados en el tercer apartado de esta investigación.

En el siguiente apartado se analizará la importancia de visualizar el contexto mexicano para disparar la creación de empleos y lograr la ocupación de muchas personas incluidas, las que están en una situación particular, en este caso, los discapacitados. Esto se logrará haciendo un estudio del modelo económico, que prevalece en el país y las consecuencias que este ha traído en el aspecto jurídico y productivo de México.

Al conocer el contexto, es decir, las condiciones económicas, sociales, productivas, y jurídicas del país, se puede saber qué tipo de empleos se pueden crear y si hay lugar para que todas las personas, sin exclusión, puedan tener un puesto en alguno de esos empleos. En el último apartado referido al teletrabajo, se hablará de este tipo de empleo creado para incluir a las personas que se encuentran inmersos en la situación de vulnerabilidad referida. Estilo de trabajo diferente a todos los demás que por su modo tan particular de llevarlo a cabo ha sido configurado como un trabajo atípico, en razón de que no está contemplado en ninguna legislación de la materia y que será análisis del último apartado de esta investigación, estudiando la naturaleza del mismo, características y las distintas formas de desarrollar el teletrabajo.

## **Limitaciones**

En la actualidad, los problemas y retos de una sociedad son cada vez más difíciles de enfrentar, razón por la cual se deben proporcionar las herramientas necesarias para que todas las personas, sin excluir a nadie, tengan las mismas condiciones para luchar contra todas esas adversidades. En esta ocasión el enfoque es hacia esas personas que han sido olvidadas en el transcurso de la historia, sin considerar que son seres humanos, con derechos y distintas capacidades para crecer en muchos aspectos, entre ellos, el ámbito laboral.

Algunos Organismos Internacionales como Organización de la Naciones Unidas (ONU), La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), se han preocupado por este tema y se han pronunciado a favor de proteger y resguardar los derechos de este grupo vulnerable.

Ante la preocupación y planes de acción de organismos internacionales se ha planteado la posibilidad de que estas personas puedan ser introducidas al campo laboral y que éstas puedan desarrollar su máximo potencial, y crecer en este ámbito, así como en el social, cultural y económico. La limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades y puede estar provocada por una deficiencia física o psíquica.

La discapacidad es una problemática que puede afectar al individuo desde su nacimiento, es decir, ya nacer con ella, como puede ser el caso de aquellos que nacen con la enfermedad denominada síndrome de Down o bien aparecer durante un determinado momento de la vida como consecuencia de algún accidente o afección, por ejemplo, un individuo que sufre un accidente automovilístico y como consecuencia de este trauma sus piernas sufren una parálisis, situación que obviamente le provocará una discapacidad motora que antes no presentaba (Ucha).

Lo anterior no limita a la persona discapacitada a ejercer sus derechos y libertades fundamentales que atienden la dignidad humana de las personas. Es por esta razón que a partir de la segunda mitad del siglo XX se han hecho grandes esfuerzos para que las

personas con estas características sean tomadas en cuenta y demostrar que a pesar de que tengan alguna limitación física, psíquica, sensorial, etc., pueden también desarrollar actividades normales y crecer en los aspectos que se propongan, a pesar de esas “limitaciones”.

Más de 1.000 millones de personas en el mundo entero viven con alguna forma de discapacidad. Casi 93 millones de esos discapacitados son niños (UNESCO). Esta cifra aumenta cada vez más por varios motivos, entre estos la guerra, la destrucción, las condiciones de vida insalubres o la falta de conocimiento acerca de la discapacidad.

Otro problema de las personas con discapacidad es que se encuentran en un entorno en donde a menudo predomina la pobreza; tener una discapacidad supone adaptar diversos aspectos y bienes materiales de la vida cotidiana. Ya sea el hogar, el automóvil o la necesidad de afrontar intervenciones quirúrgicas, el costo de contar con un entorno a medida lleva, en ocasiones, a una situación económica delicada. Del mismo modo, quienes carecen de ingresos suficientes para afrontar estos cambios, pueden aumentar su discapacidad o desarrollarla (García).

Como se explica en el párrafo anterior se necesita de un mayor ingreso económico para las personas que tienen una discapacidad para poder tratarla, es por ello que, considerando este punto, es importante hablar de la inserción laboral de estas personas, ámbito bajo el cual, desempeñando un trabajo y recibiendo una remuneración, resultaría más fácil atender su problema psíquico, físico, sensorial o cualquier otro.

Entonces, existen diversos tipos de discapacidad: física, psíquica, sensorial, intelectual o mental, en tanto cada una de estas puede manifestarse de diferentes maneras y en diferentes grados. La física es una desventaja que impedirá a la persona que la sufre, su desempeño motor, siendo las piernas y los brazos las partes afectadas. La sensorial es aquella discapacidad que se manifiesta justamente en los sentidos, por ejemplo, la sordera nacida por un problema en los oídos, la ceguera motivada por una deficiencia en la vista. Por otro lado, la discapacidad de tipo psíquica es aquella que presenta trastornos permanentes en el comportamiento.

La discapacidad intelectual, también denominada vulgarmente por muchos como retraso mental, es aquella que supone un funcionamiento mental por debajo de la media y que se caracterizará por limitaciones en áreas como el aprendizaje, la comunicación, la vida en el hogar y las habilidades sociales, entre otras. Las personas con discapacidades tienen derechos y libertades fundamentales de las cuales deben disfrutar sin ningún tipo de discriminación. En términos generales son los siguientes (PDHRE):

El derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en su condición de discapacidad basada en el efecto de deteriorar el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales. El derecho a la igualdad de oportunidades. El derecho a una completa igualdad y protección ante la Ley. El derecho a un alto estándar de salud para un tratamiento médico, psicológico y funcional, de igual manera a una rehabilitación médica y social y otros servicios necesarios para el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y auto-confianza. El derecho a trabajar, de acuerdo con sus capacidades, a recibir salarios igualitarios que contribuyan a un estándar de vida adecuado. El derecho a ser tratado con dignidad y respeto.

Para que estos derechos sean protegidos, tutelados o resguardados es necesario, contar con instrumentos jurídicos que garanticen el respeto de la esfera jurídica de las personas con algún tipo de discapacidad, por lo que es indispensable tocar el tema de la protección que se les da a estos individuos en las legislaciones del ámbito internacional y nacional.

## **Marco jurídico.**

### ***Ámbito Internacional***

En materia de Discapacidad las normas de Derecho Internacional Público imponen una serie de responsabilidades a los Estados, los cuales contribuyen a construirlas y de esta manera ponerlas en marcha. Algunos países han promulgado una detallada legislación a este respecto, pero otros muchos no lo han hecho. Debido a las prácticas discriminatorias, las personas con discapacidad tienden a vivir en la sombra y al margen de la sociedad y, como resultado, sus derechos no se toman en consideración. Se necesita una norma

universal jurídicamente vinculante para asegurar que los derechos de las personas con discapacidad se garanticen en todo el mundo (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

En 1944 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce por primera vez el derecho a las personas con discapacidades a una oportunidad laboral. Asimismo, en la Recomendación emitida sobre la organización del empleo (R071) dentro de sus principios generales señala que los trabajadores discapacitados, cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo (Véase. Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), núm. 71, 1994).

