

Teletrabajo y discapacidad.

Ventajas e inconvenientes de un fenómeno global impulsado por la pandemia



Joan Saurí

Doctor en psicología
Área NeuroPsicoSocial
Institut Guttmann



Sandra López

**Trabajadora social
sanitaria**

Área NeuroPsicoSocial
Institut Guttmann



Blanca Cegarra

Socióloga

Área de Empoderamiento
y Calidad de Vida
Institut Guttmann

Probablemente en los últimos meses habremos escuchado en varias ocasiones la expresión “el teletrabajo ha venido para quedarse”. Pero a pesar de ello y de que todo apunta a que va a ser un cambio estructural imparable, ¿qué certeza tenemos de ello? ¿Qué entendemos cuando hablamos de teletrabajo?, ¿qué ventajas e inconvenientes conlleva?, ¿tendrá implicaciones para las personas con una discapacidad?

¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo (también puede denominarse trabajo remoto o trabajo móvil, entre otros términos), consiste en un modo relativamente nuevo de adaptaciones de trabajo alternativas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el teletrabajo se define como el uso de tec-

nologías de la información y de la comunicación (TIC), como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y/o computadoras de escritorio, para el trabajo que se realiza fuera del ámbito local del empleador. En otras palabras, el teletrabajo implica un trabajo realizado con la ayuda de las TIC y fuera de las ubicaciones del empleador, de modo que el teletrabajo no debe vincularse exclusivamente a la idea de trabajar desde casa.

Hasta el año 2020, el desarrollo del teletrabajo era tan gradual y tan sutil que pasaba desapercibido. La pandemia derivada de la COVID-19 lo ha acelerado todo, y el teletrabajo está experimentando un auge como consecuencia de la situación.



A principios de 2020, varios gobiernos recomendaron que las empresas facilitaran el teletrabajo para evitar que los empleados se reunieran en un mismo lugar. El propio ministro de Sanidad español, el Sr. Salvador Illa, pidió a las empresas que impulsaran el teletrabajo como medida para afrontar la pandemia en España en marzo de 2020, y se publicaron varios protocolos para ayudar a las empresas en su implantación del teletrabajo.

Hasta el momento, no ha habido antecedentes de implementación del teletrabajo como consecuencia de una crisis de salud, y por tanto, esta es una situación sin precedentes, en la que la mayoría de las organizaciones (tanto empresas como organismos públicos) han pedido a sus empleados que trabajen de forma remota desde casa como teletrabajadores. Ello ha generado cierta confusión en la propia definición del teletrabajo, debido a que muchas personas lo asocian únicamente a trabajar desde casa, cuando no tiene por qué ser siempre así.

Sea como sea, las medidas sanitarias de confinamiento forzoso de los ciudadanos han impulsado la extensión del teletrabajo en un número elevado de organizaciones. Debido a las excepcionales circunstancias derivadas de la propagación de la COVID-19, se puede considerar que la pro-

moción del teletrabajo se ha visto obligada por la situación. Es muy probable que si los temores relacionados con la COVID-19 no existieran, la mayoría de las empresas u organizaciones no habrían implementado prácticas de teletrabajo de manera masiva.

Para muchas personas, la situación laboral derivada de la pandemia ha sido la primera experiencia real, no solo del teletrabajo a tiempo completo, sino de cualquier adaptación laboral flexible, algo que, a pesar de las circunstancias, sigue siendo un privilegio para unos pocos elegidos.

¿Qué pasará después de la crisis? ¿Regresaremos a las

“Sin embargo, hay que tener en cuenta que el teletrabajo no debe ir en detrimento de generar entornos laborales inclusivos y accesibles, tarea todavía pendiente en nuestra sociedad actual.”

formas de trabajo “antiguas y normales”, o los prestadores de empleo reconocerán que teletrabajar puede beneficiar tanto a ellos como a los empleados?

Las respuestas pueden ser especialmente cruciales para muchas personas con discapacidad que actualmente se encuentran en edad laboral y para las que el acceso al mercado de trabajo convencional implica sortear todo tipo de restricciones por razón de discapacidad.

La apuesta por el teletrabajo relacionado con la pandemia puede conllevar una serie de ventajas y desventajas, algunas reconocidas desde hace tiempo y otras que se están poniendo en evidencia como consecuencia del auge derivado de la pandemia.

