

MINISTERIO
DEL TRABAJO



CONSEJO NACIONAL PARA LA
IGUALDAD DE DISCAPACIDADES



Federación Nacional
de Ecuatorianos con
Discapacidad Física

DERECHOS HUMANOS, INCLUSIÓN LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



AUTORIDADES

- Xavier Torres
Presidente Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades
- Andrés Isch
Ministro Ministerio de Trabajo

Elaboración del documento Coordinación Técnica-CONADIS

- Lucia Gutiérrez- Responsable de la Unidad de Formulación, Información y Estudios
- Karla Pérez- Responsable de observancia, Seguimiento y Evaluación
- Mishel Álvarez- Analista de Observancia, Seguimiento y Evaluación
- Paúl Quinchimba- Analista de Formulación, Información y Estudios
- Sebastián Verdesoto- Asistente de Transversalización y Participación

Apoyo Técnico Ministerio de Trabajo

- Dirección de Atención a Grupos Prioritarios

Apoyo Técnico FENEDIF

- Servicio de Integración Laboral-SIL

Diseño y Diagramación Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades – CONADIS

- Fernando Betancourt Diseñador gráfico - Comunicación social

MÓDULO 1

1. DISCAPACIDAD, INCLUSIÓN LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS	9
1.1. ¿CÓMO ENTENDER LA DISCAPACIDAD?.....	9
1.2. DISCAPACIDAD UNA CONDICIÓN HUMANA Y UNA CIRCUNSTANCIA DE VIDA.....	10
1.3. ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?.....	11
1.4. RECONOCIMIENTO LEGAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	12
1.5. TIPOS DE DISCAPACIDADES Y CONSEJOS ÚTILES PARA RELACIONARSE CON CADA TIPO DE DISCAPACIDAD.....	14
1.6. PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	22
1.7. PARADIGMAS EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	28
1.8. LENGUAJE POSITIVO COMO UNA ESTRATEGIA DE IGUALDAD E INCLUSIÓN.....	30
1.9. ORIENTACIONES SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	32
1.10. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACTIVAS LABORALMENTE.....	33
1.11. VENTAJAS DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	36
1.12. EXPERIENCIAS DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA RED ECUATORIANA DE EMPRESAS SOLIDARIAS-REES.....	38

MÓDULO 2

2. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?	41
2.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	43
2.2. DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	45
2.3. CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	46
2.4. LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DEL 2008.....	48
2.5. LA CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: SU ORIGEN.....	48
2.6. LOS PRINCIPIOS DE LA CONVENCIÓN.....	49

2.7. LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CONVENCIÓN.....	53
2.8. LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CONVENCIÓN.....	54
2.9. BASE LEGAL PARA LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	56

MÓDULO 3

3. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUSTITUTOS	63
3.1. NORMATIVA RELACIONADA CON INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	63
3.2. MOTIVOS POR LOS CUALES LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD REQUIEREN DE PERSONAS SUSTITUTAS DIRECTAS.....	67
3.3. NORMA PARA CALIFICACIÓN DE SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	68
3.4. DIFERENCIAS ENTRE PERSONAS SUSTITUTAS DIRECTAS Y PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	70
3.5. CÓMO Y DÓNDE SE REGISTRAN LAS PERSONAS SUSTITUTAS DIRECTAS (LABORALES).....	71
3.6. CONCEPTO DE LA ESTABILIDAD REFORZADA COMO VÍA PARA SUPERAR DESIGUALDADES.....	72
3.7. CONSECUENCIAS QUE ACARREA AFECTAR LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.....	73
3.8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS Y EN OTROS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.....	74
3.9. VÍAS ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES A TRAVÉS DE LAS CUALES ES POSIBLE HACER EFECTIVOS LOS DERECHOS DE ESTABILIDAD LABORAL	76

MÓDULO 4

4. NORMATIVA Y PROTOCOLO POST-COVID PARA EL RETORNO PROGRESIVO DE LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA	79
---	-----------

4.1.	NORMATIVA POST COVID-19 DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	79
4.2.	ORIENTACIONES GENERALES PARA LA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO DEL VIRUS COVID-19.....	82
4.3.	DIFERENCIAS ENTRE INFECCIÓN POR COVID-19, GRIPE COMUN Y RINITIS ALÉRGICA.....	84
4.4.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DOMICILIO.....	87
4.5.	PROMOCIÓN Y ATENCIÓN DE LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	91
4.6.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN LOS ENTORNOS COMUNITARIOS.....	92
4.7.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN LOS ENTORNOS INSTITUCIONALES.....	95
4.8.	¿QUÉ HACER FRENTE AL CONTAGIO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD.....	97
4.9.	RECOMENDACIONES.....	97



1 DISCAPACIDAD, INCLUSIÓN LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS

1.1.- ¿CÓMO ENTENDER LA DISCAPACIDAD?

Los modelos o formas de entender la discapacidad han ido evolucionando con el tiempo; se ha dado una transición desde enfoques asistencialistas y médicos para finalmente en la actualidad identificar a la discapacidad como el resultado de una estrecha relación entre las personas y las barreras existentes en su entorno.

MODELO TRADICIONAL (Antigüedad hasta el siglo XIX)

Las personas con discapacidad no tienen derechos, son víctimas de compasión, producto de un castigo divino (manifestación sagrada) y sujetos de asistencia sujetos de asistencia



MODELO MÉDICO Y/O REHABILITACIÓN (Aprox. décadas 1940 – 1990)

La persona con discapacidad es objeto de estudio ya que la discapacidad es producto de una enfermedad. El “problema” se centra en la persona que tiene alguna discapacidad, ella debe adaptarse a su entorno y aceptar las limitaciones.



MODELO DERECHOS HUMANOS E INCLUSIÓN SOCIAL (Aprox. décadas 1990 hasta la actualidad)

La persona con discapacidad es sujeto de derechos. La discapacidad es parte de la diversidad. Resalta la relación entre la persona y su entorno, reconociendo que el “problema” son las barreras físicas y sociales existentes, las que deben ser eliminadas ya que el entorno debe adaptarse a las diversas necesidades

En este proceso de construcción, las personas con discapacidad han desempeñado un rol importante, ya que el actual modelo de derechos humanos e inclusión social se lo configuró como resultado de la exigibilidad de grupos organizados de personas con discapacidad, quienes de manera conjunta con sus familias, investigadores sociales y de la salud llegaron a identificar la presencia de barreras en el entorno -identificándose así una sociedad excluyente-; estas barreras son las que realmente dificultan e impiden sus accesos, su participación e inclusión.

1.2.- DISCAPACIDAD: UNA CONDICIÓN HUMANA Y UNA CIRCUNSTANCIA DE VIDA

Una persona puede tener una discapacidad debido a diferentes causas:

- **Genéticas, Cromosómicas o Metabólicas (causas congénitas).**- Incluyen las alteraciones transmitidas de padres a hijos (hereditarias); las alteraciones de los cromosomas que no son transmitidas por herencia, por ejemplo el Síndrome Down; también las alteraciones metabólicas de causa desconocida con las que el niño/a nace.
- **Eventos durante el embarazo.**- Las infecciones maternas, la mala nutrición, el consumo de drogas, cigarrillo o alcohol durante la gestación, pueden ser causa directa de discapacidad en el recién nacido.
- **Eventos durante o inmediatamente después del nacimiento (causas perinatales).**- Se refiere a las alteraciones que suceden días u horas antes del parto, al momento del parto o las horas siguientes al nacimiento. Entre ellas, las más importantes y frecuentes son: la asfixia, el trauma al nacimiento, la incompatibilidad Rh.
- **Adquiridas.**- Ocasionadas por una gran cantidad de trastornos, enfermedades, eventos o accidentes producidos en el transcurso de la vida, como: accidentes de tránsito, violencia social (delincuencia), violencia intrafamiliar, accidentes de trabajo, procesos degenerativos asociados con la edad, entre otros.

Reflexionando sobre esta realidad, podemos darnos cuenta que todos nosotros estamos expuestos a tener una discapacidad, en diferentes etapas de nuestra vida, en cualquier momento y lugar; la discapacidad no excluye ni discrimina condición social, religiosa, generacional, étnica, política o económica. No escapa al tiempo, espacio o lugar.

Es así, como llegamos a la conclusión que la discapacidad es una “condición” del ser humano. Muchas veces, si en nuestro entorno más cercano no están

presentes personas con discapacidad, asumimos a la discapacidad como algo lejano o extraño a nuestra realidad; sin embargo cuando reflexionamos sobre el tema, reconocemos que al tratarse de una circunstancia de la vida, en cualquier momento estamos expuestos a tener o adquirir una discapacidad, a lo largo de nuestra vida.



1.3.- ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?

Hoy por hoy, dentro del enfoque de derechos humanos se entiende a la discapacidad desde una visión integral de la persona y su relación con el entorno.

- El Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud – OMS (2011) dice: “La Discapacidad es parte de la condición humana. Casi todas las personas tendrán una discapacidad temporal o permanente en algún momento de sus vidas, y los que sobrevivan y lleguen a la vejez experimentarán cada vez más dificultades de funcionamiento”.

“Deficiencias: Son problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal; por ejemplo, parálisis o ceguera”.

“Limitaciones de la actividad: Son dificultades para realizar actividades; por ejemplo: caminar o comer”.

“Restricciones de participación: Son problemas para participar en cualquier ámbito de la vida; por ejemplo, ser objeto de discriminación a la hora de conseguir empleo o transporte”.

“La discapacidad se refiere a las dificultades que se presentan en cualquiera de las tres áreas de funcionamiento (...)”.

- La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU 2007 y ratificada por nuestro país en el año 2008) señala en el Artículo 1: “Las personas con discapacidad incluyen a 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”.

- La Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (año 2012), en el Artículo 6 dice: “Para los efectos de esta Ley se considera 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, sicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento”.

A través de las definiciones realizadas, identificamos que la discapacidad no se reduce a la persona y sus deficiencias funcionales, por el contrario se resalta que la misma es provocada en el proceso de contacto e interacción de la persona con su entorno. Este último, se constituye en un factor determinante en la existencia de la discapacidad, ya que la falta de adaptaciones y adecuaciones necesarias que faciliten y permitan el pleno desenvolvimiento de las personas (con sus deficiencias), son aquellas que verdaderamente limitan su participación en la sociedad, provocando de esta manera una discapacidad.

1.4.- RECONOCIMIENTO LEGAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



La Ley Orgánica de Discapacidades en su Artículo 6 señala “Persona con Discapacidad.- Se entenderá por persona con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, sicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento”; por su parte el Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades, publicado en el Suplemento N. 145 del 17 de diciembre de 2013, y su reforma publicada en Registro Oficial No. 109 del 27 de octubre de 2017, en su artículo 2 señala que la persona con discapacidad será aquella debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional *“en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad”*.

En conclusión, las personas con grado de discapacidad del 30% en adelante, son acreditadas a través de su carné de discapacidad, como “persona con discapacidad”; para la exigibilidad y acceso a sus derechos reconocidos en la normativa internacional y nacional vigente; y por ende para el ejercicio de sus derechos laborales.

1.4.1 REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDADES

En el Registro Nacional de Discapacidades del Ministerio de Salud Pública¹, que incluye la base histórica del CONADIS² más las nuevas personas calificadas por el Ministerio de Salud Pública en cumplimiento al Artículo 3 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades; las personas con discapacidad en el Ecuador suman **476.360**³. (Corte Octubre, 2020)

TIPO DE DISCAPACIDAD	De 30% a 49%	De 50% a 74%	De 75% a 84%	De 85% a 100%	Total general
FÍSICA	107.440	71.783	26.879	13.679	219.781
INTELLECTUAL	37.760	46.301	17.363	7.044	108.468
AUDITIVA	43.698	19.870	2.455	1.088	67.111
VISUAL	18.862	14.836	16.400	5.148	55.246
PSICOSOCIAL	8.831	11.749	3.941	1.233	25.754
TOTAL GENERAL	216.591	164.539	67.038	28.192	476.360

Fuente: Ministerio de Salud (Registro Nacional de Discapacidades)



1 La Ley Orgánica de Discapacidades y su reglamento, reconocen a este Registro como el único válido para acreditar la condición de discapacidad de un ciudadano (a) ecuatoriano (a).

2 Personas con discapacidad acreditadas desde el año 1.996, hasta mayo 2013

3 La información tiene corte al mes de octubre 2020

1.5 TIPOS DE DISCAPACIDAD Y CONSEJOS ÚTILES PARA RELACIONARSE CON CADA TIPO DE DISCAPACIDAD

Al ser la discapacidad una condición del ser humano es muy diversa: no existe una sola discapacidad. Conforme a la Ley Orgánica de Discapacidades, en nuestro país se identifica 4 tipos de discapacidad: Física, Psicosocial (Mental), Intelectual y Sensorial (Visual y Auditiva).

Dependiendo del tipo de discapacidad, existen algunas sugerencias que ayudan de manera significativa en el momento de relacionarnos con personas con discapacidad.



- Discapacidad Física

La discapacidad física implica la movilidad reducida y complejidad para la realización de ciertas actividades como caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, entre otros, debido a la existencia de múltiples barreras físicas presentes en el entorno como gradas, ausencia de elevadores, alturas inadecuadas de cajeros y ventanillas, anchos de veredas, falta y ausencia de rampas, falta de ayudas técnicas, entre otros.

Se refiere a deficiencias corporales y/o viscerales; las primeras pueden ser evidentes (Ej. amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), sin embargo las segundas al implicar el daño y la limitación en la función de órganos internos, son aquellas que se pueden considerar como “discapacidades invisibles” ya que éstas en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles, no son evidentes (Ej. fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.).

Las personas con discapacidad física, en igualdad de condiciones con otros seres humanos, tienen capacidad de análisis y decisión; y contando con los apoyos y ayudas técnicas necesarias, se desenvuelven de manera efectiva para cumplir con actividades a ellas asignadas de manera eficiente y responsable, considerando que habitualmente realizan todos sus esfuerzos para cumplir con metas personales, familiares, laborales, profesionales, etc., y así demuestran en su entorno que son capaces al igual que otros seres humanos, de desenvolverse eficientemente en diferentes ámbitos. De ahí que

muchas personas con discapacidad física de manera cotidiana se encargan de la atención de su hogar, son trabajadores respetados y admirados, ocupan cargos importantes de dirección y toma de decisiones.

Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento, conforme a las Normas Técnicas Ecuatorianas INEN de Accesibilidad al Medio Físico.

La persona debe tener facilidades para su movilidad y desplazamiento desde el ingreso hacia su lugar de trabajo, en su espacio específico de trabajo, así como en los servicios que se requiera como baños, comedor, entre otros.

CONSEJOS UTILES PARA RELACIONARSE CON UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Si usa muletas o prótesis:

- Las muletas o andadores, los bastones y las sillas de ruedas son parte del espacio personal de la persona con discapacidad física, tocar estos elementos es como apoyarse sobre ellos mismos.
- Las personas que usan bastones o muletas necesitan los brazos para mantener el equilibrio; pretender unilateralmente sostenerlas a ellas o a sus cosas mientras se encuentran paradas podría hacer que se caigan, aunque la intención sea ayudar.
- Caminar al mismo ritmo de la persona que presenta dificultad para movilizarse .
- Evitar que lo empujen.
- No lo dejes solo cuando tiene que transportar objetos o paquetes.
- Procura que nunca quede separado de sus muletas.
- Si usa prótesis, se recomienda no fijar su mirada en esta.



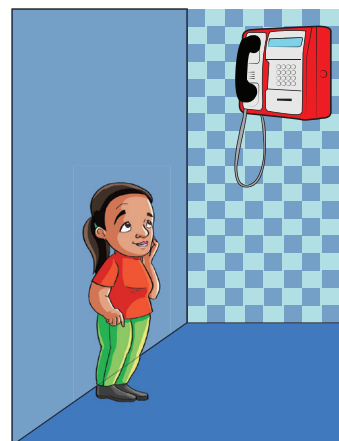
Si usa silla de ruedas:

- No debes empujar la silla sin decírselo.
- Tienes que hablar directamente con la persona en silla de ruedas y no con su acompañante.
- Es mejor situarse de frente y a la misma altura (de ser posible sentados).
- No levante la silla por las partes desarmables y móviles como los apoyabrazos.
- Hay que verificar la posición correcta de los pies en las pieseras
- Para pasar un desnivel o escalón, girar la silla y ascenderla o descenderla por sus ruedas traseras. En el traslado nunca debe hacerlo a un ritmo muy rápido; cualquier desnivel en el suelo bloquearía las ruedas delanteras inclinando la silla hacia delante con el riesgo de caída del usuario.
- Debemos cuidar que la ropa y/o frazadas que utilice la persona con discapacidad no queden atrapadas en las ruedas de la silla.
- Si desconoces el manejo de la silla de ruedas, pregúntale al usuario cómo puedes ayudarlo apropiadamente.