Con la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, las Naciones Unidas con un paso firme en la protección de los derechos de las personas con discapacidad, establece en el artículo 23 lo siguiente: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Además de que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Declaración Universal de Derechos Humanos (Adoptada por la Asamblea General de la ONU), 10 de diciembre de 1948).

Para 1955 la OIT adopta el instrumento considerado como el más importante para personas con discapacidad inmersas en el medio laboral con la recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, para lo cual la expresión adaptación y readaptación profesionales designa aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado; y el término inválido

designa a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental (Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos (R99), 1995).

Posteriormente, casi treinta años después, en 1983, la OIT adopta el convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (núm. C159) y su recomendación sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (R168) y es así como la recomendación núm. 99 llega con plenitud a implementarse en aquellas legislaciones nacionales en materia de orientación y formación profesional y colocación de personas discapacitadas.

Por otro lado, en 1966 con la adopción de Naciones Unidas del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en consulta con la OIT, los Estados parte, reconocen el derecho de todos los ciudadanos a trabajar, lo que da una oportunidad y derecho de ganarse la vida por medio de un trabajo libremente escogido, bien remunerado y con ascenso escalafonario sin más requisitos que la capacidad y la antigüedad; además prometieron dar todas las garantías para que se respete. Asimismo, los Estados parte en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (adoptado en 1966), prohibieron todo trato discriminatorio de cualquier índole incluyendo la discapacidad.

En 1971 la Asamblea General de las Naciones Unidas, proclama la Declaración de los derechos del retrasado mental (resolución 2856) donde se faculta a estas personas a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil que le permita usar plenamente sus capacidades (O'Reilly, 2007). El Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, (núm. 142) de 1975, exhortaba a los Estados Miembros a establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar y de formación profesional, incluida la información continua sobre empleo con la finalidad de promover, asistir y posibilitar que las personas con discapacidades ejerzan su derecho al trabajo en igualdad y sin discriminaciones.

Aparejada a este convenio encontramos la recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 150) que a detalle cómo ha de implementarse las medidas

establecidas en el Convenio, donde es de resaltar la importancia de enseñar al público en general, empleadores y trabajadores en relación al empleo de personas con discapacidades, además de adecuar los espacios donde realicen su labor cuando así se requiera.

Ese mismo año, la OIT adopta la Resolución sobre la readaptación profesional y la reintegración social de los inválidos, donde se promovía que se lanzara una campaña en cooperación con Naciones Unidas, Organismos especializados y Organizaciones internacionales, entre otros, con la finalidad de lograr el pleno ejercicio de los derechos del trabajo de las personas con discapacidades.

Para 1981 la Asamblea General de Naciones Unidas, proclama el año internacional de las personas con discapacidad con el tema “Plena participación e igualdad” exhortando a los estados miembros a la prevención de las discapacidades, la rehabilitación y la plena integración de las personas con discapacidades a la sociedad. Con el programa de Acción Mundial de las Naciones Unidas (resolución 37/52, de 3 de diciembre de 1982; traducido inicialmente como Programa de Acción Mundial para los Impedidos) y decenio para las personas con discapacidad (1983-1992), la Asamblea General de Naciones Unidas, destaca la principal responsabilidad de los Estados que es el de fomentar medidas eficaces para la prevención de las discapacidades, la rehabilitación y la realización de los objetivos de plena participación y de igualdad.

Así mismo, la Asamblea General alentó a los Estados para que utilizaran el periodo del decenio para llevar a cabo las acciones del programa de Acción Mundial. La premura por tomar medidas a nivel internacional, proviene también de lo establecido por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, que señaló para finales de 1994, la discriminación, *de jure o de facto*, contra las personas con discapacidad existe desde hace mucho tiempo y reviste formas diversas, que van desde la discriminación directa, como por ejemplo la negativa a conceder oportunidades educativas, a formas más "sutiles" de discriminación, como por ejemplo la segregación y el aislamiento conseguidos mediante la imposición de impedimentos físicos y sociales.

Para los efectos del Pacto, la discriminación fundada en la discapacidad puede definirse como una discriminación que incluye toda distinción, exclusión, restricción,



preferencia o negativa de alojamiento razonable sobre la base de la discapacidad, cuyo efecto es anular u obstaculizar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de derechos económicos, sociales o culturales. Mediante la negligencia, la ignorancia, los prejuicios y falsas suposiciones, así como mediante la exclusión, la distinción o la separación, las personas con discapacidad se ven muy a menudo imposibilitadas de ejercer sus derechos económicos, sociales o culturales sobre una base de igualdad con las personas que no tienen discapacidad.

Los efectos de la discriminación basada en la discapacidad han sido particularmente graves en las esferas de la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la vida cultural, y el acceso a lugares y servicios públicos (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas. Observación general 5.). Por cuanto hace a América Latina, el 7 de junio de 1999 se adoptó en Guatemala la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, dicho instrumento tiene como objetivo la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

México suscribe dicho instrumento la misma fecha que se adopta y lo ratifica el 25 de enero de 2001. Es de resaltar que en el artículo 1 de la convención, define a la Discapacidad como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Publicada en el Diario Oficial de Federación, Marzo de 2001).

Asimismo, el término discriminación contra las personas con discapacidad la define como toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Los Estados parte en esta Convención se comprometen a

adoptar medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier índole, necesarias para eliminar la discriminación; entre las que destacan las siguientes:

Medidas de autoridades gubernamentales y entidades privadas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, así como las actividades políticas y de administración; Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso a las personas con discapacidad; Medidas para eliminar, hasta donde sea posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar su acceso y uso por parte de las personas con discapacidad; y; Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la Convención y la legislación interna sobre esta materia estén capacitadas para hacerlo.

El 13 de Diciembre de 2006 se llevó cabo en la sede de Naciones Unidas, la aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo como un instrumento amplio de DH con dimensiones de desarrollo social, además, en ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los DH y libertades fundamentales.

Se aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad los puedan ejercer en forma efectiva y en las esferas en las que se han vulnerado debe reforzarse la protección de los derechos.

### ***Ámbito Nacional***

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el último párrafo del Artículo 1º la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las

condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En este sentido, el artículo 5º de la Carta Magna señala que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, lo que nos remite al contenido del Artículo 123, que, plasma el derecho de toda persona a contar con un trabajo digno y socialmente útil, y robustece el contenido de los preceptos constitucionales citados con anterioridad.