Ventajas del teletrabajo

Aparte del efecto del distanciamiento social durante la pandemia para contener el ritmo de contagios, se han evidenciado una serie de aspectos positivos asociados a la experiencia de teletrabajar:

Se dice que el teletrabajo facilita la flexibilidad y un sólido equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. La flexibilidad es de particular valor para las personas con algún tipo de discapacidad para las que el trabajo en entornos laborales tradicionales es especialmente dificultoso, así como para quienes cuidan a bebés o personas en situación de dependencia. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el teletrabajo no debe ir en detrimento de generar entornos laborales inclusivos y accesibles, tarea todavía pendiente en nuestra sociedad actual.

Reducir el tiempo y los gastos de desplazamiento es valioso para todos los trabajadores, y puede ser especialmente beneficioso para las personas con problemas de movilidad, a quienes les resulta difícil o costoso viajar fuera de casa. Estas dificultades de movilidad muchas veces están causadas por las barreras existentes en los transportes y espacios públicos, situación que urge transformar para contar con entornos accesibles.

Sin embargo, el hecho de reducir la movilidad y, en consecuencia, las emisiones de CO₂ a la atmósfera, también reducen de manera notable el impacto ambiental. A medio y largo plazo, también puede conllevar un beneficio en términos de salud pública. Por otro lado, para los empleadores puede suponer una gran reducción de la inversión en relación con las infraestructuras, consumo de electricidad, calefacción, equipos informáticos, etc. (se calcula que estaría alrededor del 30% de ahorro).

Además, trabajar desde casa puede tener beneficios únicos para aquellas personas con problemas de salud que requieren descansos frecuentes del trabajo, como los de salud mental o cognitivos, que pueden beneficiarse de estar lejos de un entorno estresante, o que necesitan permanecer cerca de equipos médicos y terapéuticos en casa. También puede ayudar a las personas que tienen citas médicas recurrentes, empeoramientos impredecibles derivados de su estado de salud u otros problemas que dificultan, si no imposibilitan, trabajar de manera constante en un lugar de trabajo.

Por otro lado, según estudios recientes, la modalidad del teletrabajo mejora la calidad de vida de los empleados y puede incrementar su productividad al menos en un 23%. Según el Observatorio de Recursos Humanos (RRHH), el 80% de las personas entrevistadas consideran que el teletrabajo impacta en su satisfacción, suponiendo una menor carga de estrés y favoreciendo un equilibrio entre su vida personal y laboral. Aumentar el grado de bienestar y satisfacción de los trabajadores hace que se sientan más valorados, vinculados y partícipes en la empresa, aumentando su moral, su rendimiento, su motivación, y por lo tanto, su productividad.

Si bien es cierto que habrá que esperar a que se consolide esta nueva modalidad de trabajo para ver sus beneficios e inconvenientes a largo plazo, otra ventaja es que elimina límites y fronteras. Al no requerir una presencia física, con el teletrabajo no existen las limitaciones asociadas.

Desventajas del teletrabajo

Sin embargo, el teletrabajo también puede implicar una serie de inconvenientes que cabe tener presentes:

Implica un mayor aislamiento social, límites cada vez más difusos entre el trabajo y la vida familiar, y quedar excluido de las oportunidades de promoción y ascenso. Se reduce la comunicación informal, los espacios para estar con los demás, comunicar, recibir apoyo o intercambiar ideas e inquietudes. Para las personas con discapacidad, se manifiesta el riesgo de que el teletrabajo pueda convertirse en

“El teletrabajo también puede implicar un mayor aislamiento social, límites cada vez más difusos entre el trabajo y la vida familiar, y quedar excluido de las oportunidades de promoción y ascenso.”












www.ortotienda.es

Servicio oficial



ORTOTIENDA

Bellsolà, 92-94 · 08440 Cardedeu
Tel. 931 298 167 · 685 465 481







ELECTRICO 2



MINI



plegado:
25x65x25cm.
KLICK Mini
con bolsa de viaje

NUEVO LOCAL, 180m² DE EXPOSICIÓN

un espacio laboral segregado, y nos alejemos de la idea de construir un mercado laboral inclusivo, donde la no presencialidad no dependa de tener o no una discapacidad.

Para los prestadores de empleo, las posibles desventajas de trabajar desde casa se sitúan en una mayor dificultad para controlar el trabajo de los empleados y el temor a una menor productividad si los empleados se distraen demasiado en casa y se desconectan de sus compañeros.