Otras discapacidades físicas:

- No prejuzgue su capacidad intelectual.
- No infantilice su trato ante personas de talla baja.
- El tamaño de las piernas en las personas con talla baja da lugar a una longitud de paso muy corto por lo que deberá disminuir el ritmo al desplazarse y acompañar a esta persona.
- De existir otras discapacidades no apreciables o difíciles de observar (insuficiencia renal crónica, cardiopatías) solicite directamente a la persona con discapacidad información acerca de las soluciones que pueden atenuar su situación o sobre el modo de trato de las mismas.



- Discapacidad Psicosocial

La Ley de Discapacidades se refiere a este tipo de discapacidad como “mental”; sin embargo, la Organización de Naciones Unidas recomienda cambiar el término a “discapacidad psicosocial”.

Las personas con discapacidad psicosocial tienen dificultad para su interrelación y participación social, debido a la falta de información y desconocimiento de la sociedad en general, la que ignora la forma adecuada de identificar estos casos, relacionarse y tratar a una persona con discapacidad psicosocial para entender su situación, respetarla y facilitar la interrelación evitando situaciones que puedan generar dificultades o conflictos.

Se refiere a deficiencias y/o trastornos de la conciencia, del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, de la afectividad, de la comprensión de la realidad; por lo que incluyen trastornos como la esquizofrenia, trastorno bipolar, psicosis, demencias (como el Alzheimer), entre otros.

Cuando las personas con discapacidad psicosocial son atendidas adecuadamente, están bajo vigilancia y tratamiento médico de manera regular y permanente, en muchas ocasiones logran un buen nivel de relación interpersonal, que facilita su inclusión de manera adecuada en ámbitos educativos, deportivos, culturales, laborales, entre otros.

Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas. Las personas que presentan esta discapacidad deben estar controladas con tratamiento de especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión.

CONSEJOS UTILES PARA RELACIONARSE CON UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL

- Debes ser amigable y hablar con naturalidad.
- Demuestra verdadero interés para interactuar y comunicarte.
- Tómate el tiempo necesario para escuchar lo que dice.
- Háblale lenta y claramente.



- Evita situaciones que puedan generar violencia, como discusiones o críticas.
- Trata de comprender su situación, facilitando siempre su participación en cualquier tipo de actividad.

- Discapacidad Intelectual



Se refiere a la dificultad para la comprensión de ideas, en el pensamiento abstracto, en la capacidad de razonar, resolver problemas y tomar de decisiones independientes. Esto repercute en los procesos de socialización, relacionamiento interpersonal y desenvolvimiento en la vida diaria, siendo fácilmente influenciados por el medio, debido al desconocimiento social sobre su condición que tiende a la generación de estereotipos o prejuicios que en muchas ocasiones desembocan en acciones discriminatorias, falta de respeto, falta de comprensión y consideración hacia las características propias de una persona con discapacidad intelectual, lo que provoca la limitación social para brindar oportunidades a las personas que tienen este tipo de discapacidad.

Anteriormente se conocía la Discapacidad Intelectual como “retraso mental”. Actualmente el término no se utiliza a nivel mundial por ser agresivo y peyorativo a la persona con discapacidad. La discapacidad intelectual puede ser de grado fronterizo, leve, moderado, grave y profundo.

Sin embargo, las personas con discapacidad intelectual actúan de manera espontánea y sincera, no planifican acciones para afectar y perjudicar a los demás, su actuación por el contrario está basada en la honestidad. Dependiendo del grado de discapacidad, las personas con discapacidad intelectual pueden estudiar dentro de la educación regular o capacitarse en centros especializados, lo que les permite capacitación y el desarrollo de habilidades y destrezas para desenvolverse adecuadamente dentro de su hogar, la escuela y el trabajo.

Muchas personas con discapacidad intelectual de grado fronterizo y leve han logrado incorporarse laboralmente, desempeñando actividades de baja responsabilidad, evidenciando sus destrezas y sobre todo, aportando de manera significativa a un ambiente organizacional favorable, en el que juegan un papel protagónico al caracterizarse por estrechar vínculos de compañerismo y

afectividad, considerando que sus actuaciones siempre estarán marcadas por la sinceridad, honestidad y espontaneidad.

Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.

CONSEJOS UTILES PARA RELACIONARSE CON UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Discapacidad Intelectual

- Asumir una actitud natural y sencilla
- No tener miedo de él o ella, no burlarse, ¡respetarla!
- Responder a sus preguntas, asegurándote que ha comprendido.
- Ten paciencia, sus reacciones suelen ser lentas y pueden tardar en comprender lo que dices.
- Acércate amigablemente.
- Ayuda en lo que sea necesario, procurando que se desenvuelva independientemente en otras actividades.
- Facilita y promueve su relación con otras personas.



- Discapacidad Sensorial

Se refiere a deficiencias en los órganos de los sentidos, así:

a) Discapacidad Visual

Las personas con discapacidad visual tienen dificultad para ubicarse y desplazarse en espacios y entornos, acceder a material de información, debido a la falta de accesibilidad al medio físico y a la comunicación que presenta nuestro entorno, en el que fácilmente encontramos un sinnúmero de obstáculos (hidrantes, postes, publicidad, árboles, cableado, falta de señalética adecuada, semáforos sonidos, escasa producción de material informativo en braille o en audio en formatos adecuados).

Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones, estamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, es decir, personas que, o bien no ven absolutamente nada (ceguera o

amaurosis); o bien presentan “baja visión” (o debilidad visual) que incluye a personas con deficiencia visual grave, quienes aun con la mejor corrección posible (uso de lentes), presentan grave dificultad para ver, sin posibilidad de tratamiento o intervención quirúrgica.



Actualmente, existen ayudas técnicas que facilitan el desplazamiento, (bastón blanco o de rastreo) capacitación, estudio e inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Los sistemas lectores de pantalla que se pueden instalar en las computadoras facilitan de manera significativa el desenvolvimiento académico y laboral de las personas con discapacidad visual - contando con las ayudas técnicas adecuadas-, quienes, con su capacidad de análisis, toma de decisiones, retentiva y memoria se han venido desenvolviendo en espacios de alta responsabilidad y dirección. Considerando además que las personas con discapacidad visual son muy perceptivas con sus sentidos de la audición, olfato, gusto y tacto, muchas de ellas han desarrollado grandes habilidades en actividades basadas en estos sentidos (músicos y escritores reconocidos, jueces, entre otros).

Este tipo de discapacidad requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

CONSEJOS UTILES PARA RELACIONARSE CON UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD VISUAL

- Identifícate inmediatamente, ofrécele tu ayuda si observas que vacila, o bien si existe algún obstáculo.
- Camina ligeramente por delante y ofrécele tu hombro como punto de apoyo, si le ofreces o indicas alguna cosa, describe de lo que se trata.
- No olvides informarle en qué lugar exacto se encuentra lo indicado.
- Si es necesario, toma su mano y ayúdalo a reconocer el objeto a través del tacto.
- Debes utilizar palabras de guía como izquierda, derecha, adelante, atrás, arriba, abajo, etc.



- Se recomienda describir verbalmente los escenarios en que actúan.
- No debes dejarlo solo sin una advertencia previa.

b) Discapacidad Auditiva:



Las personas con discapacidad auditiva tienen dificultad para comunicarse con la mayoría de las personas en su entorno, en ventanillas y espacios de atención al público, debido a las barreras de comunicación presentes en la sociedad: falta de señalética adecuada, falta de intérpretes de lengua de señas y el desconocimiento de la lengua de señas.

Se refiere a personas con sordera total (persona sorda) o con sordera parcial (hipoacusia), que puede ser leve, moderada, severa o profunda de uno o ambos oídos. La discapacidad auditiva puede presentarse por causas genéticas, congénitas, infecciosas, ocupacionales, traumáticas, tóxicas, envejecimiento y otras.

Dentro de esta discapacidad se manifiestan los siguientes tipos:

Sordera pre locutiva: Se refiere a personas que adquirieron la sordera antes del desarrollo del lenguaje - antes de los 3 años de edad- (Ej. casos congénitos y genéticos, secuelas de enfermedades adquiridas como meningitis); pueden comunicarse a través de su propia Lengua, la Lengua de señas.

La Lengua de Señas es una lengua que emplea el canal visual para la recepción y el movimiento gestual en el espacio como forma de expresión, la mirada es un elemento fundamental para iniciar una conversación en Lengua de Señas; ningún diálogo podrá comenzar si no existe contacto ocular entre los signantes.

Sordera post locutiva: Hace referencia a personas que adquirieron la sordera luego del desarrollo del lenguaje oral (Ej. secuelas de enfermedades adquiridas, traumatismos cráneo encefálicos, infecciones, etc.).

Las personas con discapacidad auditiva tienen capacidad de análisis y decisión, su dificultad para percibir los sonidos emitidos y producidos a su alrededor, les permite menor distracción y mayor concentración en las actividades que realizan; contando con las ayudas técnicas necesarias (audífonos) y/o con intérpretes de lengua de señas o manejando la misma, se fomenta su desenvolvimiento efectivo en los ámbitos familiares, académicos y laborales. De ahí que muchas

personas sordas saben leer y escribir, convirtiéndose así en una alternativa de comunicación a través del lenguaje escrito.

Este tipo de discapacidad requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público.

CONSEJOS UTILES PARA RELACIONARSE CON UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA



- Hay que hablar despacio y con claridad.
- Es necesario ubicarse delante de la persona y, de ser posible, con el rostro iluminado.
- Utilizar palabras sencillas y fáciles de leer en los labios.
- Utilizar el lenguaje corporal y la gesticulación (sin exageraciones).
- Hay que evitar hablarle si la persona se encuentra de espaldas.
- Verificar que ha comprendido lo que tratas de comunicarle.
- No aparentar haber comprendido su mensaje, cuando no es así.
- Si tienes dificultad de entender, escribe lo que quieres decir.
- Mostrar naturalidad y reforzar su confianza.

1.6.- PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad. Se han identificado los siguientes procesos que permitirán seguir pasos adecuados para la contratación y la eliminación de barreras en el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

1.6.1 Levantamiento de perfil

Es un análisis donde se examina el conjunto de funciones, tareas, rasgos, competencias que debe poseer el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar.



1.6.2 Perfil inclusivo

Es aquel perfil que contiene elementos que permiten levantar información con relación a la vacante o puesto para postulantes con o sin discapacidad.

En este levantamiento se debe identificar las competencias, las condiciones de trabajo (condiciones ambientales, trabajo a presión, habilidades verbales, escritas, niveles de memoria, facilidades de movilidad, niveles de relaciones sociales), demandas físicas (trabajo de pie, sentado, agudeza visual cercana o lejana, agudeza del gusto, olfato, tacto, control de mando de fuerza de miembros superiores e inferiores); para ello se pueden elaborar fichas de levantamiento de perfil inclusivo.

1.6.3 Proceso de Selección

El proceso de selección es aquel que permite que, a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; en el proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad.

1.6.4 Acompañamiento

Es el seguimiento in situ que se realiza a una persona o grupo de personas desde que se incorporan a una organización, luego el nivel de desempeño mientras desarrollan sus tareas, las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, además abarca el clima laboral, la comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos, de salud, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia de personal con discapacidad.

Abordaremos ciertas recomendaciones importantes en este proceso:

1.6.5 Inducción

La inducción debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (interprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo). La empresa debe construir herramientas inclusivas (Técnicas de Comunicación) que le permitan socializar el código de ética interno, el manual administrativo, sobre el comité de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos.

Si la persona contratada tiene discapacidad intelectual considere la opción para que un familiar de confianza y/o representante le acompañe a la inducción y la firma del contrato.

Socializar la llegada de una persona con discapacidad a la institución con sus jefes inmediatos y compañeros, identificando su requerimiento para el desempeño laboral y desenvolvimiento general.

Explicar para que con pleno conocimiento se firme el Reglamento Interno.

1.6.6 Durante la relación laboral

Destine personal fijo de preferencia un equipo multidisciplinario para realizar acompañamiento específico de las relaciones interpersonales y laborales de los empleados con discapacidad.

Cuando la persona con discapacidad requiera tratamiento o rehabilitación constante se sugiere llevar un registro conjunto de citas, controles médicos para identificar fechas de los permisos requeridos con las justificaciones necesarias. Incluya actividades de información y sensibilización permanentes respecto a la discapacidad en las que participen todos los empleados sin importar su nivel jerárquico.

Promueva el dialogo constante entre las personas con discapacidad respecto a sus derechos y obligaciones.

1.6.7 Accesibilidad

Son aquellas condiciones del entorno físico, infraestructura, comunicaciones y transporte, que permiten el libre desenvolvimiento, independientemente de sus capacidades. Está regido bajo parámetros nacionales e internacionales.

Todo entorno debe ser concebido, diseñado, construido, equipado y mantenido de forma que cada persona, pueda acceder a él para utilizarlo con autonomía y seguridad.

Un edificio es accesible cuando todos sus elementos que lo integran garantizan la accesibilidad del conjunto; para lo cual existe la Normativa INEN sobre Accesibilidad al medio físico.

Cabe mencionar que toda edificación sea pública o privada, deberá cumplir con la normativa de accesibilidad, para brindar el adecuado servicio a sus funcionarios como a usuarios con y sin discapacidad, obteniendo así construcciones accesibles, amigables y eliminando barreras.

Parámetros de Accesibilidad Universal en el Trabajo

Señalética/Rotulación

La adecuada rotulación y señalética informativa y preventiva permite evitar percances, direccionar y orientar a las personas con/sin discapacidad e incluir la accesibilidad en la información con símbolos, iluminación, incorporación del sistema braille, bandas podotáctiles, contraste cromático, formatos accesibles sonoros y visuales.

Las señales deben contar con un acabado mate para evitar deslumbramientos o reflejos, en este caso se deberá seguir lo establecido en la norma vigente respecto a colores de Seguridad y Señales de seguridad (NTE INEN-ISO 3864-2).

Rampas

Deben facilitar el acceder y salir de un lugar sin dificultad, permitiendo salvar desniveles internos o externos; en desarrollos de hasta 10 metros la pendiente máxima de inclinación es del 8%; y para recorrido de hasta dos metros la pendiente máxima de inclinación es del 12%; además deben incorporar pasamanos en ambos lados.

Pasamanos

Brindan apoyo y seguridad a personas con o sin discapacidad, adultos mayores o quien lo requiera en el uso de escaleras y rampas, internas o externas.

Baterías Sanitarias

Toda edificación debe contar al menos con un cuarto de baño adaptado, que posibilite que toda persona pueda alcanzar su máximo grado de autonomía y desenvolverse sin la ayuda de otras personas o con la mínima posible. Este cuarto de baño adaptado deberá contar con las dimensiones mínimas necesarias de una circunferencia de 1.5m diámetro para giro de silla de ruedas, las ayudas técnicas; la altura, distribución y colocación de aparatos, accesorios y barras de apoyo que permita a una persona con o sin discapacidad hacer uso de este.

1.6.8 Adaptación de puestos de trabajo

La adaptación del puesto de trabajo no responde a fórmulas mágicas, sino que 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 el equilibrio.

Por lo tanto, se debe examinar la demanda de trabajo y la capacidad individual de la persona con discapacidad con el objeto de detectar áreas problemáticas y la posibilidad de realizar cambios para el trabajador. Para llevar a cabo este cometido es posible que haya que rediseñar el equipo de trabajo, la tarea, la organización de esta y/o el espacio de trabajo, todo ello teniendo como eje la modificación de la carga laboral y la calidad del trabajo.

Se menciona algunas recomendaciones para una correcta adaptación de puestos:

- Asignar a las personas con discapacidad lugares de fácil acceso, por ejemplo: planta baja.
- Dependiendo del tipo de discapacidad, gestionar la adquisición de elementos o equipos, por ejemplo: la adquisición de teclado braille, teléfono de manos libres.
- Los manuales, instructivos, procedimientos deben ser claros y en un lenguaje sencillo, por ejemplo: uso de ilustraciones o visuales.
- Instalar software que permitan adaptar el puesto a la capacidad física del trabajador, por ejemplo: de reconocimiento de voz en caso de discapacidad de extremidades superiores o visuales, también, se puede proporcionar herramientas de magnificación y de lectura de pantalla entre otros.

- Mantener una buena iluminación en el puesto de trabajo especialmente para trabajadores con discapacidad visual.