Por otro lado, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (en adelante LFPED), establece que queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades (Art. 4) y en términos del artículo 1o. constitucional, el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de la ley antes mencionada que define a la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

De la misma manera, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, salud, jurídica, religiosa, la apariencia física, las características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad, filiación política, estado civil, situación familiar, las responsabilidades familiares, idioma, y los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la que nuestro país es parte, nos define en su artículo primero señala son personas con discapacidad aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de

condiciones con las demás (Véase. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Publicada en Diario Oficial de la Federación, Mayo de 2008).

De la misma manera obliga a los Estados a adoptar medidas necesarias para asegurar y hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad; de igual manera, establece diversas acciones encaminadas a la salvaguarda y promoción del derecho al trabajo de este sector poblacional. La participación de nuestro país en la Declaración del Milenio (Véase. Declaración del Milenio. Resolución 55/2 de la ONU, Septiembre de 2000), (Suscrita en el 2000) en el marco de la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, compromete a adoptar y aplicar estrategias e iniciativas encaminadas a proteger y salvaguardar los derechos de personas con discapacidad a través de planes específicos para promover su inclusión al trabajo decente en igualdad de condiciones y sin discriminación lo que les permitirá alcanzar su independencia.

Como consecuencia de los compromisos asumidos por nuestro país en el ámbito internacional, hoy contamos con la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en donde, podemos destacar que para promover el derecho al trabajo en igual de oportunidades y equidad, faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desarrollar acciones encaminadas a elaborar el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad que comprenda capacitación, bolsas de trabajo tanto públicas como privadas, talleres, formación vocacional o profesional, asistencia técnica, becas, e inserción laboral, dentro de los tres niveles de gobierno de la administración pública, celebrando convenios con los distintos sectores. Las legislaciones a nivel internacional y nacional han servido para que en el Estado Mexicano se echen a andar políticas públicas o acciones gubernamentales para continuar con la tarea de erradicar la discriminación a causa de la discapacidad, y a la vez sean estas personas incluidas en distintos ámbitos de la vida diaria.

## **Entorno laboral en México**

Es importante mencionar en esta investigación, las diversas políticas públicas que se han echado andar en torno al tema de los discapacitados, con la finalidad de que aquellas

personas que la padecen puedan encontrar alternativas de solución, para ello se desarrollará este punto.

## **Del marco legal del trabajo a las políticas públicas del empleo**

Las políticas públicas se pueden entender como un conjunto de herramientas disponibles para los requerimientos de la sociedad en general, por lo que son vistas como medio del Estado para llegar a un bienestar social, una manera de resolver las situaciones concretas de un sector de la sociedad. Por lo que son generalmente a corto y mediano plazo por el cambio de las personas en el poder cada sexenio. En México las políticas públicas nacionales en materia de personas con discapacidad eran prácticamente nulas.

Sin embargo, durante el mandato del Presidente Vicente Fox Quesada con la Ley para las Personas con Discapacidad, se estableció de manera genérica las facultades que tendría la autoridad en su quehacer respecto de los discapacitados, sin que estableciera la forma en que podía ser aplicable en la nación mexicana; más adelante, en los inicios de la administración del Presidente Felipe Calderón Hinojosa, México ingresa a la firma de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que nace a la luz del reconocimiento en general de que los países no estaban haciendo “lo suficiente” en su interior para hacer cumplir la legislación a favor de las personas con discapacidad (la adecuación para garantizar lo firmado en tratados internacionales, por ejemplo). En la Ley para las Personas con Discapacidad, se observa la necesidad de las políticas públicas del empleo:

*Artículo 6.-Son facultades del Ejecutivo Federal en materia de esta Ley, las siguientes:*

*I. Establecer la política de Estado acorde a las obligaciones derivadas de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de personas con discapacidad y las acciones necesarias para dar cumplimiento a los programas nacionales;*

*II. Fomentar que las dependencias y organismos de los diferentes órdenes de gobierno trabajen en favor de la integración social y económica de las personas con discapacidad en el marco de la política de Estado;*

*III. Proponer en el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación las partidas correspondientes para la aplicación y ejecución de los programas federales dirigidos a las personas con discapacidad;*

*IV. Establecer las políticas y acciones necesarias para dar cumplimiento a los programas federales en materia de personas con discapacidad; así como aquellas que garanticen la equidad e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos, y;*

*V. Promover el otorgamiento de estímulos fiscales a personas físicas o morales que realicen acciones en favor de las personas con discapacidad.*

En el cual se realiza un análisis del contenido transcrito se determina que, en primer término, se utilizó el término “facultad” lo que le confiere un “derecho” a la autoridad, más no una obligación, lo que permitía que no se pudiera exigir el cumplimiento de un deber. En su fracción primera señalaba el establecimiento de una política de Estado acorde a las obligaciones derivadas de instrumentos internacionales y a lo que conlleve cumplir con programas nacionales. Esta norma tan genérica no era eficaz al ser en primer lugar una “facultad” y en segundo término al no dar un seguimiento o señalar con claridad cómo lo materializará el Ejecutivo Federal.

La segunda fracción decretó que el Presidente “fomentaría” el trabajo en pro de la integración económica de las personas con discapacidad. Fomentar no es una política pública eficaz hacia el sector poblacional al que se refiere el documento. Por último, por cuanto hace a la fracción cuarta se instituyó que se buscará la forma necesaria para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos, en el presente caso, se habla de su derecho laboral. Sin que establezca cómo o a través de qué, se logrará esta facultad ejecutiva. El título segundo de la ley contenía:

## Capítulo II

### Del Trabajo y la Capacitación

*Artículo 9.-Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:*

*I. Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;*

*II. Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;*

*III. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral;*

*IV. Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos;*

*V. Instrumentar el programa nacional de trabajo y capacitación para personas con discapacidad a través de convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicien el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, becas económicas temporales, y;*

*VI. Asistir en materia técnica a los sectores social y privado, en materia de discapacidad, cuando lo soliciten.*

De lo anterior se subraya el que se debe promover el establecimiento de políticas públicas, en lugar de establecer políticas. Por lo que de una interpretación que se realice a esta Ley que estaba vigente antes del año 2011 se observó que no existía la

obligatoriedad de establecer las políticas públicas a fin de tutelar el derecho al trabajo de una persona con discapacidad en términos de igualdad y equidad de oportunidades.

A fines del año 2011, ya con la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos, se abroga la Ley General de las Personas con Discapacidad y se da paso a la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, estableciendo el aseguramiento del disfrute de su inclusión en la sociedad con igualdad de oportunidades en general. En ella se establecieron los principios que deben observar las políticas públicas dirigidas a las personas discapacitadas.

