



## **DIRECTRICES PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS QUE FORMEN PARTE DE LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA Y GRUPOS CON MAYORES FACTORES DE RIESGO FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS CoV-2 DENTRO DE LOS ESPACIOS LABORALES**

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 35 reconoce como grupos de atención prioritaria a las personas adultas mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas.

A través de Acuerdo Ministerial Nro. 2018-180, de 21 de agosto de 2018, publicado en el Registro Oficial Nro. 336 de 27 de septiembre de 2018, el Ministerio del Trabajo expidió la: *“Norma Para La Calificación Y Certificación De Sustitutos Directos De Personas Con Discapacidad”*.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. 00126-2020, de 11 de marzo de 2020, la Ministra de Salud Pública declaró el Estado de Emergencia Sanitaria debido al brote del coronavirus (COVID 19).

Con Acuerdo Interministerial Nro. 001, de 12 de marzo de 2020, la Ministra de Gobierno y el Ministro de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, dispusieron la adopción de acciones y medidas preventivas frente a la pandemia del brote del coronavirus (COVID 19); a fin de garantizar el derecho a la salud de todos sus habitantes.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-0076, de 12 de marzo de 2020, el Ministro del Trabajo expidió las Directrices para la Aplicación de Teletrabajo Emergente durante la Declaratoria de Emergencia Sanitaria.

A través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-0093, de 03 de mayo de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió las Directrices para la reactivación económica a través del retorno progresivo al trabajo al Sector Privado.

El artículo 5 del Acuerdo Ministerial ibídem, determina que: *“...los trabajadores que pertenezcan a los grupos de atención prioritaria, conforme lo previsto en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, los trabajadores que tengan la calidad de sustitutos de personas con discapacidad y los trabajadores que no deben asistir al lugar de trabajo de conformidad con la “Guía y plan general para el retorno progresivo a las actividades laborales MTT6-003 de 2020”,*



*aprobada por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE), el 28 de abril de 2020, mantendrán o se acogerán a la modalidad de teletrabajo emergente en sus domicilios, adaptando sus actividades laborales a esta modalidad.”.*

Con Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-094 de 03 de mayo de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió las Directrices para el retorno al trabajo presencial del servicio público y regulación de la autorización de las jornadas laborales emergentes.

El artículo 4 del Acuerdo Ministerial ibídem, determina que *“Los servidores públicos que pertenezcan a los grupos de atención prioritaria, conforme lo previsto en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, los servidores públicos que tengan la calidad de sustitutos de personas con discapacidad y los servidores públicos que no deben asistir al lugar de trabajo de conformidad con la “Guía y plan general para el retorno progresivo a las actividades laborales MTT6-003 de 2020”, aprobada por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE), el 28 de abril de 2020, mantendrán o se acogerán a la modalidad de teletrabajo emergente en sus domicilios, adaptando sus actividades laborales a esta modalidad.”.*

La Guía y Plan General para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales, aprobado por el COE Nacional el 28 de abril de 2020, señala que los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo para COVID 19, mantendrán el teletrabajo emergente.

Resulta necesario adoptar medidas inmediatas para prevenir y proteger la salud de los trabajadores y servidores públicos que formen parte de los grupos de atención prioritaria y con mayores factores de riesgo, dentro de los espacios laborales debido a la pandemia de COVID-19. El diagnóstico oportuno de los casos sospechosos para su tratamiento correspondiente permitirá prevenir la posible propagación del coronavirus SARS CoV-2, (virus que causa la enfermedad COVID-19) en los centros y lugares de trabajo.

## **1. ÁMBITO:**

El presente instrumento es de aplicación obligatoria tanto para el sector público como para el sector privado, todos los empleadores y sus trabajadores o servidores públicos que pertenezcan a los grupos de atención prioritaria y a los grupos con mayores factores de riesgo frente a la exposición al SARS CoV-2, dentro de los espacios laborales.

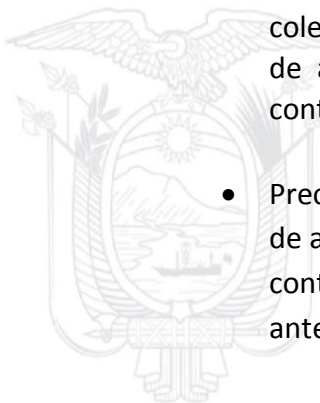


## 2. ALCANCE:

Este documento contiene las directrices para proteger los derechos de la población laboral que forma parte de los grupos de atención prioritaria durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19.