1.6.9 Readaptación de puestos

Si un miembro del personal adquiere una discapacidad o una discapacidad existente se vuelve más severa, la Empresa tomará medidas positivas para permitir que el miembro del personal permanezca en un empleo adecuado o regrese al trabajo después de una ausencia resultante de una discapacidad adquirida. El área de Recursos Humanos con el apoyo del área de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-IESS identificará y establecerá adaptaciones razonables para facilitar su regreso al trabajo.

Dichas medidas pueden incluir la readaptación del lugar de trabajo, horarios de trabajo flexibles. Se refieren a los cambios administrativos, organizacionales, de diseño del puesto de trabajo, de seguridad y del ambiente laboral en general, que se requieran para compensar las capacidades de la persona con los requerimientos de desempeño del trabajo.

1.6.10 Capacitación y Sensibilización en discapacidades

Es necesario sensibilizar a todo el personal sobre el ámbito de las discapacidades. Para ello es importante organizar talleres y charlas a cargo de personal capacitado en el tema, pero sobre todo con habilidades para comunicar. De esta manera, las autoridades y los trabajadores de la empresa se preparan para recibir de manera adecuada al nuevo compañero/a que se está integrando al tener una mayor claridad sobre las necesidades, capacidades y limitaciones del nuevo integrante. Asimismo, se aclararán dudas y se despejan mitos sobre las personas con discapacidad, en una conversación dinámica y honesta.

1.6.11 Sistemas tecnológicos en apoyo de empleo para personas con discapacidad

Con la ayuda de tecnologías, las personas con discapacidad pueden mejorar sus habilidades y, por tanto, están más capacitados para vivir de forma autónoma y participar en su trabajo, existen varios sistemas como:

Sistema Braille de lecto-escritura: este sistema permite leer y escribir. Se trata de un método de impresión basado en un sistema de puntos en relieve grabados en papel, a mano o a máquina, para ser leídos al tacto.

Utilización de computadoras con lector de pantalla: por este medio la persona con discapacidad visual accede a toda la información que se puede trabajar en una PC, especialmente con el sistema operativo Windows.

Letra ampliada: las personas con baja visión muchas veces utilizan una letra grande (macro tipo), según las necesidades de cada una.

1.6.12 Plan Carrera en una Empresa

Una vez que son reclutados los funcionarios con discapacidad, tienen derecho a desarrollar plenamente su potencial profesional en igualdad de condiciones con los funcionarios que no tienen una discapacidad. Con este fin, la Empresas se compromete a proporcionar el mismo acceso a la capacitación y a las oportunidades de desarrollo profesional que el que disfrutaban los funcionarios que no tienen una discapacidad.

"El desarrollo profesional y personal constituye una motivación para la mayoría de las personas. Por eso es importante incentivar espacios de entrenamiento técnico, capacitación gerencial y crecimiento personal en sus empleados".

1.7.- PARADIGMAS EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El paradigma es una idea producto de la construcción social que los seres humanos levantan en función de sus experiencias de vida y la calidad de su interrelación por lo que en relación a la integración laboral de personas con discapacidad, existen ciertos paradigmas que se producen debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad; sin embargo es importante identificar aquellos pensamientos que habilitan el proceso de integración laboral, a través de la construcción de nuevos paradigmas facilitadores.

Existen algunos paradigmas con relación a la inclusión de una persona con discapacidad en el ámbito laboral.

"Tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos"

En los casos que hemos analizado las personas demostraron motivación y entusiasmo que llevo a la eficiencia y eficacia en la tarea. Esto estuvo apoyado por el análisis exhaustivo previo del puesto y del perfil del candidato.

“Tengo problemas de accesibilidad para personas con discapacidad. No puedo invertir en este momento para adaptar los puestos de trabajo”

No todos los tipos de discapacidades requieren que se adapte el entorno físico, o las adaptaciones requeridas son mínimas (por ejemplo: adaptación de un mouse o un software de voz, etc.)

“El entorno de mi empresa no es adecuado para una persona con discapacidad”

Podría analizarse con un técnico especializado en la materia las barreras del entorno y las medidas que podrían tomarse para adecuarlo a las necesidades.

“Faltan mucho debido a que se enferman reiteradamente”

Las personas con y sin discapacidad pueden presentar problemas de salud.

“Temo por la no aceptación del resto de los integrantes de la organización”

Se ha comprobado que en muchos casos la inclusión de personas con discapacidad genera mejora en el clima laboral, motivación, solidaridad, compañerismo y fidelización con los objetivos de la empresa.

“Tendré inconvenientes legales si quiero desvincular a una persona con discapacidad”

Como en cualquier otro caso si las causas están debidamente justificadas y existe seguimiento, apoyo y acompañamiento, no debería generar problema legal alguno.

“Los clientes pueden sentirse incómodos al tratar con personas con discapacidad”

La gran mayoría de personas apoya la inclusión laboral de personas con discapacidad y tiene una actitud favorable en este tipo de iniciativas empresariales.

1.8.- LENGUAJE POSITIVO COMO UNA ESTRATEGIA DE IGUALDAD E INCLUSIÓN

Para hablar de inclusión de personas con discapacidad es importante partir desde los criterios de respeto a la dignidad humana; este respeto se inicia en el lenguaje, los términos y expresiones que utilizamos al referirnos hacia las personas con discapacidad.

El lenguaje atraviesa todo el proceso de interacción social y es un elemento que abre o cierra posibilidades de integración y participación.

El uso de un lenguaje adecuado, que reconozca las cualidades de cada ser humano y respete la existencia de la persona más allá de sus circunstancias, refiriéndose a ella sin reproducir estereotipos o subestimándola, es importante en la construcción de espacios inclusivos donde todas y todos podamos sentirnos parte.

Las personas con discapacidad son sujetos de derechos y responsabilidades que constantemente se enfrentan a barreras sociales, comunicacionales, físicas y prejuicios que reproducen la idea de ellas como sujetos de compasión o lástima obstruyendo su equiparación de oportunidades.

Es importante señalar términos específicos que por lo general son utilizados para dirigirse hacia las personas con discapacidad. Es primordial identificar las palabras y los términos que habitualmente se dicen pero distorsionan la idea de discapacidad y discriminan a las personas; en consecuencia, deben ser eliminados del lenguaje cotidiano y formal. Asimismo, es necesario identificar las palabras y los términos que se deben decir para referirse de manera adecuada, enmarcada en el respeto y la solidaridad, hacia las personas con discapacidad.

A continuación, se anexan ejemplos de lenguaje positivo (se debe decir) como medio para fomentar las relaciones comunicativas incluyentes:

INCORRECTO 	CORRECTO 
Discapacitados, personas especiales, capacidades diferentes o especiales, inválidos, minusvalidos, tullidos, rengos, sordomudos, paralíticos, lisiados, patojos, enfermitos, pobrecitos, pcd	Personas con discapacidad

INCORRECTO ☹️	CORRECTO 😊
Grupos o sectores vulnerables	Grupos de atención prioritaria
Retrasado, débil mental, mongólicos, discapacitados mentales, inocentes, retardados, subnormales, morón, imbécil, idiota, shunsho	Persona con discapacidad intelectual
Personas normales y personas anormales	Personas con discapacidad y personas sin discapacidad
Sordomudo, mudito	Personas con discapacidad auditiva o persona sorda
Defecto de nacimiento	Discapacidad congénita
Mutilado, muco, cortadito, mocho	Persona con amputación (amputado)

Adicionalmente a continuación nos permitimos señalar algunas de las creencias o consideraciones en el ámbito de las discapacidades, que merecen ser aclaradas para un relacionamiento afectivo con las personas con discapacidad:

INCORRECTO	CORRECTO
“Solo hay una discapacidad, todos son iguales...”	Existen diversos tipos de discapacidad, con una sola denominación genérica. Sin embargo cada uno de ellos debe ser comprendido de forma particular, especificando sus requerimientos, para cubrir con eficiencia las demandas en los diferentes entornos donde se desarrolla la persona con discapacidad y contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida.
“Hay que darles limosnas”... “Son objeto de caridad del resto de la sociedad”	Es necesario garantizar el cumplimiento de sus derechos y deberes, reconociéndolos como sujetos de derechos y obligaciones, con igualdad de oportunidades en la sociedad.
“Hay que internarlos en una institución especializada”	Es importante crear las condiciones para que construyan un proyecto de vida accesible y autónoma, en el marco de una sociedad incluyente.

INCORRECTO	CORRECTO
“Son incapaces, no pueden”	Pueden, aunque de diferentes maneras y contando con apoyos y/o ayudas técnicas adecuadas. Tienen dificultades específicas que no les permiten realizar con agilidad determinadas actividades de la vida diaria, de acuerdo a su discapacidad.
“Es un problema individual”	La discapacidad es un reto colectivo que implica la aceptación de la diversidad y la generación de un entorno amigable para equiparar las oportunidades.
“Son una carga para la familia y para la sociedad”	Cualquier ser humano sin oportunidades, tenga o no discapacidad, constituye una carga. Si la persona tiene oportunidades puede desarrollar su autonomía e independencia para vivir con dignidad.

Crear las condiciones para una plena inclusión es un proceso largo que requiere nuestro compromiso real, compromiso que inicia desde el uso de términos que denoten respeto hacia las personas con discapacidad.

1.9.- ORIENTACIONES SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.9.1 Para el cálculo del porcentaje de trabajadores con discapacidad

La Ley Orgánica de Discapacidades en el Artículo 47 sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad establece que para el cálculo del porcentaje no se consideran los contratos que la Ley no establezca de naturaleza estable o permanente;

1.9.2 Porcentaje de personas con discapacidad que se debe contratar

Las empresas públicas y privadas que tengan 25 o más trabajadores, debe contratar el 4% de personas con discapacidad en labores permanentes, apropiadas en relación con sus conocimientos, capacidades, condición física y aptitudes.

1.9.3 Estabilidad laboral para personas con discapacidad

Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. 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, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

1.9.4 Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.

Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo con la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

1.9.5 Formalización de la relación laboral de personas con discapacidad

Para iniciar la relación laboral entre empresas y trabajadores con discapacidad, no existe diferencia alguna de los requisitos y procedimientos establecidos por el Código de Trabajo.

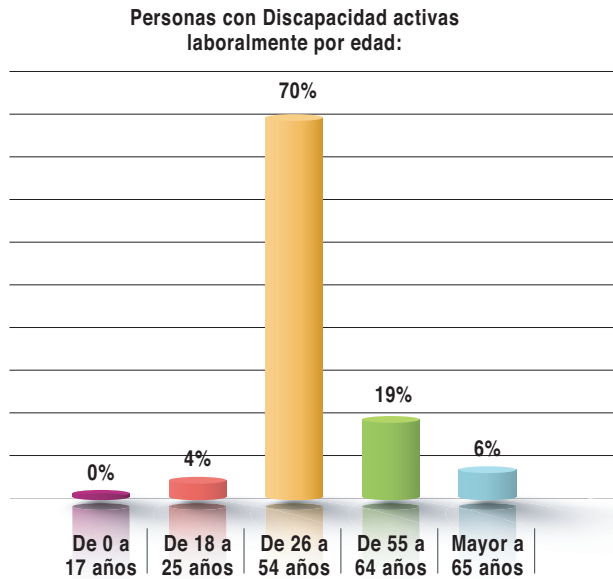
Pasos para el registro de contratos de personas con o sin discapacidad en el Ministerio del Trabajo:

1. Ingrese a www.trabajo.gob.ec,
2. En la sección “servicios” elija la opción “SUT”
3. Seleccionar la opción “Sistema para Personas Jurídicas y Naturales”
4. Elegir la opción “Datos del Trabajador y Actas de Finiquito”.
5. Dar clic en “Registro de Datos del Trabajador” y seleccionar “Ingreso Datos del Trabajador”.

1.10.- CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACTIVAS LABORALMENTE

El Ministerio de Trabajo es la institución responsable de vigilar, controlar y dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad. Por lo cual, mediante el cruce de información entre el Registro Nacional de discapacidades- RND y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-

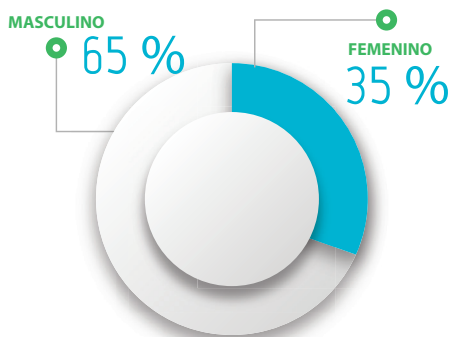
IESS se obtiene los datos de personas con discapacidad activas laboralmente, información que se encuentra desagregada estadísticamente por: edad, tipo de discapacidad, género y ocupación en la cual se desempeña este grupo de atención prioritaria.



Fuente: Registro Nacional de Discapacidades-IESS-MDT- Julio 2020

- El 70% de las personas con discapacidad activas laboralmente se encuentra en edad entre los 26 a los 54 año

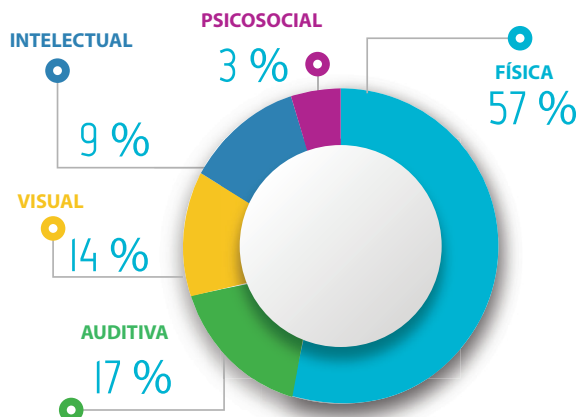
Personas con Discapacidad activas laboralmente por género:



Fuente: Registro Nacional de Discapacidades-IESS-MDT- Julio 2020

- El 65% de las personas con discapacidad activas laboralmente representan el género masculino y el 35% son de género femenino.

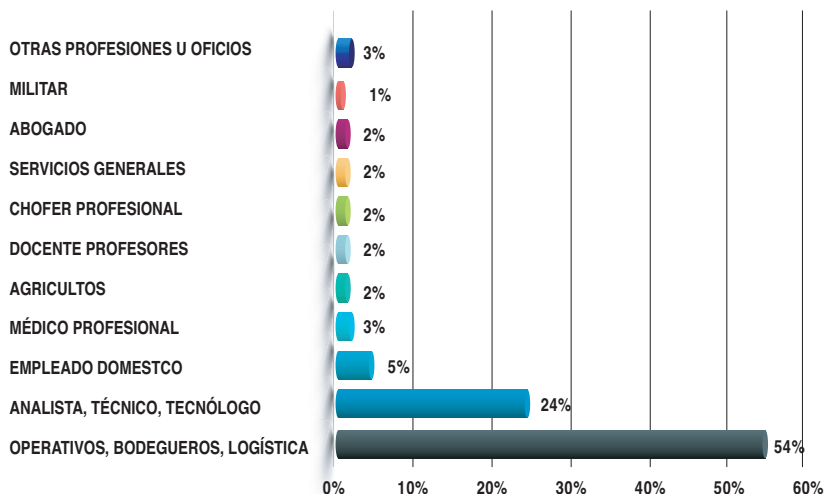
Personas con Discapacidad activas laboralmente por tipo:



Fuente: Registro Nacional de Discapacidades-IESS-MDT- Julio 2020

- El 57% de las personas con discapacidad activas laboralmente tienen discapacidad física, 17% discapacidad auditiva, 14% discapacidad visual, 9% discapacidad intelectual y tan solo el 3% discapacidad psicosocial.

Ocupaciones desempeñadas por las Personas con Discapacidad activas laboralmente



Fuente: Registro Nacional de Discapacidades-IESS-MDT- Julio 2020

- El 78% de las ocupaciones en las cuales se desempeñan las personas con discapacidad se relacionan con: actividades operativas, bodegueros, logística, analistas, técnicos, secretarías, entre otros.

1.11.- VENTAJAS DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

• BENEFICIOS PERSONALES Y FAMILIARES

- Sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales.
- Son productivos y contribuyen a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.
- Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con el resto de los trabajadores les permite mejorar en forma constante su relación con los demás.
- Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

• BENEFICIOS ORGANIZACIONALES

- Equipos de trabajo que potencian acciones y valores frente a las personas sin discapacidad.
- Equipos de trabajo más unidos, productivos y respetuosos ante la diversidad.
- Imagen corporativa positiva de responsabilidad social ante los clientes externos y frente a empresas del mismo giro de negocio.
- Deducción del 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto a remuneraciones y beneficios sociales que se aportan al IESS de cada trabajador con discapacidad, extra al cumplimiento del 4% de conformidad con la Ley.
- Acertado cumplimiento de la responsabilidad social.

• BENEFICIOS SOCIALES

- El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país.
- Se aporta a la construcción de una sociedad inclusiva, respetuosa de la diversidad.