*Artículo 5.-Los principios que deberán observar las políticas públicas son:*

*I. La equidad;*

*II. La justicia social;*

*III. La igualdad de oportunidades;*

*IV. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad;*

*V. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas;*

*VI. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;*

*VII. El respeto por la diferencia y la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;*

*VIII. La accesibilidad;*

*IX. La no discriminación;*

*X. La igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad;*

*XI. La transversalidad, y*

*XII. Los demás que resulten aplicables.*



Estos lineamientos no se encontraban en la legislación anterior, lo que permite desarrollar políticas públicas con un mínimo que asegura la inclusión de las personas discapacitadas, incluyendo por supuesto el tema del empleo. La equidad, la igualdad de oportunidades, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, así como la no discriminación resultan ser los pilares en el tema laboral, el mismo ordenamiento establece como obligación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el diseño, la ejecución, evaluación y promoción las políticas públicas a favor de las personas con discapacidad atendiendo los sectores públicos y privados, a fin de proteger la capacitación, el empleo, la contratación y derechos sindicales de los discapacitados.

Aunado a lo anterior, también deberá elaborar un programa nacional de trabajo y empleo para la inserción de las personas a través de convenios con sectores públicos, sociales o privados.

Y es entonces donde empieza a observarse peldaño a peldaño, cómo y quién, con toda certeza deberá realizar con responsabilidad el mandato en materia de las políticas públicas laborales a fin de tener presentes y activos a los discapacitados, buscando que se lleve a cabo la finalidad de la interpretación armónica de los artículos 5 y 123 constitucionales a la luz del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Y es que el empleo es un factor determinante para la inclusión, así lo ha afirmado el español Rafael De Lorenzo cuando afirmó desde el año 2004: *Sin un empleo digno no es factible la plena integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad* (De Lorenzo, 2004), esto es así considerando que es una situación desoladora cuando se habla de trabajo de las personas con discapacidad, con motivo del conjunto de medios inaccesibles por barreras arquitectónicas, actitudinales y hasta del medios de transporte públicos, por lo que el uso de recursos es insuficiente mostrando que el empleo resulta una actividad marginal para este sector de la población.

De Lorenzo también expresa que: Es más humano, más socialmente digno y más rentable económicamente que las personas con discapacidad desempeñen un rol activo y productivo, en lugar de continuar en una posición pasiva y dependiente. Si se interpreta esta frase a la luz de las 5 millones 739 mil 270 personas con discapacidad en México en

el año 2010 (INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010. Cuestionario ampliado, Estados Unidos Mexicanos/Población con discapacidad., 2010), se afirma que existe en el mundo laboral oportunidades que representaría no solo ingresos económicos más fuertes, un aspecto positivo para lograr estabilidad financiera, así como una sociedad no solo productiva sino con un bienestar social que permearía de manera positiva a la paz en México.

## **Sobre la política laboral nacional para las personas con discapacidad en México**

A partir del Plan Nacional de Desarrollo de México 2014-2018 se crea el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con discapacidad del mismo periodo, estableciéndose que el cumplimiento del Plan y los Programas en general serán de observancia obligatoria para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Para la elaboración de dicho Programa se observaron con antelación foros en los que se reunieron las aspiraciones y necesidades del colectivo de personas con discapacidad por lo que no resulta de un simple acto unilateral de la Autoridad Estatal, instaurándose como objetivos principales, los siguientes:

La difusión y promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad con pleno respeto a su dignidad, con igualdad y no discriminación; la capacitación, rehabilitación y colocación con base en competencias y habilidades; el impulso a una Red Nacional de Vinculación Laboral que articule las acciones de las diferentes dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que atienden a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el reconocimiento de buenas prácticas laborales en beneficio de las personas con discapacidad (Desarrollo, 2010-2018).

Estas finalidades hacen que queden incorporados al programa estrategias y acciones que permiten el ejercicio de los derechos y la generación de condiciones idóneas para el desarrollo e inclusión laboral de las personas con discapacidad. Es decir, el Programa se

presenta como un puente que permite llevar la coordinación entre las políticas sociales y económicas para obtener y mantener un trabajo para personas discapacitadas.

Entre los factores que deben ser considerados, se encuentran las cifras de las personas con discapacidad que deben ser consideradas en este Programa son un 5.13 % de la población total del país (al último censo de 2010), cantidad que aumenta conforme al envejecimiento de la población; así como también el hecho del factor de la educación, su acceso y permanencia en el país para personas discapacitadas, ya que la limitada educación y capacitación que reciben se refleja de manera negativa en el mercado laboral.

Existen diversas estrategias que aplicadas ante el Programa que se analiza, tales como la llamada Abriendo Espacios que lleva a cabo la Coordinación del Servicio Nacional, misma que se funda en la constitución de una base o bolsa especializada que vincula a los ofertantes interesados en contratar a personas de estos grupos en situación de vulnerabilidad con los demandantes de empleo. Esta estrategia se caracteriza por los siguientes aspectos:

Existe una intermediación laboral que consiste en establecer y operar bolsas de trabajo especializadas que centran su atención en la identificación, por parte de los Consejeros de Empleo, del perfil laboral de los buscadores de empleo con discapacidad, y acorde a ello se determina un plan de inserción que pueda incluir una o más de las acciones de capacitación, orientación laboral y vinculación que ofrece el Servicio Nacional de Empleo.

Aunada a la identificación de perfiles integrales y la orientación ocupacional, que realiza el Servicio Nacional de Empleo con la aplicación de instrumentos de evaluación especializados, cuyos resultados permiten orientar a las personas hacia su mejor opción ocupacional y/o su derivación hacia acciones de capacitación o actualización de conocimientos, de rehabilitación física, psicológica y/o familiar, así como de ser necesario, enviarlos a las instituciones que pueden apoyarlos en sus respectivos procesos.

También, cuenta con capacitación para el trabajo al promover en el sector empresarial y el sector educativo que se proporcionen oportunidades de formación a las personas con discapacidad y adultos mayores que buscan trabajo y así permitir que

adquieran las aptitudes, los conocimientos y una actitud respecto al trabajo necesario para las tareas específicas de cada puesto.

Estas tres características son relevantes en la estrategia, sin embargo, se considera que aún no es suficiente y que hace falta complementarlo con otras estrategias y estímulos a fin de mejorar las condiciones laborales de las personas que sufren alguna discapacidad. Aunado a lo anterior, no es óbice establecer que la situación laboral en el país resulta muy compleja de analizar, pues no se cuentan con datos que permitan calificarla.

Esto es así, porque los censos se realizan cada diez años, algunos cada cinco, empero, los instrumentos no miden las cifras que reflejan nuestra economía, debido a que las tasas de desocupación son mínimas en contraste con la realidad que se observa en el país, teniendo como consecuencia que se mide la ocupación y no el empleo, lo que hace que la ocupación se convierta en empleo es el hecho de contar con algún tipo de seguridad social.

Otro factor que se observa y que incide de manera negativa es el hecho de que los empleadores de personal con alguna discapacidad desconocen, generalmente, los beneficios a manera de incentivos por parte del gobierno cuando contratan a estos trabajadores. De allí que la promoción de los beneficios llevaría no solo un provecho para la inclusión de los trabajadores con discapacidad, sino también para el patrón que lleve a cabo estas prácticas.

