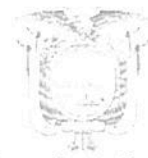
**REPÚBLICA DEL ECUADOR****MINISTERIO DEL TRABAJO****ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2018- 175**

Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, indica que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley, y que tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;
- Que, el artículo 154 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que a las Ministras y los Ministros de Estado, les corresponde, además de las atribuciones establecidas en la ley, ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;
- Que, el artículo 11 numeral 9 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;
- Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige, entre otros, por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación y transparencia;
- Que, el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8 establece que las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y cuando no se haya fijado sanción especial, la o el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia;
- Que, el Ecuador con fecha 26 de agosto de 1975 ha ratificado el Convenio No. 87 de la OIT, sobre la inspección del trabajo;





Que, el artículo 4 del Código del Trabajo determina que los derechos del trabajador son irrenunciables y que será nula toda estipulación en contrario;

Que, los artículos 42 y 44 del Código del Trabajo establecen respectivamente, las obligaciones y las prohibiciones de los empleadores con relación a sus trabajadores;

Que, el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: *“La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. 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”;*

Que, el artículo 12 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: *“La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.*

El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes.

Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número.”

Que, el artículo 542 del Código del Trabajo, en sus numerales 1, 3, 4, 5, 7, 9, y 10, establece las atribuciones de los Directores Regionales del Trabajo relacionadas con su obligación de precautelar el cumplimiento de las obligaciones laborales;

Que, el artículo 545 del Código del Trabajo, en sus numerales 1, 2 y 4 establece las atribuciones de los inspectores del trabajo relacionadas con su obligación de





precautelar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y trabajadores;

Que, el artículo 628 del cuerpo legal en mención, establece que las violaciones de las normas en el ámbito laboral serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes, y cuando no se haya fijado sanción especial, la o el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de Norte América y para su aplicación se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor;

Que, el artículo 631 del Código del Trabajo, establece que tienen competencia para la imposición de multas y sanciones las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción.

Que, es necesario realizar acciones de verificación de cumplimiento de la normativa laboral de los empleadores y en caso de incumplimiento, sancionarlos conforme a la ley cuando se vulneren los derechos de las personas trabajadoras;

En ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 154 numeral 1 de la Constitución de la República y 539 del Código del Trabajo.

ACUERDA:

EXPEDIR EL INSTRUCTIVO QUE REGULA EL PORCENTAJE DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Capítulo I Generalidades

Art. 1.- Objeto.- El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular y establecer el porcentaje mínimo para la contratación de trabajadores con discapacidad, tomando en consideración lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento.

Art. 2.- Ámbito de aplicación.- El presente Acuerdo Ministerial será de inmediata aplicación para los empleadores públicos o privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores estables y en adelante.

Capítulo II Glosario de términos

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

a) Persona con discapacidad.- 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 hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.

- b) Sustitutos directos.-** Se considerarán como trabajadores 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 siempre y cuando el niño niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%; de igual manera se considera como trabajadores 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 Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS;
- c) Sustituto por solidaridad humana.-** Personas que sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente en sustitución de una persona con discapacidad severa, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de hacerlo.
- d) Discapacidad severa.-** Conforme a la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS, discapacidad severa 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, incluye 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.

Capítulo III Del porcentaje de cumplimiento.

Art. 4.- Obligación del empleador.- 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.

Art. 5.- De los sustitutos.- Considerando las definiciones establecidas en el presente Acuerdo Ministerial, podrán ser trabajadores sustitutos, aquellos que hayan obtenido dicha calidad mediante la correspondiente certificación emitida por las autoridades correspondientes, sin embargo este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

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 a la Ley Orgánica de Discapacidades

Art. 6.- Forma de cálculo del porcentaje de cumplimiento.- El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes.

Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número, en tal virtud el empleador por cada veinticinco (25) trabajadores estables deberá contratar (1) una persona con discapacidad.

Capítulo IV **De las inspecciones y sanciones por incumplimiento del porcentaje**

Art. 7.- De los Inspectores del Trabajo.- Los Inspectores del Trabajo son los encargados de efectuar los procesos de verificación de incumplimiento de la presente norma, utilizando los procedimientos establecidos en los Acuerdos Ministeriales que regulan la aplicación de las inspecciones en los lugares de trabajo.

Para el efecto y en el desarrollo de la inspección, deberán observar los principios de eficiencia, celeridad, objetividad, imparcialidad, sana crítica, porcentaje de cumplimiento respecto a la contratación de personas con discapacidad y la forma de cálculo establecido en esta normativa.

Art. 8.- De las sanciones.- El empleador que incumpla con lo dispuesto en este Acuerdo Ministerial, será sancionado conforme el inciso cuarto del numeral 33 del artículo 42 del Código del Trabajo, es decir con una multa



mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director Regional del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Dirección de Grupos Prioritarios; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

DISPOSICIÓN FINAL.-

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, D. M. a. 09 AGO. 2018

Abg. Raúl Ledesma Huerta
MINISTRO DEL TRABAJO