1.12.- EXPERIENCIAS DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA RED ECUATORIANA DE EMPRESAS SOLIDARIAS-REES

La Red Ecuatoriana de Empresas Solidarias es un espacio para el intercambio de buenas prácticas entre empresas comprometidas con la discapacidad y que defienden la diversidad como un activo en su trabajo.

Esta red tiene el objeto de promover en la región una cultura empresarial que valore la diversidad en la fuerza laboral como elemento clave para el éxito.

Se han destacado medidas que pueden servir de ejemplo para las Empresas e Instituciones Públicas;

a) Accesibilidad al entorno físico

Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega

La Cooperativa de ahorro y crédito Pablo Muñoz Vega ha dado un paso más en su compromiso con la accesibilidad de las personas con algún tipo de discapacidad, este parámetro es fundamental en el desarrollo de actividades de las personas con discapacidad, para ello se han habilitado rampas de acceso, pasamanos, baños accesibles, señalética etc. Lo que permite una mayor inclusión tanto de sus clientes como de sus empleados.

b) Capacitación y Sensibilización en discapacidades

Tata Consultancy Services

Anualmente todo el personal de la empresa debe realizar de manera obligatoria el curso denominado Diversidad e Inclusión. Se desarrollan jornadas vivenciales de sensibilización en relación con la discapacidad denominadas “Mi Yo a Través de Ti” en las cuales el personal realiza tareas cotidianas con restricciones a nivel físico o sensorial con la finalidad de fomentar la comprensión e inclusión con respecto a la discapacidad.

c) Adaptación de puestos

Manufacturas Americanas

La Empresa al momento de ingresar personal con discapacidad, facilita todas las herramientas tecnológicas, físicas y además de ello en nómina tenemos un intérprete de lenguaje de señas, esto permite una mejor comunicación para que las personas con discapacidad auditiva puedan adaptarse a su puesto de trabajo y a la vez permite un relacionamiento con todos, cualquier necesidad

o novedad que tengan, podamos conocerlo. La Empresa busca la inclusión en todos los ámbitos y por ello hemos realizado jornadas de capacitación en lengua de señas a toda la nómina de la Empresa.

d) Readaptación de puestos **Enchapes Decorativos**

Las condiciones de salud y competencias de nuestros colaboradores con discapacidad son importantes, años atrás tuvimos una experiencia con un colaborador el cual perdió su brazo por el manejo de una maquinaria en el área de producción. La empresa intervino con los diferentes departamentos en la ayuda psicológica y emocional al colaborador con la finalidad de que supere el accidente laboral que sufrió, en la actualidad tiene una prótesis y se le reubicó en el área de bodega, dándole el seguimiento e inducción adecuada para el desempeño de sus funciones. Es importante brindar seguridad a todos los empleados y desde esa experiencia se verifica cada uno de los puestos que sean los óptimos para el desarrollo de las actividades y si se presentara alguna novedad se realiza todas las gestiones pertinentes para reubicarlo de puesto, acorde a su seguridad, habilidades y potencialidades.

e) Sistemas tecnológicos en apoyo de empleo para personas con discapacidad **Petroamazonas E.P**

La Empresa Pública es líder en generar un ambiente óptimo para las personas con discapacidad, contamos con varios proyectos y programas que manejamos en los cuales son partícipes, por lo cual implementamos el sistema Jaws, para las personas con discapacidad visual especialmente del Centro de atención telefónica, esto para un desempeño eficiente de nuestros colaboradores y la adaptación adecuada que la Empresa debe brindar a sus trabajadores para el cumplimiento de los objetivos.

f) Acompañamiento **Acería del Ecuador C.A Adelca**

ADELCA impulsa continuamente proyectos sostenibles en beneficio de las comunidades, colaboradores y clientes, en tal razón nos relacionamos continuamente con los padres o representante de las personas con discapacidad, para saber la situación de salud, identificar necesidades e implementar talleres para el fortalecimiento de las personas con discapacidad y sus familias, es un trabajo conjunto que verifica que hay una inclusión laboral familiar y corporativa.

g) Plan Carrera Danec S.A

La participación y ganas de crecer es un eje importante en la inclusión laboral, mediante pasantías laborales tuvimos la oportunidad de conocer a un profesional con discapacidad el cual se desempeñó notablemente en su profesión de Trabajador social, por lo que la Empresa consideró que era una persona importante, se le brindó todas las facilidades para ingresar a la empresa, esto fue un plus ya que con la experiencia que obtuvo como pasante no se le hizo complicado adaptarse a la metodología de trabajo y ahora es un ejemplo para todos los estudiantes que ingresan a la empresa ya que les permite desarrollarse profesionalmente.

Sugerencias para la inclusión laboral

Teniendo en cuenta las diferentes experiencias de las empresas participantes de este grupo de trabajo observamos que no hay una única forma de realizar programas o procesos de inclusión exitosos.

Es necesario desarrollar algunas estrategias diferentes para cada caso de inclusión.

CÓMO EMPEZAR...

- 1 Interiorizarse en la temática y normativa vigente permite diagnosticar necesidades que surjan de las barreras detectadas en la institución o empresa. Puede ser significativo conocer si la empresa ha tenido alguna iniciativa al respecto y qué valoración hubo anteriormente.
- 2 Recomendamos que las empresas definan un referente para coordinar los procesos, que puede ser de Recursos Humanos u otra área.
- 3 Como en otro proceso de selección sugerimos detallar la vacante a cubrir. Para esto es importante que la descripción del puesto disponible tenga suficiente información respecto a la tarea, requisitos y competencias requeridas.
- 4 Las empresas interesadas en inclusión laboral de personas con discapacidad pueden recibir asesoramiento de diferentes organizaciones, dentro de las cuales, A través de un formulario que debe llenar con datos de la empresa, accederá a encontrar a la persona adecuada una vez que aparezca el perfil.

- 5 Una herramienta útil para desarrollar un programa de inclusión es hacer un mapeo de alternativas y recursos con el fin de generar alianzas con Organizaciones/Instituciones idóneas en la temática.
- 6 Para facilitar la inclusión, se considera como un factor importante el diseño de estrategias de sensibilización interna tanto con el grupo de trabajo directo (clientes internos y externos) como a nivel institucional, diseñar un plan de seguimiento y apoyo en el proceso de inclusión, coordinado por el referente designado por parte de la empresa. Dependería de la cultura de la empresa o sus características de cuáles son los canales más adecuados. Se sugiere también consultar por asesoramiento de las organizaciones especialistas en el tema, si es que los hubiere.
- 7 Para que esto continúe exitosamente en el tiempo, es necesaria una evaluación de fortalezas y debilidades del proceso. Lo que permite elaborar indicadores para una nueva inclusión futura. Esta tarea la realiza el operador laboral con la empresa y la persona incluida.

DERECHOS HUMANOS E INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



La exigibilidad de los derechos de las personas con discapacidad, implica partir del reconocimiento de los derechos humanos y la normativa internacional y nacional que se enmarca en ellos, para la garantía de los mismos en igualdad de condiciones con todas las personas.

De ahí la importancia de reconocer la necesidad del respeto de los derechos de las personas con discapacidad, como un grupo de atención prioritaria de nuestro país, y entre ellos los derechos laborales que resaltan la inclusión vinculada a la productividad y dignificación de las personas con discapacidad.

2 ¿QUE SON LOS DERECHOS HUMANOS?

La base de los derechos humanos es la dignidad de la persona que está por encima de consideraciones positivistas y por tanto, nadie puede legítimamente impedir a otro el goce de sus derechos. Este pensamiento se fundamenta en el tema de la dignidad humana, que es lo que caracteriza a la persona de otros seres vivos por su capacidad de pensar, de razonar, de tener voluntad,

libertad, igualdad e historicidad, y por otra, la de los derechos humanos que son el conjunto de atribuciones reconocidas por instrumentos jurídicos para hacer efectiva la idea de dignidad de todas las personas.

De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 aprobada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, proclamó que “los derechos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición” ; es decir, todos y todas tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos son el conjunto de principios y derechos civiles, económicos, sociales y culturales, ambientales y colectivos y/o difusos que buscan configurar una existencia digna para todas las personas y su ejercicio o reconocimiento no dependen de las particularidades de cada una de ellas; estos derechos buscan garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo, la educación y a la cultura, de tal forma que se asegure el desarrollo de los seres humanos y de los pueblos permitiendo una existencia humana desde diversos ámbitos relacionados entre sí.

Es importante tener presente que las personas tienen un valor absoluto en sí al que llamamos dignidad y al ser ésta la base de dónde nacen los derechos humanos, nace por ende, la necesidad de respetar la dignidad de todos los seres humanos independientemente de sus características particulares y de su diversidad, por tanto, los derechos humanos siempre prevalecerán sobre los derechos económicos, políticos o sociales.

Todas las personas tenemos las mismas necesidades básicas que deben ser atendidas para que podamos desarrollar una vida digna. Para vivir bien se necesita que se garantice la seguridad, que se respete la autonomía, que haya libertad, que se promueva la igualdad y que se garantice la justicia y la solidaridad. Éstos son los grandes valores que fundamentan una vida en común satisfactoria y adecuada. Los derechos humanos sirven para conseguir que estos valores se hagan realidad.

Reconocer la existencia de derechos humanos es aceptar que cualquier persona puede exigir algunas cosas importantes y necesarias para vivir. Por ejemplo, todos podemos exigir que se respete nuestra vida, que no se nos maltrate, que se garantice nuestra libertad, que se nos trate igual que a los demás, que se nos ofrezcan medios para cuidar de nuestra salud y recibir educación.

Por otra parte, los derechos humanos son universales y están por lo general contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos

2.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS



Los derechos humanos están recogidos en la Declaración Universal de Naciones Unidas de 1948. Esta declaración afirma que los derechos humanos tienen características especiales:

2.1.1 Universales e inalienables

El principio de la universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Este principio, tal como se destacara inicialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha reiterado en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos. En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, por ejemplo, se dispuso que todos los Estados tuvieran el deber, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Todos los Estados han ratificado al menos uno, y el 80 por ciento de ellos cuatro o más, de los principales tratados de derechos humanos, reflejando así el consentimiento de los Estados para establecer obligaciones

jurídicas que se comprometen a cumplir, y confiriéndole al concepto de la universalidad una expresión concreta. Algunas normas fundamentales de derechos humanos gozan de protección universal en virtud del derecho internacional consuetudinario a través de todas las fronteras y civilizaciones.

Los derechos humanos son inalienables. No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito.

2.1.2 Interdependientes e indivisibles

Todos los derechos humanos, ya sean: los derechos civiles y políticos, el derecho a la vida, los derechos económicos, sociales y culturales, el derecho al trabajo, a la seguridad social y a la educación; los derechos colectivos, los derechos al desarrollo, a la libre determinación, el derecho a la igualdad ante la ley, y el derecho a la libertad de opinión y expresión (Art. 19: Declaración Universal de Derechos Humanos); todos éstos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes, que implican también deberes y responsabilidades específicas de las personas.

Por ejemplo, el derecho a la libertad de opinión y expresión se considera como un principio indispensable para que exista una sociedad democrática; sin embargo, es indispensable que toda opinión pública emitida en la sociedad se base en la promoción y formación de carácter investigativo; es decir, que toda





información debe ser previamente investigada, analizada, consensuada y suficientemente informada y no ser discriminatoria sobre los derechos humanos antes de ser difundida, de lo contrario una sociedad no está informada de manera apropiada y no es plenamente libre. La libertad de expresión es por tanto un derecho de los individuos y de la sociedad misma; el avance de un derecho

facilita el avance de los demás, y de la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.

2.1.3 Iguales y no discriminatorios

La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como sexo, raza, color, y así sucesivamente. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el Artículo 1. de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

2.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES

Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos

y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar ajustes razonables y universales como son las acciones afirmativas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos reconociendo la diversidad de las personas con discapacidad y para lograr equiparar sus condiciones de vida en igualdad de oportunidades. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás; por tanto, sólo no podemos violentar los derechos humanos por tener discapacidad a los que no la tienen.

2.3 CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Según la naturaleza de los derechos, se distinguen 3 tipos:



2.3.1 Derechos de Primera Generación o Derechos Civiles y Políticos.-

Estos se fundamentan en la libertad y surgen ante la necesidad de oponerse a los excesos de la autoridad. Se proclamaron para limitar las competencias o atribuciones del Estado y se instituyeron como garantías a la libertad. Entre los primeros se cuentan los dirigidos a proteger la libertad, seguridad e integridad física y espiritual de la persona humana. Tales derechos son el derecho a la vida; el derecho a no ser sometido a torturas o a tratos o castigos crueles, inhumanos o degradantes, el derecho a la libertad y la seguridad de la persona, incluido el derecho a un juicio justo; el derecho a la intimidad e inviolabilidad en el hogar y en

la correspondencia; y, el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia o religión. Entre los derechos políticos están el derecho a la libertad de opinión y expresión; el derecho a la libertad de reunión y asociación; el derecho a tomar parte en la conducción de los asuntos públicos, incluido el derecho a votar y a ser elegido, reconociendo y respetando siempre la diversidad de las personas .

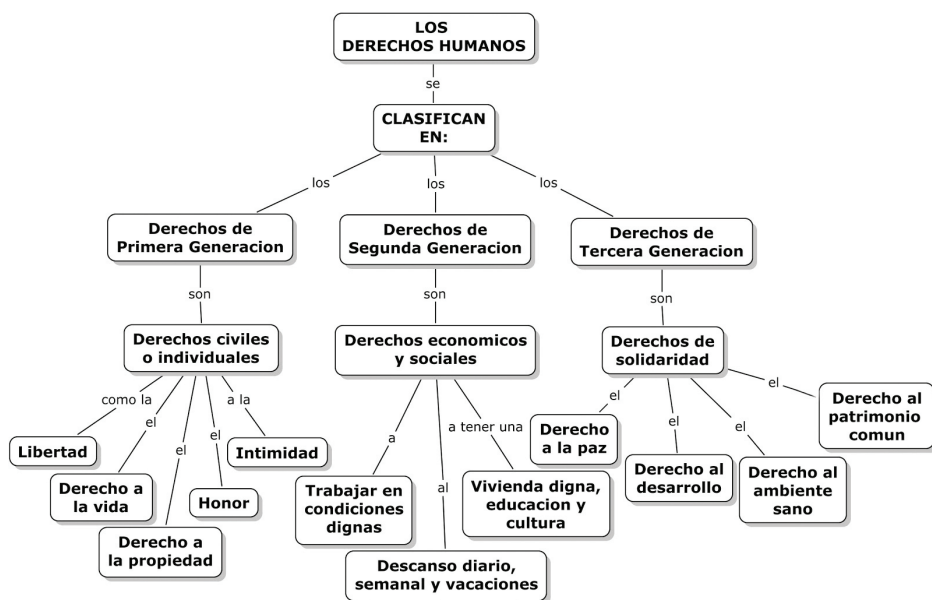
2.3.2 Derechos de Segunda Generación o Derechos Económicos, Sociales y Culturales.-

Se fundamentan en la igualdad y en consecuencia el ser humano le exige al Estado que cumpla con ciertas obligaciones de dar y hacer. Entre los derechos económicos, sociales y culturales figuran el derecho al trabajo, a unas condiciones de trabajo justas y favorables, a un salario justo, a la seguridad social, a una alimentación, vestuario y albergue adecuados, a un nivel de vida adecuado, a la salud, a la protección económica por discapacidad, A la protección y asistencia de la familia, madres e hijos, a la huelga y sindicalización, a la educación, cultura y ciencia.

2.3.3 Derechos de Tercera Generación o Derechos de los Pueblos.-

Los Derechos de los Pueblos tienen la finalidad de proteger los derechos de la humanidad como por ejemplo el derecho a la paz, derecho a un medio ambiente sano, derecho al desarrollo, derecho a una vida digna, derecho a la justicia internacional. Estos derechos se refieren a la protección de las nacionalidades o pueblos como unidades culturales que habitan un territorio, como son los pueblos indígenas, afroecuatorianos y montubios quienes tienen el derecho a la tierra y territorio, a la identidad cultural, a la libre determinación, justicia y derecho propio, consulta y participación en la toma de decisiones, al desarrollo, propiedad intelectual, entre otros.

2.4 LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DEL 2008



2.5 LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DEL 2008



La nueva Constitución de la República del Ecuador entró en vigencia el 20 de octubre de 2008, y bajo el Principio de Igualdad y No Discriminación plasmadas en el Artículo 11, N° 2, y considerando que la discapacidad es un ámbito transversal e inherente a la vida del ser humano y no discrimina “por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.”, la



Constitución de la República logra un gran alcance en cuanto a la clasificación y denominación de los derechos humanos se refiere que se puede sintetizar en la siguiente forma:

La Constitución de 2008 clasifica a los derechos en siete categorías. (1) Derechos del buen vivir, (2) Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, (3) Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, (4) Derechos de participación, (5) Derechos de libertad, (6) Derechos de la naturaleza, y (7) Derechos de protección.