Bajo esta perspectiva de los empleos, es observable lo que la iniciativa privada también realiza por cuenta propia coadyuvando con la política pública que se aborda en materia de empleo. Por ejemplo, a partir del año 2014 y hasta la fecha Arcos Dorados (matriz operadoras de McDonald's con presencia en 20 países latinoamericanos) y Best Buddies (fundación en pro de la inclusión laboral para jóvenes con discapacidad intelectual, operando en 50 países) expanden sus oportunidades a fin de desarrollar convenios y acuerdos con empresas sin ánimo de lucro para favorecer a las jóvenes personas discapacitadas.

Otro ejemplo que fortalece al Programa es la educación a personas con discapacidad, siendo el Instituto Tecnológico Superior de Monterrey el que busca a través

de su estrategia “Construyendo Puentes” integrar al nivel universitario a jóvenes con discapacidad intelectual, así como también vincularlos con empresas incluyentes.

Estos ejemplos de la iniciativa privada nos permiten ver que la inclusión de las personas con discapacidad, aunque viene empujando con fuerza, los esfuerzos siguen siendo insuficientes, dado que la falta de oportunidades laborales constituye un punto más a la vulnerabilidad que ya viven los discapacitados. En México, es reciente el reconocimiento legal y obligaciones por parte del Estado para incluir de manera laboral, social y económica a las personas que viven alguna discapacidad, sin embargo, en un compromiso de la Sociedad con el Estado a favor de los vulnerables se deberá tornar en un espacio favorecedor para todos.

## **Modelos económicos, eficacia para la generación de empleos**

En este apartado se tratará lo trascendente e importante que es analizar las condiciones laborales en México para conocer el campo de trabajo y comprender cuales son los cambios que ocurren, esto se lograra a través de conocer el modelo económico que opera y el que posiblemente llegue a operar en México.

Es de vital importancia conocer las condiciones que trae consigo los modelos productivos que se establecen en un país, por ejemplo en México con la entrada del modelo económico llamado sustitución de importaciones que tuvo su auge en el periodo de Lázaro Cárdenas y en el que México logro alcanzar un alto nivel económico debido a que se prefería comprar productos realizados en el mismo territorio nacional y era complicado que entraran a la nación productos o servicios extranjeros, razón por la cual la creación de empleos para los mexicanos se disparó y hubo un gran desarrollo. Sin embargo, los tiempos cambian y lo que funcionó hace 70 años posiblemente no funcione en la actualidad en donde la tecnología, la ciencia, las relaciones internacionales, las regulaciones jurídicas en distintas materias y en consecuencia las necesidades de las naciones cambian.

Actualmente México se encuentra inserto en el modelo económico neoliberal y eso evidentemente trajo repercusiones en el campo laboral, en los últimos 25 años

aproximadamente, el empleo nacional ha presentado aumento en las tasas de participación, sobre todo por el incremento de la población femenina; ha sufrido una reducción del sector primario y la expansión del terciario; se ha experimentado una disminución del peso del sector público, en la creación de empleos, un aumento en el sector informal y una fuerte polarización de los ingresos de los trabajadores, así como en los años más recientes, un exceso de empleos mal remunerados y una escasez de condiciones adecuadas y satisfactorias de trabajo, la creación de empleos productivos y la consolidación del trabajo decente (promovido por la OIT), en el contexto mexicano no avanzaron como se hubiera esperado (Gandini).

La explicación anterior muestra el contexto y la realidad del modelo económico neoliberal, mismo que comenzó con el Tratado de Libre Comercio firmado por Estados Unidos de América, Canadá y México en el periodo presidencial de Carlos Salinas de Gortari.

Ese tratado tenía como objetivo principal en México lograr que este estuviera en el mercado internacional y permitiera la libre competencia dentro de su territorio, asimismo que se redujeran los precios de los aranceles que se pagaban en las aduanas para las importaciones, hecho que dio al mercado laboral una mayor variedad, en razón de que los extranjeros comenzaron a ser protagonistas en la creación de empleos.

Junto al deterioro mostrado en los mercados laborales en el país, han cambiado también los conceptos que intentan explicar la realidad. Así como a conceptos tales como heterogeneidad, tercerización, feminización, desempleo, subempleo, informalidad, se agregan otros como: precariedad, trabajo atípico, trabajo no clásico, y flexibilidad laboral. Al hablar de tercerización que es uno de los puntos importantes del actual modelo económico, hace referencia al sector productivo en el que se enfocó México, es decir, al sector en donde se ofrecen servicios a las empresas o personas físicas dedicadas al turismo, la educación, entretenimiento, el comercio, la interacción financiera, los seguros, el servicio médico, etc.

A lo anterior se unen los términos: el trabajo atípico, el trabajo no clásico y la flexibilidad laboral, pues personas con capacidades diferentes o discapacidades y que buscan un empleo en algunas de las empresas o personas físicas dedicadas a brindar los

servicios que se mencionaron en el párrafo que antecede, lo hacen con esas características, con la atipicidad, pues si es que encuentran un empleo lo hacen, con algunas particularidades que evidentemente no se encuentran en la Ley, por ejemplo, trabajar de una manera no común, fuera de la fuente de trabajo, con una jornada de trabajo distinta de la prevista en la Ley Laboral.

Es aquí en donde se actualiza y se lleva a la práctica el término de la Flexibilidad laboral. Lo anterior explica la creación de los siguientes tipos de empleo, pues son aquellos que se adaptan a las necesidades de algunos miembros de las comunidades, debido a sus capacidades o circunstancias particulares y que tienen el derecho de trabajar y desarrollarse en un ambiente laboral igual que cualquier otra persona: trabajos por obra, por llamada, estacionales, con agencias de contratación, teletrabajo, el de aprendizaje, domiciliario, *free lance*, *call center*, etcétera.

Lo explicado con antelación protege y resguarda los derechos fundamentales, las libertades y los principios jurídicos como por ejemplo la igualdad, la equidad y la no discriminación hacia las personas que se encuentran en alguna situación particular. Una de las formas de empleo que se ha creado a partir de las nuevas necesidades de la sociedad, y que ha comenzado a tomar fuerza, debido a la protección de los derechos de las personas en alguna situación particular, por ejemplo, alguna discapacidad, es la explicada a continuación.

## **Teletrabajo**

En la actualidad, nos enfrentamos en un entorno laboral cambiante, el cual en cierta medida se dice que evoluciona y mucho de ello tiene que ver con los cambios tecnológicos, los cuales pueden generar fuentes de trabajo como la desaparición de otros, de ahí que por ello se analizará la figura del teletrabajo como una nueva forma de trabajo que puede favorecer en gran medida a las personas que sufren una discapacidad.