## 3. OBJETIVOS:

- Emitir los lineamientos y recomendaciones para el teletrabajo y las condiciones a observarse para el retorno progresivo y planificado de los grupos de atención prioritaria y con mayores factores de riesgo;
- Entregar información relevante para la vigilancia de la salud individual y colectiva el ámbito laboral de las personas que forman parte de los grupos de atención prioritaria y grupos con mayores factores de riesgo para contraer la infección COVID-19; y,
- Precautelar la salud de la población laboral que forma parte de los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo para contraer la enfermedad COVID-19 en los centros y lugares de trabajo, ante los casos: sospechoso, probable y confirmado con COVID-19.



## 4. DEFINICIONES:

- Grupos de atención prioritaria:** Las personas adultas mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas.
- Grupos con mayores factores de riesgo:** Las personas mayores a sesenta (60) años; mujeres en período de lactancia; personas con afecciones médicas como por ejemplo, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades pulmonares crónicas, cáncer o inmunodepresión, entre otras; sustitutos directos laborales; sustitutos por solidaridad humana y trabajadores y servidores públicos que tengan a su cargo el cuidado de niños y niñas en etapa escolar.
- Teletrabajo emergente:** De acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, expedido por el

Ministerio del Trabajo, el teletrabajo emergente es: “La prestación de servicios de *carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo a través del cual la o el servidor público o la o el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones donde habitualmente desarrolla sus actividades laborales.*

*La implementación del teletrabajo emergente en relaciones contractuales existentes modifica únicamente el lugar en donde se efectúa el trabajo, sin afectar ni alterar las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto no vulnera derechos y no constituye causal de la terminación de la relación de trabajo”.*

- d) Personas con discapacidad:** Según el Artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se considera como persona con discapacidad a *“toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica o asociativa para ejercer una o más actividades esenciales en la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.”*

Las personas con discapacidad son acreditadas como tales, en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, que lo administra el Ministerio de Salud Pública; luego de cumplir un proceso de calificación de la discapacidad.

- e) Persona en condición discapacitante temporal:** Se entiende por persona en condición discapacitante temporal a toda aquella que presente una disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales, a consecuencia de deficiencias de carácter previsiblemente transitorias, que siendo sometidas al tratamiento correspondiente, en un plazo no mayor a un año (1 año), no ocasionen una discapacidad permanente de al menos el 30%.
- f) Persona sustituta laboral o sustituto/a directo:** Conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, *“las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral,*



*de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.*

*Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento”.*

## **5. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA ENFERMEDAD COVID-19 PARA LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA Y GRUPOS CON MAYORES FACTORES DE RIESGO:**

### **5.1. Modo de propagación:**

Su transmisión es por vía respiratoria, a través de gotitas de secreciones del tracto respiratorio expelidas por la tos, estornudos, conversaciones o generación de aerosoles en la atención de personas infectadas.

Su contagio puede ser de persona a persona, considerándose, además, de fuente común. Se reportó que se encuentran también presentes en heces fecales.

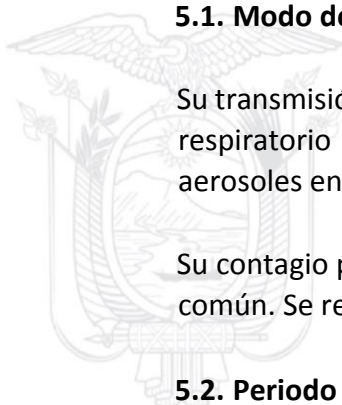
### **5.2. Periodo de incubación:**

El período de incubación del SARS-CoV-2 es de 1 a 14 días, principalmente de 3 a 7 días, pero podría variar de acuerdo a la susceptibilidad de cada persona. Es altamente contagioso durante el período de latencia.