2.6. LA CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: SU ORIGEN



Antes de la aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ya había otros instrumentos de derechos humanos que se ocupaban de la discapacidad en términos generales o de manera más concreta. Algunos de esos instrumentos como la Declaración Universal de Derechos Humanos o la Convención

Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, y otros instrumentos pertinentes de derechos humanos que promueven y protegen los derechos de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, mediante la cláusula de la no discriminación ya existían; no obstante de este marco jurídico internacional, la Convención era necesaria para reafirmar los derechos humanos de las personas

con discapacidad y garantizar su participación plena en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás y como sujetos de derechos. Las personas con discapacidad seguían siendo consideradas beneficiarias pasivas de la asistencia en lugar de titulares de derechos, lo que ocasionaba que no sean tomadas en cuenta al examinar los avances y los problemas relacionados con los planes de desarrollo de los Estados.

Antes de la aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ya había otros instrumentos de derechos humanos que se ocupaban de la discapacidad en términos generales o de manera más concreta. Algunos de esos instrumentos como la Declaración Universal de Derechos Humanos o la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, y otros instrumentos pertinentes de derechos humanos que promueven y protegen los derechos de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, mediante la cláusula de la no discriminación ya existían; no obstante de este marco jurídico internacional, la Convención era necesaria para reafirmar los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar su participación plena en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás y como sujetos de derechos. Las personas con discapacidad seguían siendo consideradas beneficiarias pasivas de la asistencia en lugar de titulares de derechos, lo que ocasionaba que no sean tomadas en cuenta al examinar los avances y los problemas relacionados con los planes de desarrollo de los Estados.

El crecimiento económico y las economías de subsistencia no siempre han dado lugar a la igualdad social de las poblaciones como es en el caso de los países en vías de desarrollo y más específicamente de los grupos minoritarios, con menor poder y menos recursos económicos. Las personas con discapacidad, por ser parte de los grupos minoritarios, se enfrentaban a numerosas modalidades de exclusión que mediante la adopción de instrumentos internacionales, han permitido que los Estados alcancen mejores niveles de inclusión en la sociedad y la fijación de normas que garanticen los derechos de esta población.

La Convención era necesaria para abordar de manera más global los problemas que enfrentaban las personas con discapacidad, proteger y promover mejor sus derechos mediante un instrumento jurídicamente vinculante. En 2001 el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos encargó la realización de un estudio sobre los derechos de las personas con discapacidad y el sistema de derechos humanos existente. En el estudio se llegaba a la conclusión de que los instrumentos y mecanismos existentes no prestaban suficiente atención a la promoción y protección de los derechos de las personas

con discapacidad; que la falta de un sistema concreto de protección jurídica de las personas con discapacidad constituía un vacío; y que un enfoque de derechos humanos exigía reforzar ciertos conceptos para reemplazar o aclarar normas previas.

La Convención fue el resultado de una firme estrategia de promoción establecida por las organizaciones de personas con discapacidad, la sociedad civil y los Estados. La sociedad civil, particularmente las organizaciones de personas con discapacidad, las organizaciones internacionales y los académicos que apoyaban el movimiento de la discapacidad encabezaron actividades encaminadas a promover la Convención y a presionar en favor de su aprobación. Se dejó en claro que toda innovación en el ámbito de la discapacidad tenía que ser absolutamente global para garantizar la actuación de todos los participantes pertinentes y no únicamente de los Estados. La participación de personas con discapacidad en importantes foros y actividades internacionales que precedieron a la Convención.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 y entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención cuenta con 163 signatarios de la Convención, 182 ratificaciones de la Convención, 94 signatarios del Protocolo Facultativo y 96 ratificaciones del Protocolo Facultativo. El 3 de abril de 2008, Ecuador se convirtió en el 20° país que ratifica la histórica Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad; y entró en vigor después de 30 días de la 20° ratificación. Ecuador ratificó los 2 instrumentos internacionales. La Convención fue realizada gracias al fuerte llamado de las personas con discapacidad de todo el mundo a fin de que sus derechos humanos se respeten, se protejan y se hagan efectivos en igualdad de condiciones con otros derechos.

La Convención es un instrumento único de derechos humanos que admitió por primera vez en la historia que la sociedad civil participe en el desarrollo y negociación del texto activamente y ha sido en la historia de las Naciones Unidas la Convención de Derechos Humanos que se ha negociado con mayor rapidez, con 82 signatarios el 30 de marzo de 2007, el más alto número de votantes en una Convención.

La Convención celebra la diversidad y la dignidad humana; igualmente, transmite el mensaje de que las personas con discapacidad están facultadas para ejercer toda la gama de derechos humanos y libertades fundamentales sin discriminación, derechos que han sido progresivos con el tiempo y que actualmente están estipulados en los preámbulos y los artículos. Al prohibir la

discriminación por motivos de discapacidad y disponer que se realizarán ajustes razonables en favor de las personas con discapacidad con miras a garantizar la igualdad, la Convención promueve la plena participación de esas personas en todos los ámbitos de la vida.

Al establecer la obligación de promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad, la Convención cuestiona la costumbre y el comportamiento basados en estereotipos, prejuicios, prácticas nocivas y estigmas en relación con tales personas.

2.6.1 ¿Pero qué es realmente la Convención y su Protocolo Facultativo?

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad es un tratado de derechos humanos; es decir, es un acuerdo internacional entre Estados en el que se establecen derechos humanos y las correspondientes obligaciones de los Estados:

- La Convención reconoce los derechos de las personas con discapacidad que son los mismos derechos que los de las demás personas, pero, reafirma que las personas con discapacidad también han de disfrutar de tales derechos.
- En el tratado se establecen las obligaciones de los Estados de promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad.
- En el tratado se especifica cuáles son las instituciones nacionales e internacionales necesarias para aplicar la Convención y proceder a su seguimiento. En el plano nacional, tales instituciones pueden ser los organismos encargados de las cuestiones relativas a la aplicación de la Convención y los mecanismos de coordinación de los gobiernos, así como los mecanismos independientes que se ocupan de la aplicación y el seguimiento. A nivel internacional, la Convención establece el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo cometido consiste en prestar asistencia a los Estados en la aplicación de la Convención, y una Conferencia de los Estados Partes, encargada de examinar todos los aspectos relacionados con la aplicación.
- El Protocolo facultativo de la Convención, mediante el establecimiento de un mecanismo para la presentación de denuncias, garantiza que las personas con discapacidad tengan el mismo derecho a una reparación

por las violaciones de los derechos consagrados en la Convención. Para acceder a este mecanismo de denuncias se deberán evacuar en primera instancia los ámbitos legales nacionales. Es importante destacar que la Convención y su Protocolo facultativo cuestionan percepciones anteriores sobre la discapacidad como problema médico o como origen de planteamientos basados en la compasión o la beneficencia, y establecen respecto de la discapacidad un enfoque de empoderamiento que se basa en los derechos humanos.

- El Protocolo Facultativo permite al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que realice investigaciones en los países, con el consentimiento de estos, si recibe información fidedigna que revele violaciones graves o sistemáticas de los derechos de las personas con discapacidad, entendiéndose que ya se han evacuado todas las instancias nacionales que garantizan la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Estos instrumentos establecen obligaciones a los efectos de respetar tales derechos. Reconoce la importancia de las diferentes medidas que los Estados (y otras entidades) deben adoptar para que se respeten esos derechos. En este sentido, la Convención es muy completa, ya que especifica con cierto detalle las obligaciones de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad.

2.7 LOS PRINCIPIOS DE LA CONVENCIÓN

El artículo 3 de la Convención establece una serie de principios generales para ayudar a los Estados a comprender y aplicar con eficacia las disposiciones.

1. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
2. La no discriminación;
3. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
4. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
5. La igualdad de oportunidades;
6. La accesibilidad;
7. La igualdad entre el hombre y la mujer;
8. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

2.8 LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CONVENCIÓN



Los Estados partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad y en igualdad de condiciones con las demás, para lo cual adoptarán de manera progresiva todas las medidas legislativas, administrativas, y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención; igualmente, realizarán ajustes razonables progresivos; es decir, modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a los presupuestos, planificaciones, leyes, entre otros, que garanticen el goce y ejercicio de los derechos.

Tales medidas adoptadas y avances alcanzados en favor de las Personas con Discapacidad se miden a través de los logros alcanzados en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODM) adoptados en el año 2000, hoy

en día, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.

La Convención define con mayor grado de claridad la aplicación de los derechos existentes a las situaciones concretas de las personas con discapacidad. De igual manera, la Convención, la Constitución de la República y demás leyes como la Ley Orgánica de Discapacidades que estipula las “Acciones Afirmativas” como medida a favor de este grupo poblacional contribuyen a la eliminación de barreras urbanísticas y el uso de las tecnologías específicas.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, la discapacidad se basa principalmente en el enfoque social porque reconoce que las personas con discapacidad son sujetos de derechos y que el Estado tiene responsabilidades con esta población. Tal enfoque denota que existen barreras sociales discriminatorias y que a su vez existen instancias y medios para que denuncien las situaciones de vulneración de derechos.

El artículo 48, literal 1 de la Constitución de la República del Ecuador estipula que “El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: “la inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa



y económica”; es decir, todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, nadie podrá ser discriminado por discapacidad o por cualquier otra distinción personal o colectiva. El Estado tiene la obligación de generar medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de las personas que se encuentren en situación de desigualdad.

El enfoque de la discapacidad basado en derechos humanos resalta la dignidad y la libertad de los seres humanos. Busca la manera de respetar, apoyar y celebrar la diversidad de las personas mediante la creación de condiciones que permitan su participación

significativa de una gran diversidad de personas, que incluya a los grupos de atención prioritaria, y ciertamente a las personas con discapacidad. Igualmente, este enfoque considera a las personas con discapacidad como sujetos activos que pueden participar integralmente en ámbitos sociales, educativos, laborales, políticos, culturales, acceso a justicia, entre otros., con el compromiso de los actores sociales vinculados a la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Cuando se habla de discapacidad, se identifican las barreras arquitectónicas, físicas, de información y comunicación, pero sobre todo las barreras actitudinales que son las más determinantes y afectan a las personas con discapacidad. En el ámbito laboral, se han identificado claramente estas barreras, desde espacios físicos inadecuados para el trabajo de las personas con discapacidad, la falta de mecanismos alternativos de comunicación, pero sobre todo en muchas ocasiones se ha evidenciado un desconocimiento y falta de sensibilización de parte del personal, lo que ocasiona que los compañeros de trabajo demuestren actitudes discriminatorias hacia las personas con discapacidad, provocando un ambiente laboral inadecuado para todos, el mismo que no aporta a la productividad de la persona con discapacidad y por ende de la empresa o institución.

De ahí la importancia de resaltar que el enfoque de derechos humanos es un acuerdo y un compromiso entre personas con discapacidad, Estados y el sistema internacional de derechos humanos; este enfoque es vinculante para todos los Estados que hayan ratificado la Convención haciendo que éstos “Adopten todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención.

A continuación se citan los Derechos Humanos contemplados en la Convención:

Artículo 10 – Derecho a la vida

Artículo 12 – Igual reconocimiento como persona ante la ley

Artículo 14 – Libertad y seguridad de la persona

Artículo 15 – Protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes

Artículo 16 – Protección contra la explotación, la violencia y el abuso

Artículo 17 – Protección de la integridad personal

Artículo 18 – Libertad de desplazamiento y nacionalidad

Artículo 19 – Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad

Artículo 21 – Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información

Artículo 22 – Respeto de la privacidad

Artículo 23 – Respeto del hogar y de la familia

Artículo 24 – Educación

Artículo 25 – Salud

Artículo 27 – Trabajo y empleo

Artículo 28 – Nivel de vida adecuado y protección social

Artículo 29 – Participación en la vida política y pública

Artículo 30 – Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte .

2.9.- BASE LEGAL PARA LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tanto la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, como la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de la OEA, se constituyen en instrumentos internacionales de cumplimiento para nuestro país.

En concordancia con estos dos instrumentos internacionales, la Constitución del Ecuador articula políticas sociales, económicas y políticas incluyentes permitiendo que el Estado garantice los derechos fundamentales de todas y todos sus ciudadanos. Esta política integral ofrece oportunidades para la inserción socioeconómica y política de la población, a la vez, que permite fortalecer las capacidades de las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos de atención prioritaria, entre estos, las personas con discapacidad para que ejerzan libremente sus derechos.

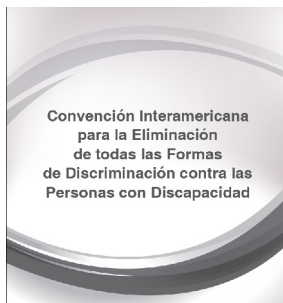
Conforme a la Constitución, las demás leyes y normativas existentes buscan la garantía y ejercicio de los derechos de los ciudadanos ecuatorianos. En este contexto, la normativa relacionada al ámbito de las discapacidades considera el derecho al trabajo, promoviendo así un proceso de inclusión laboral, como un ejercicio de exigibilidad de derechos de las personas con discapacidad, que busca garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

2.9.1. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ecuador firma el 30/03/2007 y la ratifica el 03/04/2008).-



En su artículo 27 referente al Trabajo y Empleo, llama a los Estados a salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

2.9.2.- La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA (Ecuador firma el 08/06/1999 y la ratifica el 01/03/2004).-



Tiene como objetivos la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Acorde a ella nuestro país se compromete a adoptar las medidas legislativas, sociales, educativas, laborales o de otra índole para eliminar su discriminación y promover su integración; el empleo es uno de los ámbitos en que el Estado debe promover la integración de las personas con discapacidad.

2.9.3.- La Constitución de la República del Ecuador (2008).-

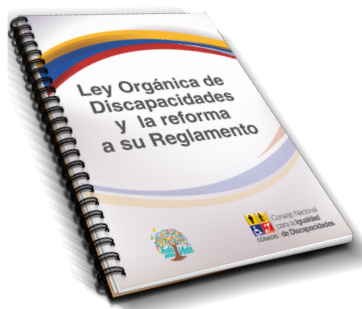
Nuestra Carta Magna **en su artículo 11** señala los principios por los que se regirá el ejercicio de derechos, indicando que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y que nadie podrá ser discriminado, entre otras razones, por su condición de



persona con discapacidad; indica además que la Ley sancionará en caso de alguna forma de discriminación.

En el artículo 35 se reconoce a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. **en el artículo 47** se señala que El Estado garantizará las políticas de prevención de discapacidades y procurará la equiparación de oportunidades y su integración social, reconociendo entre sus derechos, el derecho a un trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades. Para ello en el artículo 48 se indica que el Estado adoptará medidas que aseguren la inclusión social de las personas con discapacidad, garantizando el pleno ejercicio de sus derechos.

2.9.4.- Ley Orgánica de Discapacidades (2012).-



Dentro de la Sección Quita del Trabajo y Capacitación, **en el artículo 45** se señala que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en los procesos de inclusión laboral.

En el artículo 47 se hace referencia al Código laboral, resaltando que los empleadores públicos y privados con un mínimo de 25 trabajadores, tienen la obligación de contratar un mínimo del 4% de trabajadores con discapacidad, señalando además que el trabajo asignado debe ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, proporcionando implementos técnicos y tecnológicos para su desempeño y adecuando el ambiente o área de trabajo para que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

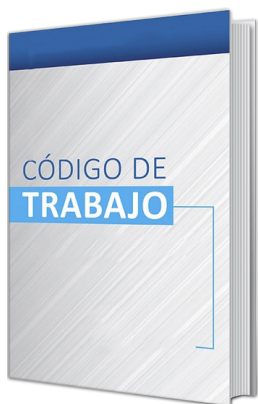
En el artículo 52 se indica el derecho de las personas con discapacidad a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, acorde a prescripción médica debidamente certificada.



2.9.5.- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2013 y reforma en 2017).-

Señala que la autoridad nacional encargada de trabajo será la competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones correspondiente; indica que

2.9.6.- El Código de Trabajo (2005 y reforma por Ley No. 28 en el 2006).-



En el artículo 42 De las obligaciones del Empleador, numeral 33 se indica que el trabajador público o privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar el 4% de trabajadores con discapacidad, del total de los trabajadores. En este mismo artículo en el numeral 35 se señala también que las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo acorde a las normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

En el Título Innumerado, Del Trabajo para Personas con Discapacidad (En Título incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006), en el Artículo agregado después del CAPÍTULO VII, del TÍTULO III, por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006, se señala que el Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado; y que la Unidad de Discapacidades el Ministerio de Trabajo será la encargada de realizar las inspecciones permanente para verificar el cumplimiento de las obligaciones, imponiendo las sanciones correspondientes ante el incumplimiento.