Para adentrarnos al tema del teletrabajo, se debe iniciar con su definición, contexto no muy sencillo de realizar, ya que definirlo es más difícil de lo que parece, sin embargo, es importante destacar que una de las características del concepto de *teletrabajo* es: que

tanto la doctrina de investigación como al legislador les cuesta trabajo definir dicho fenómeno. Etimológicamente, se trata de buscar una ilustración clara de lo que es este vocablo, hallando que la palabra se divide en dos expresiones las cuales son: “*Tele*” palabra griega usada como prefijo que significa lejos o distancia (García Pelayo, 2005). Y “*Trabajo*” palabra latina la cual significa la realización de una acción física o intelectual continuada con esfuerzo.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) ha definido también al teletrabajo como: la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o de separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación (Pinel). De lo anterior se puede deducir que el mejor significado que se le puede dar al *teletrabajo* es: “trabajo a distancia”. Ya que este se realiza empleando las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación; de tal suerte, que el elemento común al concepto del teletrabajo es el uso de ordenadores y nuevas tecnologías de la comunicación.

El teletrabajo es regularmente conocido o utilizado con las terminaciones “*telecommuting*” (tele desplazamiento), “*telework*” (trabajo a distancia), “*networking*” (trabajo en red), o como “*flexible working*” (trabajo flexible). Tal como se observa, se puede reiterar que la terminología teletrabajo posee una diversidad de descripciones, y este trabajo se enfocará en aquellas que cumplan los siguientes criterios: el que tengan una ubicación remota respecto de la sede de la organización, y que requieran de la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC’s).

Las TIC’s son todos aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos, tales como: computadoras, teléfonos móviles, televisores, reproductores portátiles de audio y video o consolas de juego. De lo anterior, y para hacer mención de alguna de las terminaciones señaladas, se sostiene como primer término la palabra “*telecommuting*”, el cual tiene como significado “la sustitución del desplazamiento y el trabajo por las tecnologías de información, siendo, por tanto una cuestión de grado” (Padilla Meléndez, 1999).

Tal palabra surge en 1973 por Jack Niells, llamado como el padre del *teletrabajo*; haciendo referencia a las situaciones tornadas por los desplazamientos debidos al trabajo



generado por las telecomunicaciones. Niells define al *teletrabajo* como: “Cualquier forma de desplazamiento relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información o de una forma gráfica como la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo” (Gallardo Moya, 1998). Debe mencionarse que en ese entonces lo que se pretendía era la disminución de trabajos físicos a cambio de trabajos que ameritaban el aprovechamiento de los medios de comunicación como un mecanismo.

La Asociación Española, Autoempleo y *Teletrabajo* define que es un modo de trabajar lejos del empleador y del cliente que tiene tanto el empleado por cuenta ajena como el autoempleado, basado en las telecomunicaciones, especialmente en la telemática como instrumento esencial y cotidiano (Civit Alaminos, 2000), en otras palabras, el *teletrabajador* no va al trabajo, sino que el trabajo viene a él, a su propio domicilio o a un centro específico o cualquier lugar donde haya tecnología.

El *teletrabajo* es una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de ordenadores, técnicas informáticas y/o telecomunicaciones. Conforme la Ley 1221 de Colombia el *teletrabajo* se encuentra definido como: una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación *TIC's* para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley 1221, 2008).

Analizando lo anteriormente escrito, se entiende que el *teletrabajo* es toda actividad laboral prestada desde un lugar distinto al centro de trabajo o alguna unidad productiva de la empresa, o un trabajo a distancia, por medio de una estación informática central de la misma o por algún otro medio de comunicación, sin necesidad de la asistencia del subordinado a la fuente laboral. La Licenciada Xóchitl Garmendia Cedillo, Subdirectora de Análisis e Investigación, aclara que *teletrabajo* es la modalidad de trabajar a distancia, que implica el uso de las *TIC's*, en la que tanto el trabajador como el empleador establecen una relación laboral en base a parámetros de control de calidad y tiempo de entrega (Garmendia Cedillo).

Si bien es cierto que cada una de las definiciones que se plasman en este trabajo presenta particularidades específicas, en atención al periodo en que se pronunciaron, se puede rescatar características y elementos precisos a saber que son: En primer lugar, tenemos la localización, en segundo lugar, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación utilizadas como herramientas, por último, la modificación en la forma de organizar el trabajo.

Proveyendo como resultado una nueva forma de trabajar con una organización y ejecución diferente a la que habitualmente realizamos y conocemos. Se puede aseverar que la forma de ejecución puede ser más sofisticada, ya que el *teletrabajo* utiliza medios de comunicación los cuales están relacionados con la tecnología, viendo el lado de la organización debe de existir un trabajo flexible para la prestación del nuevo servicio.

Ahora bien, el teletrabajo es resultado del desarrollo de la comunicación y de la evolución de las tecnologías. Dicho trabajo se puede conceptualizar como un modelo organizacional diferente al tradicional el cual desde luego cambia las formas de comunicación y en consecuencia nuevas tareas, utilizando a la tecnología para facilitarla entre el teletrabajador y el patrón, esto sin estar en una empresa para cumplir funciones. Tomando en consideración la flexibilidad del trabajo, pues es una actividad que se lleva a cabo fuera del lugar de la organización, lo que trae como resultado una nueva forma de organización y ejecución diferente a la que normalmente realizamos.

## **Naturaleza Jurídica del Teletrabajo**

Para delimitar la naturaleza jurídica del *teletrabajo*, al ubicarlo en la rama jurídica resultaría bastante amplio. Considerando las modalidades del *teletrabajo*, se puede sintetizar que está ubicado en la Ciencia del Derecho, es decir, está vinculado con tres ramas importantes, que son el derecho civil, derecho mercantil y derecho del trabajo. El derecho civil y el derecho mercantil están dentro del derecho privado mismo que se regula las relaciones entre los particulares enarbolando principalmente el principio de *pacta sunt servanda*, refiriéndose a que hay relaciones jurídicas entre individuos, cada uno manifestando su voluntad.

El derecho del trabajo pertenece al llamado derecho social, que es la especialidad de derecho que contiene una serie de principios y normas que tienen por objeto proteger, velar, integrar y pautar el comportamiento y actitudes de las personas que viven de su trabajo y de los económicamente débiles. El derecho social deriva del derecho público, surge a partir de las nuevas formas de vida observadas en sociedad, con el objetivo de controlar y buscar la igualdad entre las comunidades, así mismo resguarda a los ciudadanos ante circunstancias que se presentan en la cotidianeidad. Esta clasificación del derecho, abarca otras ramas: el Derecho Laboral, el Derecho Migratorio, el Derecho a la Seguridad Social y el Derecho Agrario (Walker Errázuriz, 1960).

En el momento en que se trabaja para dar un servicio personal a una tercera persona, estamos ante un trabajo personado, pero cuando se trabaja para uno mismo, entonces nos encontramos frente a aquello que denominamos trabajo autónomo, esto sucede en el teletrabajo, pues puede ser una trabajo subordinado o autónomo, sin dejar de ser una prestación de servicios.