El teletrabajo requiere mucha autodisciplina y, en consecuencia, autogestión, lo que hace que no sea una alternativa viable para todos los perfiles. Confiar en la capacidad del trabajador, en su propia capacidad de gestionar el tiempo y las tareas de manera óptima, no siempre es una tarea fácil. Este problema podría solventarse dedicando recursos dirigidos a desarrollar competencias en la gestión del tiempo.

Por otro lado, puede conllevar dificultades de comunicación. Aunque hay multitud de herramientas para mantener el contacto, crear un entorno de trabajo en equipo desde la distancia o en entornos telemáticos es complicado.

De la misma manera que el teletrabajo puede significar un gran ahorro tanto para las personas trabajadoras como para los prestadores de empleo, puede significar un incremento en los gastos en el entorno doméstico en cuanto al consumo de agua, luz, gas, conexión a internet o alimentación, entre otras.

Muchas empresas siguen mostrando cierta resistencia al teletrabajo. Se priorizan los sistemas de control, se premia el alargamiento de la jornada, a pesar de que este pueda ser improductivo, y la implicación de la persona se mide en función del número de horas que pasa en su lugar de trabajo.

Todos estos inconvenientes pueden afectar particularmente a los grupos con más restricciones a la participación, como son las personas con discapacidad. Especial-

mente respecto a las adaptaciones del lugar de trabajo, ya que la empresa debe garantizar que se trabaje en las condiciones adecuadas.

Situación laboral de las personas con discapacidad

El artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) incluyó el derecho a un empleo decente en el mercado laboral. Aunque todos los países de la Unión Europea firmaron y adoptaron la CDPD, persisten grandes diferencias de empleo entre las personas con una discapacidad y las personas sin discapacidad.

A pesar de los esfuerzos, hoy en día continuamos sin tener una respuesta clara a las siguientes preguntas:

¿Cómo se promueve la igualdad de oportunidades en relación con el trabajo?

¿Qué políticas activas del mercado laboral ayudan a las personas con discapacidad a encontrar y conservar un empleo?

Parte del problema radica en el hecho de que los diferentes países de la Unión Europea definen la discapacidad de muchas formas diferentes y, a menudo, no en consonancia con el enfoque de los derechos humanos de la discapacidad.

En el Estado español, la encuesta de población activa (EPA, 2019) informa que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad destaca por su baja participación en el mercado laboral. Por una parte, la tasa de empleo fue del 25,9%, 41 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Dicha tasa aumentó 0,1 puntos respecto a 2018. Por otra parte, la tasa de paro superó en 10 puntos a la de la población sin discapacidad (23,9% frente al 13,9%). Respecto al año 2018, la tasa de paro se redujo 1,3 puntos (INE, 2019).

Pese a que los datos siguen siendo más que mejorables, desde el año 2013 hasta el año 2019 se había producido un aumento consecutivo en lo que refiere a la empleabilidad del colectivo.

Comparando el tercer trimestre del año 2020 con el mismo periodo del ejercicio anterior, se registran casi 84.700 empleos menos, lo que supone una pérdida del 32%, rompiéndose así la tendencia consecutiva de siete años de crecimiento en el volumen de contrataciones del colectivo. Cabe destacar que el 80% de las personas con discapacidad trabajan en el sector de los servicios, el cual se ha visto severamente afectado por la crisis de la COVID-19 y los ERTES.

Pese a estos datos, en España y en la Unión Europea existen políticas orientadas a disminuir las desigualdades de partida del colectivo. Entre las más importantes, se encuentran: el empleo con apoyo, los centros especiales de empleo y las empresas de inserción y el teletrabajo.

¿Por qué motivo la inserción laboral del colectivo resulta tan difícil?

Hoy en día, todavía existen muchos prejuicios y estereotipos en cuanto a la contratación de las personas con discapacidad, como pueden ser la baja productividad, el absentismo laboral o la dificultad de adaptar el entorno a las necesidades de las personas. Dada la actual crisis sanitaria, esta situación puede verse todavía más agravada. La estructura y la funcionalidad de la sociedad fomentan que las personas con discapacidad conformen un grupo vulnerable y susceptible a la exclusión social, a los cuales se les ha coartado su libertad, igualdad y dignidad.

La crisis de la COVID-19 ha azotado con fuerza a la población en general y, en concreto, a las personas con discapacidad que, si bien ya parten de un contexto desventajoso, esta pandemia puede cronificar la situación.