Adicionalmente la actual Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021 (Plan Nacional de Discapacidades), que se constituye en el instrumento técnico que contempla las políticas públicas de discapacidades, para orientar la intervención de las instituciones

ejecutoras en el ámbito, determina como uno de sus ejes de política pública al “Trabajo y Empleo”

2.9.7.- La Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades ANID- 2017-2021.-



Alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, como máximo instrumento de planificación del Estado, la ANID 2017 – 2021, contiene 12 ejes de política pública de discapacidades; entre ellos el eje de “Trabajo y Empleo”, que tiene como objetivos el “Fomentar la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad”; e “Impulsar el emprendimiento en las Personas con Discapacidad”.

Este eje cuenta con 3 estrategias:

- Impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad y sustitutos en el sector público y privado;
- Potenciar habilidades para la generación de emprendimientos e impulsar el acceso a líneas de crédito preferenciales para personas con discapacidad; y
- Fortalecer la eficiencia de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Estas estrategias deben ser implementadas por los sectores público y privado, las que a su vez cuentan con 6 indicadores y sus respectivas metas que deben ser alcanzadas dentro de su período de vigencia, cuya implementación contará con el seguimiento y la evaluación por parte del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

ACUERDO MINISTERIAL MDT-2018-0180

Calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad**REQUISITOS:****Para sustitutos directos de niñas, niños y adolescentes:**

El sustituto directo deberá tener bajo su cuidado y ser padre, madre o representante legal de la niña, niño o adolescente con discapacidad. La niña, niño o adolescente deberá tener un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 30%”.

Documentos para obtener el certificado de sustituto directo:

1. Original del carné de discapacidad emitido por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional, con una discapacidad igual o superior al 30%.
2. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona interesada en ser sustituto.
3. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona con discapacidad.
4. Correo electrónico de la persona interesada en ser sustituto.

Para sustitutos directos de personas con discapacidad severa mayores de 18 años:

“El sustituto directo deberá tener bajo su cuidado y ser pariente, hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal de la persona con discapacidad. La persona con discapacidad deberá tener un porcentaje de discapacidad severa igual o mayor al 75%, conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS”.

Documentos para obtener el certificado de sustituto directo:

1. Original del carné de discapacidad emitido por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional con una discapacidad igual o superior al 75%, conforme la normativa que la autoridad nacional sanitaria defina para el efecto.

2. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona interesada en ser sustituto y de la persona con discapacidad.
3. Correo electrónico de la persona interesada en ser sustituto.

PROCEDIMIENTO:

1. Entregar físicamente o de manera electrónica los Documentos mencionados en la Dirección regional o Delegación Provincial de Servicio Público del Ministerio del Trabajo
2. Se realizará la verificación y validación de la documentación remitida, según lo establecido en el Acuerdo Ministerial MDT-218-0180.
3. Recibirá un mensaje a su correo electrónico que indica si accede o no a certificarse como sustituto/a directo/a de una persona con discapacidad.
4. En caso de acceder a la certificación, remitir por correo electrónico la siguiente información:
5. Recibirá en su correo electrónico el “Acta Compromiso”, que debe ser devuelta firmada por la persona a certificarse como sustituta, en formato pdf.
6. Recibirá en su correo electrónico el certificado de sustituto/a directo/a de una persona con discapacidad.

Vigencia:

Conforme Acuerdo Ministerial MDT-2018-0180, la vigencia del certificado de Sustituto es de dos años.



3 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUSTITUTOS

3.1 NORMATIVA RELACIONADA CON INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se toma en consideración la Sección Quinta de la Ley Orgánica de Discapacidades (artículos 45 al 54). - Del Trabajo y Capacitación.

“Art. 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.”

“Art. 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.”

“Art. 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.”

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.”

“Art. 48.- Sustitutos.- 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 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.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.”

“Art. 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

Se podrán constituir centros especiales de empleo públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.”

“Art. 50.- Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.

La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.”

“Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

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, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renuncias con indemnización, no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.”

“Art. 52.- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley.

Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

El permiso por maternidad se ampliará por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves.

Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.”

“Art. 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad,

supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo.

Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral.”

“Art. 54.- Capacitación.- *Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.”*

3.2.- MOTIVOS POR LOS CUALES LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD REQUIEREN DE PERSONAS SUSTITUTAS DIRECTAS.

Ley Orgánica de Discapacidades en la Sección Primera - De Los Derechos en su artículo 16 establece: **Derechos.-** El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas. Se reconoce los derechos establecidos en esta Ley en lo que les sea aplicable a las personas con deficiencia o condición discapacitante, y a las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho o representante legal que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad.

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.

Discapacidad severa es conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS, corresponde a una condición de discapacidad muy grave o severa, a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, significa que los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria; esto es la imposibilidad para la realización de actividades de auto cuidado, es decir para vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal, incline las deficiencias permanentes severas que originan una discapacidad muy grave y supone la dependencia de otras personas para la realización de las actividades más esenciales de la vida diaria; en las que se incluirán personas con; retraso mental grave y profundo; sordo - ceguera total; discapacidad psicológica grave y muy grave y tetraplejia con afectación total de miembros superiores e inferiores; en todo caso esta condición será determinada de manera expresa, por los equipos de calificación de discapacidad de la autoridad sanitaria nacional.

3.3.- NORMA PARA CALIFICACIÓN DE SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Acuerdo Ministerial 180 del Ministerio del Trabajo
Registro Oficial 336 de 27-sep.-2018

“Art. 3.- Para efectos de aplicación de la presente norma, se deberán considerar dentro de su contexto, las siguientes definiciones:

b) Sustitutos directos.- Se considera como sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral y para efecto de beneficios tributarios, siempre y cuando el niño niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%; de igual manera se considerarán como sustitutos directos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa igual o mayor al 75% conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS.

c) *Sustituto por solidaridad humana.- Personas que sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente o gozar de beneficios tributarios en sustitución de una persona con discapacidad severa a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de hacerlo.*

“Art. 4.- Requisitos específicos de calificación.- La persona natural que requiera la certificación de sustituto directo, emitido por el Ministerio del Trabajo, deberá ajustarse a los siguientes requisitos:

Para el caso de sustituto directo de niñas, niños o adolescentes con discapacidad.

1. *El sustituto directo deberá tener bajo su cuidado y ser padre, madre o representante legal de la niña, niño o adolescente con discapacidad;*

2. *La niña, niño o adolescente deberá tener un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 30%.*

Para el caso de sustituto directo de una persona con discapacidad severa a partir de los 18 años.

1. *El sustituto directo deberá tener bajo su cuidado y ser pariente, hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal de la persona con discapacidad;*

2. *La persona con discapacidad, deberá tener un porcentaje de discapacidad severa igual o mayor al 75%, conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS. (...)*

“Art. 5.- Del procedimiento para la emisión de la certificación de sustitutos directos.- La persona natural que requiera certificarse como sustituto directo, deberá acudir a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público o la Delegación Provincial de su jurisdicción conforme el anexo 1 del presente Acuerdo Ministerial y presentar en una ventanilla única los siguientes documentos:

El caso de sustitutos directos de niñas, niños y adolescentes:

1. Original del carné de discapacidad emitido por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional, con una discapacidad igual o superior al 30%.
2. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona interesada en ser sustituto.
3. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona con discapacidad.
4. En el caso de padres divorciados, el o la solicitante deberá presentar la correspondiente sentencia en la que conste que la manutención de la niña, del niño o adolescente se encuentra a su favor.
5. En el caso de padres separados, el o la solicitante deberá presentar una declaración juramentada en la que conste que la manutención de la niña, del niño o adolescente se encuentra a su favor.
6. Correo electrónico de la persona interesada en ser sustituto.

En el caso de sustitutos directos de personas con discapacidad severa mayores de 18 años:

1. Original del carné de discapacidad emitido por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional con una discapacidad igual o superior al 75%, conforme la normativa que la autoridad nacional sanitaria defina para el efecto.
2. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona interesada en ser sustituto.
3. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona con discapacidad.
4. Correo electrónico de la persona interesada en ser sustituto.

Una vez verificada y validada la información presentada por la persona natural solicitante, la Dirección Regional o la Delegación Provincial, según corresponda emitirá la correspondiente certificación de sustituto al solicitante.

Dicha certificación durará dos años y deberá ser actualizada conforme el procedimiento establecido en el presente artículo.

Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona con discapacidad.”

3.4- DIFERENCIAS ENTRE PERSONAS SUSTITUTAS DIRECTAS Y PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Para el caso de **sustitutos directos**, el Ministerio del Trabajo, en el ámbito de sus competencias, será quién emita y revoque la certificación correspondiente, sin embargo, si un trabajador pierde su calidad de sustituto directo, es obligación del empleador actualizar el porcentaje mínimo de inclusión laboral en el sistema del **Ministerio del Trabajo** bajo riesgo de multa si no lo hiciere.

Para el caso de los **sustitutos por solidaridad humana**, el **Ministerio de Inclusión Económica y Social**, en el ámbito de sus competencias, será quien emita y revoque la certificación correspondiente, sin embargo, si un trabajador pierde su calidad de sustituto por solidaridad humana, es obligación del empleador actualizar el porcentaje mínimo de inclusión laboral en el sistema del Ministerio del Trabajo bajo riesgo de multa si no lo hiciere.

La verificación, control y seguimiento del cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral, seguirán formando parte de las inspecciones integrales o focalizadas a cargo de los inspectores de trabajo de las Direcciones Regionales a nivel nacional, en caso de incumplimiento se aplicarán las sanciones correspondientes conforme a la normativa legal vigente.

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, mantendrá el registro de los empleadores que cuentan con sustitutos directos y sustitutos por solidaridad humana, el cual deberá ser remitido mensualmente a las Direcciones Regionales para las inspecciones, así como el registro de trabajadores sustitutos. Así mismo esta información se remitirá mensualmente al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, conforme el artículo 53 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y mensualmente al Ministerio de Inclusión Económica y Social.

3.5- CÓMO Y DÓNDE SE REGISTRAN LAS PERSONAS SUSTITUTAS DIRECTAS (LABORALES).

Una vez que el empleador haya sido informado por su trabajador o servidor público, respecto a su certificación como trabajador sustituto directo o trabajador sustituto por solidaridad humana, dicha información deberá ser registrada en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo - SAITE en el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado o en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano - SIITH para las instituciones, entidades u organismos comprendidos en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador.

El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios llevará un registro de los empleadores y de las instituciones, entidades u organismos referidos en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, que cuenten con trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana, la cual servirá como base para las inspecciones correspondientes.

Para el caso del sector privado, serán responsables de la verificación de lo dispuesto por la presente norma la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, en coordinación con la Dirección de Control e inspecciones, cada uno en el ámbito de su competencia.

Para el caso de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, será responsable la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, en coordinación con la Dirección de Evaluación y Control del Servicio Público y Dirección de Control Técnico de la Gestión de Talento Humano, cada uno en el ámbito de su competencia.

3.6- CONCEPTO DE LA ESTABILIDAD REFORZADA COMO VÍA PARA SUPERAR DESIGUALDADES.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES.- “Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

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, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.” (...)

“De la disposición legal citada se desprende que la protección reforzada de las personas con discapacidad se activa cuando en la terminación de la relación laboral no media la voluntad del trabajador. Es así que la norma prevé una indemnización adicional en los casos de despido injustificado de la persona con discapacidad; y, en el ámbito público, mediante la prohibición de suprimir los puestos ocupados por personas con discapacidad, o de quienes tengan personas con discapacidad a su cargo. (...)”

3.7- CONSECUENCIAS QUE ACARREA AFECTAR LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

3.7.1.- Ámbito Privado:

“Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

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, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renuncias con indemnización, no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.”

3.7.2.- Ámbito Público:

Contrato de Servicios Ocasionales: Reincorporación al mismo puesto hasta la terminación del plazo del contrato y pago de los haberes pendientes.
REGLAMENTO LOSEP.- DE LOS CONTRATOS EN EL SERVICIO PÚBLICO Y SUS CLASES Art. 143.- *De los contratos de servicios ocasionales.- (...) Por su naturaleza, este tipo de contratos no genera estabilidad laboral alguna, no son sujetos de indemnización por supresión de puestos o partidas, incentivos*

para la jubilación, planes de retiro voluntario con indemnización, compras de renunciaciones, compensaciones por renuncia voluntaria, licencias sin remuneración y comisiones de servicio con remuneración para estudios regulares de postgrado, no ingresarán a la carrera del servicio público mientras dure la relación contractual; sin embargo, las personas contratadas deberán cumplir con todos los requisitos y el perfil del Página 43 de 89 puesto exigido en los manuales institucionales y en el Manual Genérico de Puestos. (...)”

Nombramiento Provisional: Expedición nombramiento provisional, mismas condiciones y pago de los haberes pendientes. REGLAMENTO LOSEP.- Art. 16.- Nombramiento.- Entiéndase por nombramiento el acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente o autoridad nominadora mediante la expedición de un decreto, acuerdo, resolución, acta o acción de personal, que otorga capacidad para el ejercicio de un puesto en el servicio público.

De ser suprimida la Institución se deberá expedir nombramiento provisional en otra Institución siempre y cuando exista el mismo perfil; o en su defecto, se deberá cancelar las 18 remuneraciones contempladas en el artículo 51 de la LOD.

3.8- ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS Y EN OTROS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.

CORTE CONSTITUCIONAL

Sentencia No. 172-18-SEP-CC de 16 de mayo de 2018

“Sin perjuicio de lo indicado, según se ha establecido en las consideraciones precedentes, el derecho al trabajo de la persona con discapacidad no se agota con el acceso a un empleo. Por el contrario, este derecho abarca incluso aspectos tales como la estabilidad laboral y demás garantías previstas en la Constitución y convenios internacionales.

En un caso que tiene un contexto distinto, ya que se refiere a la protección de los derechos de las personas portadoras de VIH, pero que resulta análogo por tratarse de otro de los grupos de atención prioritaria, recogidos en el artículo 35 de la Constitución, esta Corte, en la sentencia Nro. 080-13-SEP-CC, caso Nro. 0445-11-EP desarrolló la figura de estabilidad laboral reforzada, la cual consiste en:

“Tal como la entendido la Corte Constitucional colombiana y lo incorpora esta Corte Constitucional en esta sentencia, tiene como objetivo “asegurar que las

personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral del trabajador”, que suerte que, a menos de que exista una razón objetiva que tiene como finalidad desvirtuar la presunción de inconstitucional a la que se encuentra sometida una decisión de terminación de la relación laboral....

En el caso de la persona con discapacidad, la garantía de estabilidad reforzada implica la permanencia en un empleo como medida de protección especial. Un ejemplo de dicha estabilidad reforzada que, aunque recogida por el legislador con posterioridad a los hechos que motivaron la presente acción de protección, esta Corte interpreta como el cumplimiento parcial de “... la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución de la República, se encuentra en el artículo 51 de la vigente Ley Orgánica de Discapacidades.

CÓDIGO DE TRABAJO.-

“Art. ... (2).- Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.- (Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II-2009).- La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.”

“Art. ... 5 (posterior a Art. 156) Si los exámenes médicos revelaren condiciones de especial vulnerabilidad o se detectare algún impedimento psicofísico para el desempeño de las actividades propias de la actividad, las instancias competentes del Ministerio de Trabajo y Empleo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, determinarán las medidas necesarias para su readaptación y formación profesional.”

“CÓDIGO DE TRABAJO.- Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo: 1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.”

3.9- VÍAS ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES A TRAVÉS DE LAS CUALES ES POSIBLE HACER EFECTIVOS LOS DERECHOS DE ESTABILIDAD LABORAL.

3.9.1.- Ámbito Privado:

a.- Vía Administrativa:

Denuncia por escrito ante el Ministerio de Trabajo en el caso del no pago del valor contemplado en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades - LOD y en el Código de Trabajo por despido intempestivo.

b.- Vía Judicial:

De no solucionarse el pago del valor contemplado en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades - LOD y en el Código de Trabajo por despido intempestivo; se deberá demandar ante el Juez de lo Laboral dicho pago.