De acuerdo con la opinión de Sulmer Paola Ramírez para esclarecer el enfrentamiento entre estos servicios es: “el carácter autónomo o no de una prestación de servicio, no viene dada precisamente por la exteriorización de la actividad, sino por la presencia en ella de los elementos constitutivos de la relación laboral, que estudiados en cada caso, determinarán la existencia de un hecho regulado por normas de derecho laboral o por normas de las demás ramas del derecho...” (Ramírez Colina, 2002).

Expuesto lo anterior, el *teletrabajo* para que sea llamado así; se necesita la prestación de una actividad personal autónoma y subordinada, a través del uso de los medios de comunicación y las nuevas tecnologías, esta actividad, como ya se mencionó, puede ser regulada por el derecho civil o por el derecho mercantil, aunque no pueden ser aplicables para todas las situaciones de desempeño de trabajo, a distancia.

El objetivo del subtema que se trata, es conceptualizar el teletrabajo a modo de un mejor entendimiento, el cual es un trabajo personal subordinado con uso de los medios tecnológicos y de comunicación para alcanzar sus fines, es decir, que la relación obrero-patronal no será la tradicional, sino que será de manera parcial o totalmente fuera del centro de trabajo en donde el trabajador, en esta modalidad, realiza sus funciones; lo

anterior no significa que el teletrabajo no esté a disposición de quien lo contrató , se residirá pero de una forma preestablecida por el mismo.

La subordinación se configura primero por órdenes del patrón, seguido por el obedecimiento del trabajador, limitando su libertad pues debe cumplir con una jornada que planeo junto con el patrón; teniendo como diferencia la prestación de servicios autónomos y es de ahí que puede confundirse con el *teletrabajo*. El patrón puede decir al trabajador a distancia la hora en que debe entregar determinada actividad, por lo que se concluye que el trabajo que se realiza sin estar dentro del centro de trabajo, no es necesariamente autónomo. Finalmente se afirma que la Naturaleza Jurídica del *teletrabajo* es el derecho del trabajo o laboral, mismo que es una derivación del derecho social (público) el cual busca la armonización de la justicia en las conductas de la sociedad.

## **Características**

Es normal que esta nueva tendencia de trabajo rompa con los esquemas básicos de las relaciones laborales tradicionales, debido a los adelantos de la ciencia y la tecnología, pero en esencia, este estilo de empleo es lo mismo, lo que cambia es la manera en que se ofrece el servicio. Se habló en párrafos anteriores sobre la naturaleza jurídica del teletrabajo como característica del mismo, concluyendo que es del derecho laboral de donde se va a obtener la regulación y principios de esta clase de trabajo.

A continuación, lo que corresponde a este subtema es hacer énfasis en cada una de las características de esta modalidad de trabajo: **VOLUNTARIO:** cualquier persona que quiera incursionar en este tipo de empleo será por mero consentimiento, aunque posteriormente esa decisión puede ser destruida, “pues si una vez que se está teletrabajando, y por alguna razón, el colaborador no se siente cómodo, o capaz de continuar, podrá reincorporarse a laborar de forma presencial” (UNED);

**MEDIDO POR RESULTADOS:** El teletrabajador será evaluado o medido por lo logrado en el empleo, su productividad, actividades concluidas, y no por las horas que permanezca realizando el trabajo; **REALIZADO A DISTANCIA:** no es necesario estar en la fuente de trabajo, es decir, puede realizar la tarea asignada en cualquier lugar en el que

se encuentre, de esta manera trabajará con entregas parciales y finales de los proyectos encomendados; **MEDIADO POR LAS TIC's:** la particularidad de este trabajo es que se debe llevar a cabo con el uso de tecnologías de información y comunicación. No es importante el equipo tecnológico con el que cuente la persona trabajadora, lo relevante es contar con una buena conexión a internet.

No toda persona y puesto es apto para desempeñarse en el teletrabajo. Razón por la cual se debe implementar un método estricto de selección para lo que es necesario analizar las aptitudes, actitudes y capacidades del funcionario, así como las actividades que este llevara a cabo en el puesto en el que vaya a desenvolverse. Es bueno conocer las características del *teletrabajo* para así saber las implicaciones que tiene, en términos económicos, tecnológicos y sociales, y por supuesto entender la operación técnica de las personas que están involucradas en esta variación del trabajo.

## **Tipología**

Como ya se explicó anteriormente el teletrabajo no solo puede desarrollarse en el domicilio del trabajador sino que también puede realizarse en cualquier otro entorno, diferente al de su hogar.

Es importante tratar el tema de los factores como características de las actividades a elaborar, cantidad y competencia de los trabajadores; primordialmente se debe otorgar equipos en las mejores condiciones para el proceso y cumplimiento de deber encomendado y determinarle una duración. Es aquí en donde entramos al tema del lugar que la empresa y el trabajador decide para poder lograr hacer el trabajo.

## **Teletrabajo en casa o a domicilio**

Como su nombre lo indica, es el trabajo realizado desde su domicilio habitual. Juan Domingo Ganaza Vargas refiere el *teletrabajo* a domicilio y explica su forma de operar como: “puede realizarse de manera continua, es decir, parte del tiempo en el que el

domicilio familiar y parte en la sede de la empresa empleadora o en la sede de la empresa cliente” (Ganaza Vargas, 2013). El trabajo en estas condiciones permite la flexibilidad, misma que atrae las siguientes circunstancias:

### **Teletrabajador a domicilio de tiempo completo**

Para alcanzar el fin de vender lo que el trabajador hizo para la empresa, esta situación, exige al trabajador toda una jornada laboral, durante toda la semana y sin días de descanso. Parte del trabajo realizado en el domicilio y la otra parte en la empresa. En esta circunstancia existe un acuerdo entre patrón y trabajador para permitir que el trabajador asista dos o tres veces por semana a la fuente de trabajo por la cual fue contratado.

Resulta conveniente para el patrón que se acuerde sobre los días que el trabajador debe presentarse en el centro de trabajo para mostrar los avances del trabajo que ha hecho en su domicilio o en el lugar de su preferencia o para continuar avanzando con el trabajo que está bajo su encargo. Por la razón anterior, la empresa deberá poner a disposición de los trabajadores que vayan a su sede todos los elementos necesarios para el desempeño de su trabajo; espacios, mesas, sillas, equipos informáticos, etc. (Gauthier)

### **Parte de trabajo a domicilio y la otra parte en o fuera de la empresa**

El *teletrabajo* en esta modalidad se desarrolla en el domicilio particular y en otros espacios que no sean de la empresa, esos lugares deben estar ubicados dentro de la sede de la empresa o del domicilio para que resulte más fácil que el teletrabajador se traslade.

### **La oficina satélite**

¿Qué es Oficina? y ¿Qué es satélite? ; atendiendo al primer concepto podemos entender que oficina es: (Del lat. *officīna*).