Según los datos facilitados por la Federación de Centros Especiales de Trabajo de Cataluña (FECETC), Inspección de Trabajo sancionó el pasado año 2019 a 147 empresas por incumplimiento de la Ley general de la discapacidad, que obliga a las empresas a reservar un 2% de la plantilla de más de 50 personas a trabajadores

con discapacidad. Dato alarmante si se compara con los 55 expedientes sancionadores de 2018.

¿Qué opinan las personas con discapacidad de su experiencia con el teletrabajo?



Daniel Manrubia, 47 años, diseñador gráfico. Es usuario de una silla de ruedas debido a una lesión medular en el año 1993. Desde el inicio de la pandemia realiza teletrabajo desde su domicilio. Nos habla sobre su experiencia e identifica la flexibilidad

y el evitar desplazamientos como ventajas principales del teletrabajo.

“La comodidad de no tener que desplazarse y la flexibilidad en el horario laboral. En la oficina no paras de trabajar desde que entras hasta que sales. En casa hay más flexibilidad, por ejemplo, te puedes permitir hacer pausas más largas. Acabas trabajando las mismas horas, pero a otro ritmo.”

Sin embargo, identifica la falta de contacto social presencial y no disponer de todos los medios que se encuentran en la oficina como inconvenientes. “El contacto con los compañeros. Salvo videoconferencias puntuales, el contacto se pierde. No tener acceso a todos los medios que se encuentran en la oficina (servidores, impresoras...).”

Comenta que su empresa está considerando apostar por el teletrabajo más allá de la pandemia: “se está planteando esta posibilidad, tres días en la oficina y dos en casa podría ser una opción”.

En términos generales, considera que el teletrabajo puede beneficiar a las personas con discapacidad por el hecho de no tener que desplazarse.



María José García, 36 años, trabaja como responsable de la Unidad de Garantía de la Calidad en normativa BPL (Buenas Prácticas de Laboratorio) del Parc Científic de Barcelona, donde realiza inspecciones/auditorías internas de calidad.

Tiene una tetraparesia espástica desde el nacimiento, y es usuaria de muletas en el entorno doméstico y distancias cortas, y de silla de ruedas eléctrica para distancias largas y en el trabajo.

Desde que comenzó el confinamiento, alterna días de teletrabajo con presenciales.

Como ventajas del teletrabajo, apunta: “Se evita el tiempo de traslado al lugar de trabajo y el de la vuelta a casa. Puedes hacer más actividades, con lo que apro-

“Trabajando en casa, el mobiliario y el espacio son menos adecuados, por lo que se ha de disponer de las herramientas, equipos y materiales similares a los del trabajo. Puede haber problemas con la conexión a internet o a la intranet de la empresa. También un aumento de los gastos en casa por parte del trabajador y, a la vez, menor desconexión del trabajo.”

vechas más el día. Si estas actividades van dirigidas hacia tu salud, como el hecho de hacer deporte, puedes llevar una vida más saludable. Hay mayor conciliación de la vida personal y la laboral, y a la vez, un mayor conocimiento sobre herramientas informáticas. También se reduce el gasto en transporte y, en consecuencia, hay disminución de la contaminación ambiental por menor utilización de vehículos. La propia empresa tiene menos gastos en electricidad”.

Por contra, como inconvenientes, destaca que “No hay una comunicación directa entre los trabajadores, disminuyendo la socialización tanto a nivel laboral, como personal. El mobiliario y el espacio son menos adecuados, por lo que se ha de disponer en casa de las herramientas, equipos y materiales similares a los del trabajo. Puede haber problemas con la conexión a internet o a la intranet de la empresa. También un aumento de los gastos en casa por parte del trabajador y, a la vez, menor desconexión del trabajo”.

Desde el inicio de la pandemia ha experimentado una evolución en su experiencia con el teletrabajo, y ha pasado de hacerlo a jornada completa, debido al confinamiento estricto de los primeros meses, a un formato híbrido, en el que alterna el trabajo presencial con el teletrabajo. Teniendo en cuenta su labor, nos comenta que: “siempre es más sencillo realizar una inspección de fase experimental o de instalaciones presencialmente, ya que puedes hacer las observaciones de forma directa. Aun así, nos hemos adaptado bastante bien a realizarlas en remoto”.

“Por otro lado, cuando trabajo presencialmente, ocupo unas dos horas cada día en el traslado, con lo que llegas tarde a casa y te da tiempo a hacer pocas cosas, como, por ejemplo, deporte; si teletrabajo, dispongo de más tiempo para el deporte, hacer la compra o cualquier otro tipo de actividad.”