3.9.2.- Ámbito Público:

a.- Contrato de Servicios Ocasionales: Se deberá interponer una Acción de Protección por la vulneración a la estabilidad reforzada.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Decreto Legislativo 0

Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008

“Sección segunda

Acción de protección

Art. 88.- La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación.”

b.- Nombramiento Provisional: *Se deberá interponer el Recurso de Apelación solicitando la nulidad del acto administrativo (acción de personal)*

b.1.- Vía Administrativa:

CÓDIGO ORGÁNICO ADMINISTRATIVO

Ley 0

Registro Oficial Suplemento 31 de 07-jul.-2017

“Art. 219.- Clases de recursos. Se prevén los siguientes recursos: apelación y extraordinario de revisión.

Le corresponde el conocimiento y resolución de los recursos a la máxima autoridad administrativa de la administración pública en la que se haya expedido el acto impugnado y se interpone ante el mismo órgano que expidió el acto administrativo.

El acto expedido por la máxima autoridad administrativa, solo puede ser impugnado en vía judicial.

Se correrá traslado de los recursos a todas las personas interesadas.”

b.2.- Vía Judicial: *Se deberá interponer la demanda de plena jurisdicción o subjetiva ante el Tribunal Contencioso Administrativo solicitando la nulidad del acto administrativo (acción de personal)*

CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, COGEP

Ley 0

Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015

“PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Art. 326.- Acciones en el procedimiento contencioso administrativo. Se tramitarán en procedimiento contencioso administrativo las siguientes acciones;

1. La de plena jurisdicción o subjetiva que ampara un derecho subjetivo de la o del accionante, presuntamente negado, desconocido o no reconocido total o parcialmente por hechos o actos administrativos que produzcan efectos jurídicos directos. Procede también esta acción contra actos normativos que lesionen derechos subjetivos.”

Considerar la aplicación a lo establecido en la normativa nacional de la República del Ecuador, contempla el derecho de las personas con discapacidad al ser un grupo de atención prioritaria y que requiere de atención especializada en los ámbitos público y privado.



4 NORMATIVA Y PROTOCOLO POST- COVID PARA EL RETORNO PROGRESIVO DE LOS GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

La crisis que ha generado a nivel global la pandemia del COVID-19, apunta a múltiples latitudes; uno de los escenarios que mayor impacto ha tenido frente a la crisis son las relaciones laborales. En relación con las personas con discapacidad y sustitutos, se ha determinado excepciones en la reducción de remuneración y jornada en el sector público y privado, y se han generado directrices para el retorno progresivo de labores.

41. NORMATIVA POST COVID-19 DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

4.1.1 Excepcionalidad en la reducción de jornada laboral y sueldo para los servidores públicos con discapacidad y sustitutos

Acuerdo Ministerial MDT-2020-0117, emitido por el Ministerio del Trabajo de fecha 20 de mayo del 2020, expide las directrices que permitan aplicar y regular la jornada especial diferenciada en el sector público, en virtud de las necesidades institucionales y la crisis económica que ha sufrido el País provocada por el coronavirus (COVID-19). Esta medida reduce la jornada a 30 horas a la semana y una reducción del sueldo de un 16%.

Se excluye de esta medida a los servidores públicos con discapacidad y sustitutos, garantizando sus derechos laborales al mantener su jornada laboral y remuneración íntegra.

4.1.2. Excepcionalidad en la reducción de jornada laboral y sueldo para los trabajadores del sector privado con discapacidad y sustitutos

Acuerdo Ministerial MDT-2020-0171, emitido por el Ministerio del Trabajo, de fecha 9 de septiembre del 2020, expide las excepciones para la aplicación del Capítulo III, de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del (COVID-19). Esta medida establece que el empleador no podrá suscribir acuerdos que disminuyan la remuneración que recibe por la jornada laboral ordinaria o parcial, el trabajador que tenga discapacidad o sustitutos legalmente certificados, manteniendo su jornada laboral y remuneración íntegra.

4.1.3. 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.

El Consejo Nacional Para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) en coordinación con el Ministerio de Trabajo, emitió las Directrices para la Prevención y Protección de los Trabajadores y Servidores Públicos que formen parte de los Grupos de Atención Prioritaria y Grupos con

Factores de Riesgo frente al COVID-19. El documento que es de aplicación obligatoria tanto para el sector público como privado establece las directrices para proteger los derechos de la población laboral con discapacidad y sustitutos. Para el retorno progresivo las áreas de Talento Humano deberán contar con un plan de prevención y contingencia, con directrices claras y específicas de las medidas de prevención y protección de las personas que formen parte de los grupos de atención prioritaria.

4.1.4. Guía de Prevención y atención por contagio del virus Covid-19 en Personas con Discapacidad y Personas en Condición de Discapacitante y sus familias

La Constitución de la República del Ecuador atribuye como deber primordial del Estado garantizar, sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en ella y en los instrumentos internacionales, en particular LA SALUD.

La Ley Orgánica de Salud dictamina que la Autoridad Sanitaria Nacional es el Ministerio de Salud Pública - MSP, entidad a la que corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría en salud, así como la responsabilidad de la aplicación, control y vigilancia del cumplimiento de la Ley. Las normas que dicte para su plena vigencia serán obligatorias; por lo cual, las instituciones públicas, privadas, los profesionales de la salud y la población en general, reportarán en forma oportuna la existencia de casos sospechosos, probables, compatibles y confirmados de enfermedades declaradas por la autoridad sanitaria nacional de notificación obligatoria y aquellas de reporte internacional.

En el mes de diciembre de 2019, en la ciudad de Wuhan, República Popular China, se reportó un brote de enfermedad febril y neumonía grave, con un vínculo epidemiológico en el mercado de comida de Wuhan. El 07 de enero de 2020, se logró aislar un nuevo Coronavirus, denominado posteriormente COVID – 19.

La Organización Mundial de la Salud, el 28 de enero de 2020, emitió la primera edición del MANEJO CLÍNICO DE LA INFECCIÓN RESPIRATORIA AGUDA GRAVE PRESUNTAMENTE CAUSADA POR EL NUEVO CORONAVIRUS. El Ministerio de Salud Pública del Ecuador, con fecha 28 de febrero de 2020, expidió los LINEAMIENTOS OPERATIVOS DE RESPUESTA FRENTE AL CORONAVIRUS COVID – 19; señalando que las medidas preventivas son la piedra angular en el control para evitar la aparición de nuevos casos; ente ellos, el aislamiento social, el aislamiento de casos sospechosos y casos confirmados, tanto a nivel domiciliario, como hospitalario.

El 11 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud Pública declaró ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL, en concordancia con la declaratoria de la Organización Mundial de la Salud, como PANDEMIA la infección viral COVID -19 (diseminación mundial de la nueva enfermedad); que a la presente fecha reporta más de 450.000 casos confirmados a nivel mundial, con una mortalidad de más de 20.000 personas, con una tendencia de aceleración creciente de la pandemia (<https://www.who.int/es>).

Dentro de este contexto, la Constitución de la República determina los “grupos de atención prioritaria”, entre los que se encuentran las PERSONAS CON DISCAPACIDAD, que recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado; recordando que este grupo humano se encuentra dentro de las llamadas “diversidades sociales”, entendidas como las diferencias entre las personas relacionadas a diversos factores como: procedencia geográfica, edad, género, rol y participación social, situación económica,

condiciones, capacidades, hábitos, modos de vida, interacciones sociales, entre otros factores de diversidad.

El reconocimiento de todas las personas, independientemente de su diversidad social, para el cumplimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales, recordando su igual valor, su plena y efectiva participación social, así como, su acceso a bienes y servicios públicos y privados, constituyen pilares fundamentales de igualdad e inclusión. La discriminación por motivos de discapacidad que obstaculice el ejercicio del derecho a la salud, así como el libre acceso a los servicios sanitarios, se encuentra sancionado por la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código Integral Penal - COID.

Sin embargo, las circunstancias particulares de una pandemia de esta naturaleza, en la cual el “aislamiento social” se impone como una medida que precautela la salud y la vida de las personas, nos hace reflexionar sobre la conveniencia de la estancia de las personas con discapacidad en sus domicilios al cuidado de sus familiares y/o de sus cuidadores especialmente en el caso de personas que se encuentran en acogimiento institucional.

Siendo así, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades – CONADIS Ecuador, considera menester generar y difundir lineamientos y recomendaciones, basados en las directrices emitidas por las instituciones competentes (Organización Mundial de la Salud, Ministerio de Salud Pública del Ecuador, Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias / Comité de Operaciones de Emergencias - COE) dirigidas a las personas con discapacidad, sus familiares y/o cuidadores, así como a personas en condición discapacitante temporal, para que su permanencia domiciliaria o institucional guarde medidas de higiene, saneamiento, alimentación, comunicación, información, recreación y socialización, que si bien difieren de acuerdo al tipo y grado de discapacidad, se recogen de forma general en el presente documento, motivando su observancia.

4.2. ORIENTACIONES GENERALES PARA LA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO DEL VIRUS COVID-19

Los hogares con presencia de personas con discapacidad deben seguir las indicaciones generales estipuladas por el Ministerio de Salud Pública sobre los cuidados personales y los entornos de aislamiento a causa de la pandemia ocasionada por el virus COVID-19. (<https://www.salud.gob.ec/documentos-normativos-coronavirus-ecuador/> *Protocolo de Lineamientos Operativos de Respuesta frente a COVID 19*).

Las indicaciones para la prevención del contagio deberán ser socializadas a través de los medios de comunicación social, canales virtuales y redes sociales oficiales de las instituciones públicas, de forma permanente. Dentro de estos lineamientos, de cumplimiento obligatorio por toda la población, se hace énfasis en lo siguiente:



- Informarse por canales oficiales de las noticias e indicaciones (en Ecuador, los canales oficiales son: Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias / Comité de Operaciones de Emergencias - COE; y, el Ministerio de Salud Pública).



- Mantenerse dentro del domicilio o vivienda habitual (aislamiento social). No recibir visitas, no acudir a fiestas, ferias, reuniones y similares.



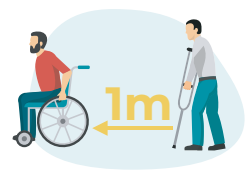
- Lavarse las manos con agua y jabón de manera frecuente (al menos 8 veces al día), por al menos 20 segundos; posterior a lo cual se podría usar gel con base de alcohol de al menos 60% (el gel es un adicional que se puede o no utilizar, lo primordial es el lavado de manos).



- Evitar tocarse la cara, la nariz y los ojos.
- Cubrirse la nariz y la boca con el antebrazo (a nivel del codo) o con un pañuelo desechable al toser o estornudar. Una vez utilizado, el pañuelo debe arrojar a la basura.



- Salir de casa únicamente para abastecerse de alimentos, comprar medicamentos o insumos en la farmacia, acudir al médico (si es estrictamente necesario y previa cita).



- Mantenerse a un metro de distancia con otras personas (que no pertenecen al núcleo familiar).
- Evitar lugares cerrados y con poca ventilación.
- No mantener contacto con personas con infecciones respiratorias (casos sospechosos o confirmados de COVID -19).
- Evitar compartir alimentos, bebidas y utensilios con personas que presentan algún síntoma de infección respiratoria (fiebre, estornudos, tos, malestar general, entre otros).

4.3 DIFERENCIAS ENTRE LA INFECCIÓN POR COVID 19, GRIPE COMÚN Y RINITIS ALÉRGICA

Es importante tomar en cuenta las diferencias entre las enfermedades respiratorias, sobre todo las más frecuentes en el país, como la gripe y las alergias, que se visualizan en el siguiente cuadro:



SÍNTOMAS FRECUENTES		
COVID 19	GRIPE	RINITIS ALÉRGICA
Fiebre	Catarro	Estornudos
Tos seca	Congestión nasal (nariz tapada)	Congestión nasal (nariz tapada)
Cansancio	Tos	Catarro

SÍNTOMAS FRECUENTES

Dificultad para respirar (falta de aire)	Dolor de garganta	Picazón en la nariz, ojos y/o garganta
Congestión nasal (nariz tapada)	Dolor del cuerpo	Ojos irritados o llorosos
Dolor de garganta	Fiebre	
Dolor de cabeza		

Fuentes: Helena Ravagnani (SBI – DF), Paulo Sergio Ramos (Fiocruz Recife), OMS, NHS, CDC. (<https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-51946700>)

- Las personas infectadas no necesariamente presentan todos los síntomas. En algunos casos pueden no tener ninguno.
- La fiebre, tos y dificultad para respirar se consideran de alerta para atención médica inmediata (contactarse con el MSP a través del número 171 o de la APP SaludEc)

4.4 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DOMICILIO

- La persona con discapacidad, su familia y las personas cuidadoras, deberán reforzar sus medidas de higiene de las manos, desinfección y ventilación de espacios en las viviendas.
- Se debe permanecer en el domicilio, por lo tanto, se requiere mantener el acompañamiento familiar a través de la organización de turnos para la provisión de cuidado, si así se organizan al interior de la familia.
- Contar con teléfonos y direcciones de familiares o allegados, del médico de la persona con discapacidad y/o del médico de la familia; de las instituciones de salud en donde la persona con discapacidad o la persona en condición discapacitante temporal es atendida habitualmente; así como, las líneas telefónicas de emergencia (911 y 171), bomberos, ambulancia, UPC, policía, entre otras.

MÓDULO 4

- Se deben limitar las visitas de personas ajenas al domicilio, tanto familiares como de la comunidad. Lavarse las manos obligatoriamente, antes de comer, después de usar el baño y siempre que se advierta suciedad en las manos.



- Fomentar los contactos virtuales de apoyo, mediante uso de tecnologías de la información y la comunicación, de modo que se continúen fortaleciendo los vínculos afectivos de las personas con discapacidad o las personas en condición discapacitante temporal con sus familiares, amigos, compañeros y otros contactos de la comunidad.

- No realizar traslados a las unidades de salud, a menos que sea absolutamente necesario. Se debe recordar que hay mayor riesgo de contagio del virus COVID – 19 en estos lugares.



- Mantener y disponer de los medicamentos para enfermedades crónicas y enfermedades preexistentes, acorde con la prescripción médica.
- Las personas con discapacidad o en condición discapacitante temporal, especialmente si son mayores de 60 años, deben permanecer en espacios libres de humo y contar con adecuada ventilación.
- Se recomienda incluirse y/o participar en las redes de apoyo comunitario para realizar actividades como: compras de víveres, compras de medicamentos, gestión de citas, entre otras.
- Contactar telefónicamente a las líneas habilitadas del Ministerio de Salud Pública para obtener información de fuentes oficiales, en caso de ser necesario.

- En caso de urgencia o solicitudes médicas contactarse con los Centros de Salud del Ministerio de Salud Pública o Unidades de Salud Municipales, para canalizar la atención de acuerdo a los lineamientos para la prestación de servicios establecidos.
- El traslado en casos de urgencia, por parte de las personas cuidadoras o acompañantes, se realizará atendiendo las disposiciones contenidas en los lineamientos de atención que para estos casos disponga el Ministerio de Salud Pública.



ALIMENTACIÓN. – Es de suma importancia brindar a las personas con discapacidad y personas en condición discapacitante temporal una alimentación saludable que incluya alimentos naturales y frescos como:

Frutas (manzana, pera, plátano, duraznos, frutillas, entre muchas otras);

- Hortalizas y Verduras (lechuga, tomate, brócoli, espinaca, acelga, coliflor, col, fréjol, habas, lenteja, arveja, vainitas, papas, zanahoria, rábanos, yuca, entre otras);
- Cereales (maíz, cebada, arroz, trigo, avena, entre otros);
- Carnes y lácteos (en menor cantidad conforme avanza la edad en años);



- Mucha AGUA (no colas o bebidas azucaradas).

SANEAMIENTO. – Es vital mantener la limpieza y desinfección del hogar, así:

- Barrer todos los días y trapear con agua y jabón, agua con cloro o desinfectante;
- Limpiar el baño (pisos, lavabo, inodoro y ducha);

- Mantener la limpieza en las habitaciones del hogar
- Mantener las habitaciones con suficiente ventilación
- Permitir el ingreso de luz solar



DESINFECCIÓN DE LAS AYUDAS TÉCNICAS (DISPOSITIVOS DE APOYO).

- No olvidar la desinfección de las ayudas técnicas que utiliza la persona con discapacidad o la persona en situación discapacitante, como: patos, bidets, bastones, andadores, muletas, sillas de ruedas, prótesis externas, entre otros.

- Si se trata de patos y bidets lavar todos los días con agua y detergente suave; enjuagar bien y secar con un paño (exclusivo para este efecto); luego del secado, lavar el paño y poner a secar al sol.



- En el caso de andadores (con o sin ruedas); bastones (de aluminio o madera) de uno o varios puntos de apoyo; bastones blancos o de rastreo; muletas axilares; muletas canadienses, u otros similares que se utilizan para el apoyo en la deambulación, se recomienda limpiar diariamente con un paño con agua y jabón (o detergente suave); enjuagar con un paño con agua limpia y luego secar con un paño seco.