1. Local donde se hace, se ordena o trabaja algo.
2. Departamento donde trabajan los empleados públicos o particulares.
3. Laboratorio de farmacia.
4. Parte o lugar donde se fragua y dispone algo no material.
5. Piezas bajas de las casas, como las bóvedas y los sótanos, que servían para ciertos menesteres domésticos. (RAE)

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española podemos entender que satélite es: (Del lat. *satelles*, -*itis*) m. Persona o cosa que depende de otra y está sometida a su influencia. Ahora bien, en conjunto ambas palabras se logran definir que oficinas satélites son lugares de trabajo que pertenecen al ente empleador, pero independientes de la sede corporativa. La ubicación no responde a criterios funcionales u operativos, sino más bien geográficos, es decir, la determinación de donde colocarlas atiende el criterio de consideración sobre la residencia de los trabajadores para facilitar su desplazamiento, situación que se traduce en que haya trabajadores con distintas funciones o de otros departamentos compartiendo un mismo espacio.

En esta clase de oficinas no prevalece la organización funcional, sino la geográfica. Se abren para que acudan a ellas trabajadores que viven cerca de la empresa no importando el puesto, o funciones que tengan en la corporación (Gauthier). Las oficinas satélites son autosuficientes, característica que permite la distinción entre estas y las oficinas comunes o tradicionales; el número y tamaño de la instalación de estas oficinas dependerán entre otros, de los siguientes criterios:

Economías de escala en el uso de los equipos y servicios; resguardo de una mínima estructura orgánica y funcional; dar un nivel de interacción social mínimo entre trabajadores y responsables jerárquicos; dar un nivel de interacción social mínimo entre trabajadores de los departamentos existentes en la empresa; finalmente es necesario mencionar que ante la importancia de este tipo de empleo que cada vez es más contratado por algunas empresas debe haber regulación referida al tema y distintas a todas las demás,

debido a que esta clase de empleo carece de fronteras y no puede ser tratado jurídicamente como un trabajo convencional.

Asimismo se debe considerar primordialmente que hay personas que necesitan más ese tipo de empleos, por ejemplo, una persona con discapacidad física, al que se le complica salir de su hogar a buscar un empleo, y por ende se le complica tener una ganancia económica por la prestación de alguna actividad o servicio para poder mantenerse, mejorar sus finanzas y a la vez tratar su padecimiento mediante la compra de medicamentos o pagar a algún especialista para llevar a cabo una terapia para tratar su problema o disminuir las dolencias que su discapacidad le causa.

Por lo tanto, debe tomarse en cuenta primeramente a este tipo de personas para ocuparlas en empleos como el teletrabajo, pues ellos no acudirían a la fuente de empleo sino que el empleo llegaría a él para que de esta manera no se arriesgue ante las distintas situaciones que se presentan en las calles y de esta manera pueda desarrollarlo con el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación desde cualquier lugar en el que se encuentre.

El empleo tendría que cumplir con varios requisitos mismos que deberían ser plasmados en leyes e instrumentos jurídicos para lograr satisfacer el principio de trabajo digno. Requisitos que deben adaptarse a las necesidades de cada una de las personas que tengan distintas discapacidades, que su jornada tenga un horario flexible, que le permita a la persona que esté desarrollando la labor encomendada, atender su problema ya sea, físico, psíquico, sensorial, intelectual, o algún otro.

Que el salario que sea percibido por el Teletrabajador corresponda a la cantidad justa y necesaria para poder tener la misma igualdad de oportunidades que cualquier otra persona para enfrentar las dificultades de la vida y las situaciones que los posicionan en un estado de vulnerabilidad. Los esfuerzos realizados por los organismos internacionales y las autoridades gubernamentales han aportado información y planes de acción, (políticas públicas) para incluir a las personas discapacitadas a los ámbitos de mayor participación en la vida laboral, esto tomando en cuenta las condiciones para la creación de empleos en el país.



Las personas discapacitadas, han sido motivo de creación de doctrina y aparatos jurídicos que resguardan, tutelan y protegen sus derechos fundamentales así como exhortan a las empresas o patrones a que estas personas sean consideradas para reinsertarlas a la vida laboral y sean capacitados para que se desempeñen en un trabajo ya sea de los nombrados como atípicos o algún trabajo tradicional, siempre y cuando exista lo indispensable para que ellos puedan llevarlo a cabo sin mayor problema, por lo que se concluye:

## **Conclusión**

**Primera.-** La discapacidad es la limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades y que puede estar provocada por una deficiencia física o psíquica. Lo anterior no limita a la persona discapacitada a ejercer sus derechos y libertades fundamentales que atienden la dignidad humana de las personas. En muchos casos estas personas se encuentran en un entorno complicado desde la perspectiva económica, ya que tener una discapacidad supone adaptar diversos aspectos y bienes materiales de la vida cotidiana.

**Segunda.-** En materia de Discapacidad las normas de Derecho Internacional Público imponen una serie de responsabilidades a los Estados, los cuales contribuyen a construirlas y de esta manera ponerlas en marcha. Debido a las prácticas discriminatorias, las personas con discapacidad tienden a vivir en la sombra y al margen de la sociedad y, como resultado, sus derechos no se toman en consideración. Y el tema laboral no es la excepción

**Tercera.-** Es hasta finales del año 2011 que la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, estableció el aseguramiento del disfrute de su inclusión en la sociedad a partir de los pilares del tema laboral, tales como la equidad, la igualdad de oportunidades, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; aunado a determinarle la obligación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el diseño, la ejecución, evaluación y promoción de las políticas públicas a favor de las personas con

discapacidad atendiendo los sectores públicos y privados, a fin de proteger la capacitación, el empleo, la contratación y derechos sindicales de los discapacitados.

**Cuarta.-** El Plan Nacional de Desarrollo de México 2014-2018 creó el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con discapacidad del mismo periodo, haciéndose evidente la política laboral nacional para las personas con discapacidad en el país. **Quinta.-** México comenzó con el Tratado de Libre Comercio firmado por Estados Unidos de América, Canadá y México en el periodo presidencial de Carlos Salinas de Gortari, insertando el modelo económico neoliberal y eso evidentemente trajo repercusiones en el campo laboral agregando conceptos tales como heterogeneidad, tercerización, feminización, desempleo, subempleo, informalidad, precariedad, trabajo atípico, trabajo no clásico, y flexibilidad laboral.

**Sexta.-** A partir de lo anterior el teletrabajo (la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o de separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación) se presentó como una opción viable de incorporar a las personas con alguna discapacidad en el ámbito laboral, mejorando sus condiciones de vida, y facilitando la oportunidad de obtener un tratamiento para la discapacidad que padezcan.

**Séptima.-** Se afirma viable el teletrabajo, en sus distintas modalidades, para la gente con discapacidad en México porque al tener como características el ser voluntario, medido por resultados, realizado a distancia y mediado por las TIC's se presenta como idóneo para cualquier tipo de discapacidad de las señaladas en el cuerpo de este trabajo, por lo que resulta improrrogable su refuerzo legal en las normas aplicables.