“Para una persona con gran dificultad en el movimiento, consideraríamos beneficioso del teletrabajo el hecho de poder tener un espacio más adaptado y las ayudas necesarias, evitando desplazamientos que requieren más tiempo. Independientemente del grado de autonomía,

dispone de más tiempo para su propio cuidado (realizar ejercicio, cualquier tipo de tratamiento...).

De manera general, perjudicaría en la socialización de la persona en el día a día. Además, podría perjudicar en su inserción en el equipo, de manera que no la pudiesen ver los compañeros “como una más”, yendo y viniendo del trabajo, desenvolviéndose en el mismo, conviviendo con ellos..., de modo que no se normalizaría la diversidad funcional o de cualquier otro tipo. Por parte de la empresa, no habría ninguna dedicación especial para adaptar los espacios y hacerlos accesibles, lo cual disminuiría en cierto modo la empatía, sensibilización, capacidad de integración directa y otros muchos valores o características necesarios en las personas que componen los lugares de trabajo.



Eduard Badia, 60 años, es usuario de una silla de ruedas desde 1986. Trabaja en el sector del telemarketing desde hace veinte años. Desde el inicio de la pandemia ha realizado toda su jornada laboral desde su domicilio, y nos habla sobre su experiencia:

“¿Ventajas? No tener que desplazarse, más horas de descanso, reducción de gastos de transporte y comida, mejor conciliación horaria entre la vida profesional y la vida familiar.”

“¿Inconvenientes? Menor interacción social, más esfuerzo de concentración y organización personal, sedentarismo.”

“La decisión de teletrabajar fue una medida de choque imprescindible al empezar la pandemia. Se han ido solucionando poco a poco los problemas técnicos de las aplicaciones que lo permiten. En mi caso, no ha habido ninguna evolución en la forma de trabajar, dado que es exactamente igual hacerlo desde casa que desde la empresa.”

Al preguntarle si la empresa para la que trabaja ha favorecido el teletrabajo, nos responde:

“De momento, en nada. La nueva ley del teletrabajo es muy inconcreta y determina que todo avance ha de basarse en acuerdos en los convenios. La empresa no ha puesto medios para poder teletrabajar ni se hace cargo de los costes de luz e internet.”

Manifiesta que intentará seguir teletrabajando cuando termine la pandemia “prefiero esta opción, aunque la empresa es más partidaria del trabajo presencial. Actualmente existen negociaciones entre los sindicatos y la empresa para seguir teletrabajando”.

“Pienso que es una opción muy ventajosa para nuestro colectivo, y debería poder plasmarse en la creación de trabajo para las personas con problemas de movilidad. Hay muchos sectores ideales para ello: programadores, diseñadores, contables, teleoperadores, traductores, profesores, etc. No veo ningún inconveniente y creo que sería bueno ofrecer beneficios fiscales a las empresas para llevarlo a cabo.”



Dolores Rodríguez, 52 años. Trabaja en atención al cliente en una empresa de servicios municipales de Barcelona. Se desplaza en silla de ruedas desde 1989.

Hace teletrabajo en el domicilio desde el año 2007, y dedica una jornada de 15 horas semanales.

Como ventajas a favor del teletrabajo destaca que “la flexibilidad, la disponibilidad horaria, en el sentido de que yo puedo escoger las horas, no ceñirme a un horario definido, así que me da la libertad de que yo puedo hacerlo cuando a mí me va bien”.

“Evitas gastos de desplazamiento o que te tenga que llevar alguien, que supone un sobreesfuerzo. El frío o condiciones meteorológicas adversas hacen que sea mucho más cómodo trabajar desde tu casa.”

Por contra, como aspectos negativos remarca que “te encuentras socialmente más aislada, te faltan los compañeros y mantener una actividad social. Y señalaría la concentración, el no despistarse con otros estímulos como que entre alguien en la habitación... La dificultad en poner límites al horario laboral. La disponibilidad horaria puede ser una ventaja, pero, al mismo tiempo, un inconveniente, porque es más difícil poner límites y que acabes alargando tu jornada laboral. Otro inconveniente es que al no tener que salir no te obliga a arreglarte y a cuidar tu imagen...”

“A veces me he sentido que estoy un poco desplazada, no es lo mismo estar en la oficina, donde te ven, a estar en tu casa, eso puede ser una limitación para alguien que quiera aspirar a un cargo superior.”