### **5.3. Signos y síntomas:**

Los síntomas más frecuentes de COVID-19, incluyen:

- Malestar general,
- Tos seca,
- Dolor de garganta,
- Fiebre,
- Disnea (dificultad para respirar),
- Hallazgo radiológico: Infiltrados pulmonares bilaterales,





El cuadro inicia con sintomatología respiratoria inespecífica que puede evolucionar a un cuadro más severo. En ocasiones se puede presentar otro tipo de sintomatología como digestiva o dérmica.

#### **5.4. Retorno paulatino al Trabajo**

Para el retorno paulatino al trabajo de los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo se deberá observar y aplicar la Guía y Plan General para el Retorno Progresivo a las Actividades Laborales aprobado por el COE Nacional, de igual manera se ha insistido que la reapertura de los sectores productivos estará sujeta al proceso que lo determine el Comité de Operaciones de emergencia - COE Nacional, aplicando criterios de priorización.

Durante el período que dure la emergencia sanitaria nacional por la presencia de COVID-19, se deben implementar todas las medidas necesarias para evitar el contagio por COVID-19 de los servidores públicos y/o trabajadores, y en especial de las personas que formen parte de los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo, ya que por sus características individuales (factores de riesgo) es personal más susceptible a la afección viral.

### **6. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS SOBRE EL CORONAVIRUS (COVID 19) PARA LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA Y GRUPOS CON MAYORES FACTORES DE RIESGO:**

#### **6.1. Obligaciones de los empleadores**

Para el retorno paulatino al trabajo de los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo ante la enfermedad COVID 19, el empleador deberá identificar las características de los puestos de trabajo y realizar una evaluación del nivel de riesgo al que están sometidos los trabajadores en el desarrollo de sus funciones para lo cual deberá priorizar la modalidad del teletrabajo conforme el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, para los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo ante el COVID 19.

##### **6.1.1. Medidas de identificación los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo.**

- Identificar al personal que pertenece a los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo ante el COVID 19 para evitar que



su condición se agrave o complique por la exposición al riesgo biológico SARS CoV-2, virus que causa la enfermedad COVID-19.

### 6.1.2. Medidas de prevención y control

- Elaborar un plan de prevención y contingencia con directrices claras y específicas para que los responsables (Responsable / Técnico de Seguridad, Médico Ocupacional, Talento Humano o quien hiciere sus veces, Trabajador Social) puedan implementar en el ámbito laboral todas las medidas de prevención, protección y actuación para las personas que formen parte de los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo ante COVID 19 durante la emergencia sanitaria, permitiendo el retorno progresivo al trabajo observando los protocolos de higiene emitidos por la Autoridad Sanitaria Nacional y contar al menos con lo siguiente:



- Análisis de la pertinencia de realizar la actividad laboral de forma presencial.
  - Análisis de la situación de cada uno de los trabajadores que se encuentran dentro de los grupos de atención prioritaria, y con factores de riesgo, a fin de adaptar sus actividades al teletrabajo emergente o a la jornada presencial.
- Se deberá considerar la forma y facilidad de desplazamiento desde el domicilio al lugar de trabajo para valorar el retorno al sitio de trabajo. Además se deberá tomar en cuenta factores como servicio de transporte si es proporcionado por el empleador o se realizará uso del servicio público de transporte; la distancia desde el domicilio; los horarios de entrada y salida, entre otros.
  - Considerar para el retorno al sitio de trabajo de las personas con discapacidad o los grupos con mayores factores de riesgo el espectro de dependencia o independencia, así como de funcionalidad; por ello, es imprescindible el análisis caso por caso.
  - Definir un mecanismo de diagnóstico oportuno y monitoreo continuo para el personal posiblemente expuesto al COVID-19, con énfasis en aquellos puestos de trabajo en los que se requiere la interacción con otras personas.