No sumergir la ayuda técnica en agua o lavar con manguera o regadera, ya que se puede oxidar. Limpiar toda la superficie: empuñadura, abrazadera, cintas o cordones (dragonera), tubo o tubos en el caso de andadores, rosetas, conteras o puntas, ruedas, botoneras.

- En el caso de sillas de ruedas se debe limpiar la estructura metálica (usualmente de aluminio o titanio, incluyendo los tubos, los aros impulsores o radios y la cruceta), el asiento, el espaldar, el cojín, las empuñaduras, los apoyabrazos, los apoya pies, la banda o superficies apoya piernas, los frenos y las ruedas delanteras y traseras. En el caso de

las sillas posturales también se debe limpiar el cabecero, los sujetadores y seguros, así como otros aditamentos que pudiera tener la silla. Cuando se trata de sillas de rueda eléctricas, la limpieza deberá incluir los mandos o controles de conducción.

- Igualmente se recomienda utilizar un paño con agua y jabón (o detergente suave), enjuagar con un paño con agua limpia y luego secar con un paño seco. Si el asiento, el espaldar y el cojín pueden retirarse de la silla para lavarse, también se utilizará agua y jabón, posterior a lo cual se debe secar de forma inmediata. No empapar la silla por ningún motivo, utilizando por ejemplo la regadera o manguera, pues corre riesgo de oxidación.



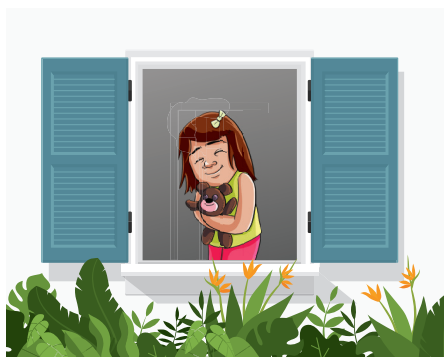
- Las ruedas pueden limpiarse primero con un cepillo duro, intentando retirar piedras pequeñas, fibras u otros elementos que pueden quedarse en las ruedas; posterior a lo cual también se podrán limpiar con un paño con agua y jabón.
- Si por excepción un usuario de sillas de ruedas tiene que salir de su vivienda durante la emergencia sanitaria, se recomienda que utilice guantes para desplazarse fuera de su domicilio, protegiendo sus manos.
- Para lavar los cojines y colchones antiescaras, primero constatar si el cojín tiene funda. En este caso, retirar la funda y lavar con agua tibia y detergente suave; enjuagar bien y poner a secar al sol. Luego lavar el cojín con un paño con agua y detergente suave, frotar con cuidado por toda la superficie del cojín o del colchón (también se puede utilizar un cepillo de cerdas suaves, cuidando de no lastimar la superficie); pasar luego un paño con agua limpia para retirar todo el jabón y por último un paño seco para secar bien toda la superficie (también se puede secar al sol).



- Para audífonos, implantes osteointegrados, implantes cocleares y otros dispositivos de apoyo a la audición, se deberán seguir las indicaciones del fabricante de dichos aparatos.
- Las prótesis externas deberán limpiarse como habitualmente se realiza, sobre todo cuando la persona con discapacidad salga de su domicilio.
- Lentes, gafas, regletas, punzones, lupas, microscopios, telemicroscopios y otras ayudas técnicas para discapacidad visual deberán limpiarse como habitualmente se realiza, o utilizar agua y jabón, enjuagar y secar inmediatamente.
- No olvidar desinfectar teléfonos fijos y celulares, así como computadoras, utilizando gel antibacterial o un paño humedecido con alcohol o con agua y jabón.
- La familia de personas dependientes de oxígeno, deberán tener la precaución de limpiar con agua y jabón (o detergente suave) o agua con cloro, los tanques de oxígeno apenas ingresen al domicilio. Igualmente deberán limpiar diariamente los sistemas de oxígeno móvil y lavar mascarillas, tubos y conexiones con agua y jabón o con el desinfectante que habitualmente utilicen.

4.5 PROMOCIÓN Y ATENCIÓN DE LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Compartir con la persona con discapacidad información prudente y relacionada con la pandemia de acuerdo a sus necesidades, evitando la saturación de información o posible desinformación y fomentando más bien pensamientos positivos.



- Mantener las rutinas de autocuidado (aseo personal, sueño, actividad física y alimentación).
- Mantener las ventanas abiertas de tal manera que se pueda ver la luz del sol y ubicar si es de día o de noche.
- Promover la actividad física y las actividades recreativas, de entretenimiento o distracción de acuerdo con la edad y al espacio de la vivienda, que ayuden a dinamizar la actividad física, mental y espiritual.



- Promover la interacción y la participación en las actividades del hogar y la expresión de emociones. Puede ser normal sentirse ansiosos, angustiados, estresados, tristes, confundidos e irritables frente a la situación de emergencia.
- Evitar la inmovilidad por tiempos prolongados. En los casos que se requiera, debido a la situación de dependencia, se deberá prestar apoyo para la movilidad o cambios frecuentes de posición. No se recomienda que la persona con discapacidad permanezca acostada o sentada todo el tiempo (a parte del debilitamiento muscular, pueden producirse úlceras de presión / escaras). También pueden realizarse masajes suaves en el cuerpo.

- Si considera que esta situación está sobrepasando la capacidad de afrontamiento psicosocial de la persona con discapacidad o de la persona cuidadora busque ayuda en las unidades de salud del Ministerio de Salud Pública, a través de vía telefónica o virtual. (Observar las recomendaciones establecidas en el Protocolo de Salud Mental 2020, en: <https://www.salud.gob.ec/documentos-normativos-coronavirus-ecuador/>)

4.6 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN LOS ENTORNOS COMUNITARIOS



Es recomendable, para enfrentar la pandemia ocasionada por el virus COVID – 19, la identificación de las familias con miembros con discapacidad o en condición discapacitante temporal, por parte de las organizaciones sociales de la comunidad, del barrio, sector, recinto, comuna.

- La intervención de los líderes y lideresas con discapacidad, así como de los líderes y lideresas de las organizaciones sociales de personas con discapacidad, es de suma importancia ya que conocen a los vecinos y compañeros/as con discapacidad y además poseen una red de contactos, que les permite comunicarse con algún miembro del hogar de una persona con discapacidad.
- Igualmente, las organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro que trabajan en el ámbito de la discapacidad (ONG o Fundaciones), centros de atención y/o servicios de protección públicos y privados, deben mantener contacto con sus usuarios vía virtual o telefónica, que permita que las personas con discapacidad se encuentren atendidas todo el tiempo.
- Para su accionar, los líderes y lideresas con discapacidad; los líderes y lideresas de las organizaciones sociales de personas con discapacidad;

las organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro; y, los servicios de atención a personas con discapacidad públicos y privados, deberán generar un PLAN DE ACCIÓN COMUNITARIO, que deberá contener por lo menos: Jefe o responsable del Plan; cuantas personas se encuentran incluidas y las responsabilidades de cada miembro; mapeo de las personas con discapacidad a su cargo y datos de contacto con cada persona; identificación de personas con mayor vulnerabilidad de contagio de COVID 19; alertas tempranas y reacción ante emergencias.



- Adicionalmente, las instancias mencionadas podrán formar GRUPOS DE APOYO, con el fin de que personas de forma voluntaria apoyen a las personas con discapacidad, a sus cuidadores/as y a sus familias en diversas actividades que les pueden resultar complicadas o conflictivas; sobre todo en el traslado y acompañamiento de personas con discapacidad hacia las unidades de salud. También se incluirá a las personas en condición discapacitante temporal.

- Deberán también establecer relación y contacto con las instancias locales, como los Consejos Cantonales de Protección de Derechos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, Unidades de Salud locales; Sistemas de emergencia del territorio (ECU 911, Policía Nacional - UPC, Cuerpo de Bomberos, entre otros) y tener a mano los números telefónicos.



- Igualmente, deberán intervenir para promover la donación de alimentos, medicinas, vituallas o cualquier otro tipo de bien o servicio, hacia las personas con discapacidad o en condición discapacitante temporal, priorizando a quienes se encuentran en SITUACIÓN DE POBREZA O EXTREMA POBREZA.

- Además, si fuera necesario reportarán a las autoridades pertinentes, preocupaciones de su comunidad como: evidencia de reuniones y actividades sociales prohibidas; personas que toman alcohol, consumen drogas o actividades ilícitas en las calles; personas sin hogar en situación de mendicidad y abandono; presencia de basura acumulada, animales callejeros, roedores, entre otros. En este caso deberán contactarse con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal o Metropolitano respectivo.



- En situaciones evidenciadas de maltrato a personas con discapacidad dentro del hogar, deberá informarse inmediatamente a la coordinación zonal del Ministerio de Inclusión Económica y Social (**www.inclusion.gob.ec**), a los Consejos Cantonales de Protección de Derechos; y, en el caso de violencia de género en contra de mujeres con discapacidad, aparte de las instituciones mencionadas, informar a la Secretaría de Derechos Humanos (**www.derechoshumanos.gob.ec**)

Si existiera un **brote del COVID-19** en la comunidad, los GRUPOS DE APOYO difundirán y promocionarán las acciones determinadas por las autoridades nacionales para la protección de las personas con discapacidad y de sus familias como:



- QUEDARSE EN LA CASA y NO asistir al trabajo, ni a la escuela, ni al negocio.
- Si se tiene síntomas del COVID-19 que pueden incluir: fiebre, tos y dificultad para respirar, llamar de inmediato al número de teléfono 171 del Ministerio de Salud o ingresar a la APP SaludEC
- Mantenerse alejado de otras personas con otras afecciones de la salud.
- Limitar el contacto cercano con otras personas tanto como sea posible.

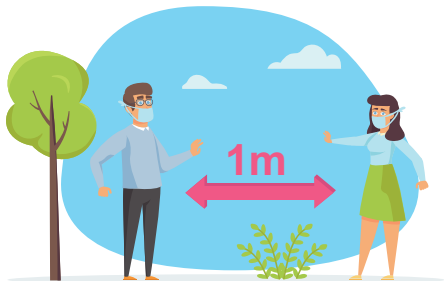
4.7 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN LOS ENTORNOS INSTITUCIONALES

Las personas con discapacidad que se encuentran en servicios de acogimiento públicos y privados, cuentan con personas cuidadoras; en este marco es necesario impartir directrices que permitan reforzar la higiene en la persona con discapacidad y de la persona a cargo de su cuidado.

- Cada servicio de acogimiento público o privado realizará un **PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL**, que de forma integral acoja las recomendaciones relativas a la emergencia sanitaria nacional por la pandemia ocasionada por el virus COVID – 19; así como las particularidades y especificidades de la atención que brinda el servicio de acogimiento, personalizando las necesidades de cada usuario con discapacidad.
- Planifique maneras de cuidar a las personas con discapacidad que podrían tener mayor riesgo de presentar complicaciones graves. Es evidente que las personas adultas mayores con discapacidad grave o muy grave tienen mayor riesgo de contagio y de presentar complicaciones severas; por lo tanto, es necesario tener los números de atención médica y de emergencias.

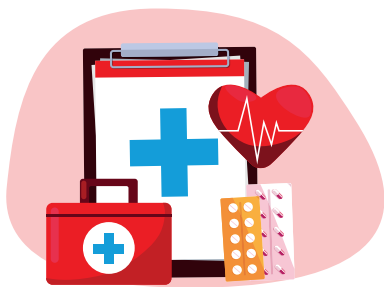


- Las personas cuidadoras, como las personas con discapacidad que se encuentran en servicios de acogimiento institucional, deben lavarse las manos frecuentemente con agua y jabón por al menos 20 segundos, especialmente después de ir al sanitario, antes de ingerir alimentos, después de sonarse la nariz, toser o estornudar. Complementariamente puede utilizarse un desinfectante de manos que contenga al menos 60% de alcohol.
- Mantener vigilancia estricta de aislamiento social en casos de brote epidémico del virus COVID – 19 cuando los canales oficiales del Estado ecuatoriano así lo consideren.
- Educar a los usuarios de los servicios de acogimiento institucional para que al momento de toser o estornudar se lo realice en el antebrazo (en el ángulo del codo) o utilizando pañuelos desechables, que luego se depositarán inmediatamente en la basura.



- Igualmente, se deberá guardar una distancia de al menos un metro, entre los usuarios de los servicios de acogimiento institucional, al momento de la alimentación, el aseo, la recreación.

- Las personas cuidadoras del servicio deberán vigilar de forma permanente que se cumplan estas medidas.



- Mantener un botiquín de primeros auxilios, medicamentos, insumos médicos para abordaje y contención de los casos emergentes y articular acciones con las entidades públicas y privadas para atención de los casos que se presenten.

- Verificar permanentemente la limpieza y el orden de las instalaciones realizando la desinfección del personal que ingresa para la atención de las personas con discapacidad que se encuentran en acogimiento institucional.
- Realizar la desinfección diaria, utilizando agua y jabón, agua con cloro y/o el desinfectante habitual, de los espacios físicos personales y comunitarios del servicio.
- Las visitas a los usuarios con discapacidad de los servicios de acogimiento institucional se prohibirán o se restringirán de acuerdo a lo dispuesto por las autoridades nacionales, durante el período de emergencia sanitaria.
- Las visitas deberán guardar estrictamente las medidas de desinfección y alejamiento que contemple el plan de acción institucional.
- Los servicios de acogimiento institucional para personas con discapacidad públicos y privados, deberán garantizar el abastecimiento de alimentos,

medicamentos, insumos personales y materiales de limpieza para la debida atención de las personas con discapacidad.

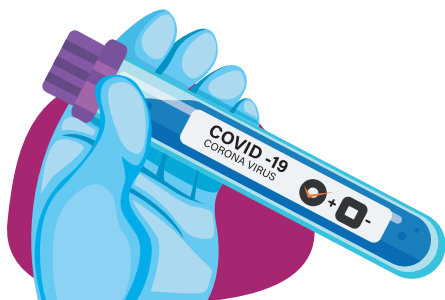
- Las actividades de cuidado, desarrollo integral, terapéuticas, de rehabilitación y habilitación, de recreación y ocio, se seguirán brindando con normalidad dentro del servicio.
- Se deberá mantener a la vista los números telefónicos de contacto para notificar a los familiares y a los sistemas de emergencia nacional, cualquier novedad e información sobre la situación y condición de las personas con discapacidad que se encuentran en los servicios.



4.8 QUÉ HACER FRENTE AL CONTAGIO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Si se sospecha que una persona con discapacidad o una persona en condición discapacitante temporal fue contagiada con el virus COVID – 19, los familiares o cuidadores deberán comunicarse inmediatamente vía telefónica al número 171 del Ministerio de Salud Pública.

4.9 RECOMENDACIONES:



- La persona que atienda la llamada, de acuerdo a los síntomas recomendará realizar la prueba de laboratorio para la confirmación del contagio o descartar el mismo.



- Si la persona fue efectivamente contagiada, de acuerdo a la gravedad de los síntomas, podrá permanecer en su domicilio, bajo vigilancia médica del Ministerio de Salud Pública; o ingresar a una unidad de salud (hospital) del Sistema Nacional de Salud del Ecuador.
- La permanencia en el domicilio, implica que la persona con discapacidad o la persona en condición discapacitante temporal, deba ser aislada en el domicilio, por lo que debe ocupar un dormitorio y un baño exclusivo y no salir de esos espacios a otros del hogar.

- Igualmente, solo una persona del núcleo familiar deberá atender de forma exclusiva a la persona contagiada, extremando la protección personal, saneamiento, higiene y limpieza para evitar nuevos contagios.



- Si el espacio físico y la convivencia dentro de la vivienda no permitiera esto, se sugiere como opción, que los otros miembros del núcleo familiar no contagiados puedan ser acogidos temporalmente por familiares o amigos, para que en la vivienda permanezca únicamente la persona con discapacidad o en condición discapacitante y la persona cuidadora.

- Si por algún evento adverso, se requiriera la evacuación de personas con discapacidad de sus domicilios, servicios o instituciones de acogimiento, favor remitirse a los lineamientos establecidos en la Guía para la Gestión Inclusiva del Riesgo con énfasis en Personas con Discapacidad

Construyamos Igualdad Respetando la Diversidad



**CONSEJO NACIONAL PARA LA
IGUALDAD DE DISCAPACIDADES**

www.consejodiscapacidades.gob.ec

Dir. : Avenida 10 de Agosto N37 - 193

entre Villalengua y Carondelet

Telf. : (593-2) 2433- 860 / 2459-243

2273-042 Fax : ext. 134

 /Conadis-Ecuador

 @conadisecu

Quito - Ecuador