Su experiencia con el teletrabajo se remonta a muchos años antes de la pandemia actual. Nos explica cómo valora la evolución de su experiencia y cómo han cambiado las cosas:

“Ha cambiado mucho. No tiene nada que ver el mundo actual a cuando yo tuve el accidente. No había internet, no había prácticamente ordenadores. Yo empecé a trabajar presencialmente después de terminar la rehabilitación. La tecnología ha sido clave, después de contraer la lesión atendía a los clientes con un teléfono fijo y un puntero, era inviable hacer lo que hago hoy en día. Ahora tengo un ratón adaptado, tengo un auricular y utilizo el programa de voz.”

“En nuestro caso, el teletrabajo nos puede beneficiar muchísimo. El tema es que el término discapacidad es muy genérico, y no es lo mismo una persona que tenga cierta independencia, que pueda subir y bajar del coche, a una persona que necesita de ayuda de terceras personas... En

mi caso, que dependo de que me lleven, dependo mucho de un entorno, entonces no es fácil, a veces ya es difícil encontrar un asistente personal para tu cuidado, pues imagínate que encima esta persona tiene que disponer de vehículo y que te tenga que llevar a tu lugar de trabajo... Es una ventaja poder hacerlo desde tu casa..., te mantiene activa socialmente pero también mentalmente, el hecho de que te sientes útil y te estimula como persona.”

“Creo que puede beneficiar más que perjudicar. De todas maneras, dependerá del tipo de discapacidad. La cuestión es: ¿es fácil encontrar trabajo para las personas con una discapacidad importante? Lo complicado es que encontremos esa posibilidad.”

Conclusión

El teletrabajo puede conllevar ventajas y desventajas, tanto para las personas en edad de trabajar como para los prestadores de empleo. Probablemente, la pandemia ha acelerado un fenómeno que, tarde o temprano, se iría implementando en todos los ámbitos. Quizás no se trate de posicionarse a favor o en contra del teletrabajo, sino de avanzar hacia un modelo híbrido que fomente la igualdad de oportunidades para todas las personas de manera efectiva, y se adapte a las necesidades y circunstancias de cada persona.

En los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), concretamente en el número 8 de la agenda 2030, se persigue la ocupación plena y garantizar un trabajo digno para todas las personas, incluidas las jóvenes y las personas con discapacidad. En este sentido, para las personas con discapacidad, el teletrabajo puede conllevar una serie de beneficios y, al mismo tiempo, una serie de inconvenientes, tal y como han apuntado los testimonios presentados en este artículo.

Los datos muestran la importancia y la necesidad continua de establecer políticas, medidas o programas que faciliten y promuevan la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral en igualdad de oportunidades. El teletrabajo puede ser una medida que facilite



“En los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), concretamente en el número 8 de la agenda 2030, se persigue la ocupación plena y garantizar un trabajo digno para todas las personas, incluidas las jóvenes y las personas con discapacidad.”

la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, entre otros riesgos, existe la posibilidad de que se pueda generar un mercado de teletrabajo segregado para las personas con movilidad reducida y que, al mismo tiempo, implique un mayor aislamiento de estas personas.

Es necesario que se gestionen políticas en torno a la empleabilidad y al desarrollo integral de las personas con discapacidad, que no solo proteja el derecho a la igualdad de oportunidades, sino que, además, fortalezca y contribuya al desarrollo de la sociedad en general, constituyéndose como una perspectiva menos segregada, respetando la inclusión laboral y social de la persona con discapacidad.

Existe un interés político en ampliar las opciones de teletrabajo para los trabajadores con discapacidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha respaldado específicamente el teletrabajo para personas con discapacidades durante la pandemia. Sin embargo, será crucial en los próximos meses y años poder responder a las siguientes preguntas:

¿Cuáles son las implicaciones del repunte en el teletrabajo relacionado con la pandemia para el colectivo de personas con discapacidad? ¿Conducirá esto a un aumento de las oportunidades laborales para las personas con discapacidad, o incrementará en mayor medida las restricciones y barreras?

Cuestiones como estas queremos que tengan cabida en el marco del proyecto PARTICIPA. Se trata de un proyecto de investigación social liderado e impulsado por el Institut Guttmann, en colaboración con las entidades del Consejo Social y de Participación, que pretende, entre otros objetivos, incidir sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Concretamente, sobre los factores que facilitan o dificultan el acceso al mercado de trabajo y condicionan la estabilidad laboral. Para ello, nuevamente, solicitamos a las personas con una discapacidad que formen parte activa de este proyecto registrándose en el siguiente enlace: <https://participa.guttmann.com/es/registro-participa/>