- De manera frecuente vigilar la salud de los servidores públicos y/o trabajadores para detectar de manera oportuna signos y síntomas relacionados con la infección COVID-19, y en caso de ser necesario aplicar los protocolos establecidos por el Ministerio de Salud Pública.
- Realizar la identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo de todas las personas que formen parte de los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo ante COVID 19; e implementar las medidas de control para mitigar o eliminar el factor de riesgo que puede ocasionar afectación a la salud de los servidores y/o trabajadores.
- Elaborar e implementar los protocolos necesarios de orden, limpieza y desinfección rutinaria de las instalaciones de todos los centros y lugares de trabajo, así como de las superficies, equipos y otros elementos del entorno de trabajo, con énfasis en aquellas superficies de contacto frecuente como manillas, pasamanos, taza del inodoro, llaves de agua, superficies de las mesas, escritorios, superficies de apoyo, etc.; basados en los protocolos emitidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), con la finalidad de garantizar óptimas condiciones de salud para todos los servidores y/o trabajadores. Es importante que en estas actividades se garantice la protección del trabajador o personal que realiza tareas de limpieza, para ello se debe seguir las instrucciones del fabricante del producto químico (concentración, método de aplicación, tiempo de contacto, almacenamiento, etc.) y equipos de protección personal para uso y manipulación.
- Establecer lineamientos para que durante la jornada de trabajo se aplique las medidas de distanciamiento físicos, y se mantenga una distancia mínima de 2 metros entre persona y persona; para ello, se deberá formar grupos para la utilización de las áreas de consumo de alimentos y áreas de uso público, promover que toda reunión se realice mediante la utilización de las plataformas virtuales disponibles, entre otras medidas que se puedan disponer con la finalidad de evitar la aglomeración de personas en los diferentes lugares de trabajo, priorizando a los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo de contraer COVID 19.
- Gestionar la selección, abastecimiento y entrega de ropa de trabajo y equipos de protección personal (EPP) y colectiva necesarios en función de la

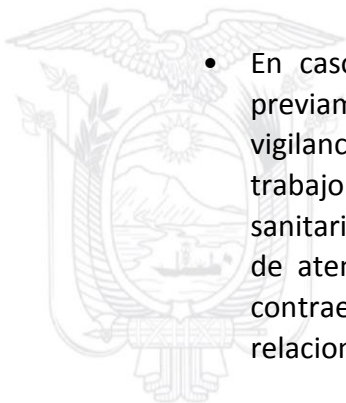






evaluación del riesgo laboral, nivel de exposición y condiciones de cada persona que forme parte de los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo de contraer COVID 19. Previo a la entrega del equipo de protección personal se deberá capacitar a los servidores y/o trabajadores sobre el uso correcto, mantenimiento, reposición y disposición final de los equipos.

- Establecer jornadas y turnos de trabajo especiales, acorde con las características personales o estado biológico conocido y descrito en el certificado de salud previamente emitido por el Médico Ocupacional / Médico responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores, como medida de protección administrativa ante el tiempo de exposición al riesgo biológico presente actualmente en nuestro medio.
- En caso de ser necesario e indispensable, con el certificado de salud previamente emitido por el Médico Ocupacional / Médico responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores, realizar el cambio de puesto de trabajo de manera temporal hasta concluir el estado de emergencia sanitaria nacional a las personas que pertenecen formen parte de los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo de contraer COVID 19, sobre todo las actividades laborales que se encuentran relacionadas con la atención al público o con mayor riesgo de contagio.



### 6.1.3. Medidas de comunicación e información

- Comunicar continuamente a los servidores y/o trabajadores que formen parte de los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan y sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos.
- Realizar el respectivo seguimiento social/geográfico/epidemiológico de los casos, ya sean estos por contacto, sospecha, o confirmado de COVID19; limitando el contacto y respetando las medidas higiénicas dispuestas por las Autoridades Nacionales.
- Mantener la información actualizada sobre los servidores y/o trabajadores que se encuentren en cerco epidemiológico con la finalidad de aplicar las

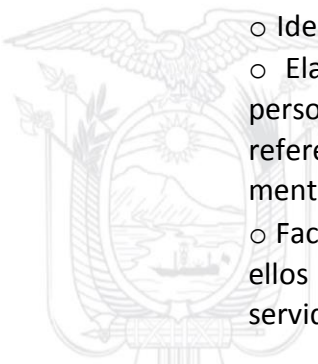


medidas pertinentes de prevención para precautelar la salud de todos los servidores y/o trabajadores.

- Promover y difundir por los canales internos de comunicación información sobre las normas de limpieza y desinfección, higiene de manos e higiene respiratoria. De igual manera, colocar señalización sobre COVID-19, de acuerdo a lo que se establece en las Normas INEN.

#### **6.1.4. Medidas para evitar riesgos psicosociales.**

- Realizar acciones encaminadas para el bienestar psicosocial y la salud mental de los servidores y/o trabajadores durante el brote de COVID-19, con los mínimos parámetros descritos a continuación:
  - Identificación de factores de riesgo psicosocial.
  - Elaborar una guía/protocolo para apoyo psicológico y derivación del personal que requiera atención psicológica y emocional, tomando como referencia lo que establece el protocolo para atención tele asistida de salud mental en COVID - 19 / MTT2-PRT005-2020.
  - Facilitar y optimizar el proceso de adaptación a escenarios adversos, entre ellos la posible percepción de riesgo que pueden tener los trabajadores y/o servidores públicos de ser infectados por el COVID-19.



#### **6.1.5. Adaptación de los puestos de trabajo personas con discapacidad.**

Conforme lo establece la normativa vigente, se debe efectuar la adaptación de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad con la finalidad que las actividades que estas realicen sean acordes a los conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales de cada persona. Todo ambiente de trabajo, basándose en la Normativa INEN sobre accesibilidad al medio físico, debe ser: concebido, diseñado, construido, equipado y mantenido de forma que cada servidor público y/o trabajador pueda acceder para utilizarlo con autonomía y seguridad.

En caso de ser necesario e indispensable que las personas con discapacidad deban acudir a los centros de trabajos, estos lugares deben contar con todos los apoyos necesarios para que los servidores y/o trabajadores puedan desenvolverse en un ambiente laboral seguro de acuerdo a la discapacidad que presenten.

Por lo tanto, la adaptación del puesto de trabajo es el resultado de la confluencia de multitud de factores que tienen que ver con un buen diseño, un análisis



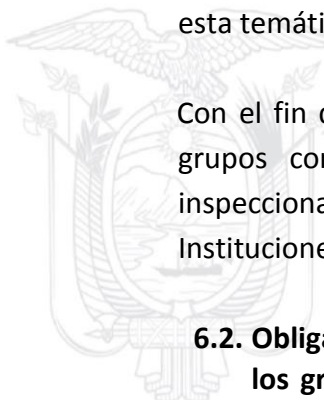
individualizado de cada caso y una descripción detallada del puesto que permita alcanzar un correcto equilibrio en las actividades que realizan las personas con discapacidad, y que no afecte a su condición ni a la economía de la empresa o Institución.

De considerar necesario, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades-CONADIS, brindará la asesoría necesaria en relación a los ajustes razonables y pone a disposición el “Curso de Capacitación en Accesibilidad al Medio Físico y Normativa Técnica Ecuatoriana”, mismo que se desarrolla a través de la Plataforma Virtual, [www.plataformaconadis.gob.ec](http://www.plataformaconadis.gob.ec), o a su vez a través de la Página Web [www.consejodiscapacidades.gob.ec](http://www.consejodiscapacidades.gob.ec), en su Biblioteca virtual en donde se proporciona la normativa correspondiente y los parámetros adecuados sobre esta temática.

Con el fin de precautelar la salud de estos grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo, el Ministerio de Trabajo podrá inspeccionar las medidas de bioseguridad adoptadas por las Empresas e Instituciones Públicas.

## **6.2. Obligaciones para los trabajadores y servidores públicos pertenecientes a los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo.**

- Notificar oportunamente a la Unidad de Talento Humano si se encuentra en los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo.
- Notificar inmediatamente al empleador en el caso de mantener síntomas, considerarse sospechoso o probable de COVID 19.
- Cumplir con las medidas de prevención, control y protección establecidas por la Autoridad Sanitaria Nacional, el empleador y el presente Instrumento.
- Atender a las capacitaciones, talleres u otros eventos que organice la institución pública o empresa sobre prevención del coronavirus (COVID19).





- Acatar el Aislamiento Preventivo Obligatorio (APO) dispuesto en el Acuerdo Interministerial Nro. 001, de 12 de marzo de 2020 y adoptar obligatoriamente la modalidad del teletrabajo.

## 7. DE LA DESVINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, los empleadores deberán cumplir con lo estipulado en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades e indemnizar con el pago de un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicional a los demás beneficios de ley correspondientes.



CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES

MINISTERIO DEL TRABAJO