

Actualidad legislación laboral

Sustitutos directos e inclusión laboral de personas con discapacidad

Direct substitutes and labour inclusion of people with disabilities

Juan Javier Arroyo Carvache
Asesoriajuridica164@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2162-5010>

<https://libroscm.online/>

Ecuador 22/09/2022

Capítulo I

CONCEPTOS ESENCIALES

Para la aplicación de la normativa, se deberán observar dentro de su contexto, las definiciones referidas personas con discapacidad, sustituto directo, sustituto por solidaridad humana, discapacidad severa, calificación y certificación de sustituto directo, y calificación y certificación de sustituto por solidaridad humana.

1.1. Personas 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.

1.2. Sustituto directo

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.

1.3. 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.

1.4. Discapacidad severa

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.

1.5. Calificación y certificación de sustituto directo

Es el documento emitido por el Ministerio del Trabajo que certifica a la persona natural la calidad de sustituto directo.

1.6. Calificación y certificación de sustituto por solidaridad humana

Es el documento emitido por el Ministerio de Inclusión Económica y Social que certifica a la persona natural la calidad de sustituto por solidaridad humana.

Capítulo II

NORMATIVA APLICABLE

El presente documento trata sobre la normativa aplicable en las temáticas del derecho laboral, sustitutos directos e inclusión laboral de personas con discapacidad. Para tal efecto, el amparo de los derechos de este sector vulnerable es consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Ley Orgánica de Discapacidades, Código del Trabajo, Acuerdo No. MDT-2018-0175: Instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, y Norma para calificación de sustitutos de personas con discapacidad Acuerdo Ministerial 180.

2.1. Constitución de la República del Ecuador

ARTÍCULO 3.1.- Son deberes primordiales del Estado: Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

ARTÍCULO 11.2.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado 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 ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

ARTÍCULO: 11.9.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

ARTÍCULO 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

ARTÍCULO 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

ARTÍCULO 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

ARTÍCULO 276.2.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos: Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable

ARTÍCULO 284.6.- La política económica tendrá los siguientes objetivos: Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

ARTÍCULO 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

ARTÍCULO 326.2.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

ARTÍCULO 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

2.2. Declaración Universal de Derechos Humanos

ARTÍCULO 23.1.2.3.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; y, toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

2.3. Ley Orgánica de Discapacidades

Inclusión laboral: ARTÍCULO 47.- 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.

Sustitutos: ARTÍCULO 48.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

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

2.4. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades

Inclusión laboral: ARTÍCULO 12.- 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.

2.5. Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP

Subsistema de selección del personal: ARTÍCULO 63.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.

De las personas con discapacidad o enfermedades catastróficas: ARTÍCULO 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

2.6. Código del Trabajo

ARTÍCULO 4: Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

ARTÍCULOS 42 y 44: Establecen respectivamente, las obligaciones y las prohibiciones de los empleadores con relación a sus trabajadores.

2.7. Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-180

Acuerdo Ministerial mediante el cual se expide la norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, de aplicación obligatoria para la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público y las Delegaciones Provinciales del Ministerio del Trabajo, respecto a la calificación y certificación de sustitutos directos. El objeto de este Acuerdo Ministerial, es normar el procedimiento que el Ministerio del Trabajo deberá aplicar respecto de la emisión de la calificación y certificación de sustitutos directos, para el posterior registro por parte de los empleadores en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo - SAITE y Sistema Informático Integrado de Talento Humano - SIITH del Ministerio de Trabajo.

Procedimiento

Requisitos específicos de calificación: ARTÍCULO 4.- 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; el sustituto directo deberá tener bajo su cuidado y ser padre, madre o representante legal de la niña, niño o adolescente con discapacidad; y, a 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; 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; y, a 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.

Procedimiento para la emisión de sustitutos directos: ARTÍCULO 5.- 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 y presentar en una ventanilla única los siguientes documentos: El caso de sustitutos directos de niñas, niños y adolescentes: Original del carné de discapacidad emitido por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional, con una discapacidad igual o superior al 30%; original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona interesada en ser sustituto; original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona con discapacidad; 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; 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; y, correo electrónico de la persona interesada en ser sustituto.

En el caso de sustitutos directos de personas con discapacidad severa mayores de 18 años: 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; original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona interesada en ser sustituto; original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona con discapacidad; y, 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.

De la pérdida de la calidad de sustituto directo: ARTÍCULO 6.- La persona natural perderá su certificación de sustituto directo, si incurriere en una o más de las siguientes causales: Por el

cumplimiento de la mayoría de edad del niño, niña o adolescente con discapacidad no severa; por muerte de la persona con discapacidad; por muerte del sustituto directo; por haber disminuido el porcentaje mínimo de discapacidad establecido en la presente norma (en el caso de personas con discapacidad mayores a 18 años); por el cumplimiento del plazo de duración del certificado; por notificación oficial de incumplimiento respecto al cuidado y manutención de la persona con discapacidad, emitido por el Ministerio de Inclusión Económica y Social al Ministerio del Trabajo; por solicitud voluntaria del sustituto.

De la resolución por pérdida de la calidad de sustituto directo: ARTÍCULO 7.- En el caso de que un sustituto directo incurriere en cualquiera de las causales señaladas en el artículo 6 del presente Acuerdo Ministerial, el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección Regional o la Delegación Provincial según corresponda, podrá emitir una resolución de pérdida de la calidad de sustituto directo.

De la notificación oficial por parte del Ministerio de Inclusión Económica y Social: ARTÍCULO 8.- En los casos señalados en el literal f) del artículo 6 del presente Acuerdo Ministerial, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, dentro del ámbito de sus competencias, solicitará al Ministerio del Trabajo, emita la respectiva resolución de pérdida de la calidad de sustituto directo de una persona natural, para el efecto el Ministerio de Inclusión Económica y Social, deberá dirigir una notificación oficial con sustento técnico - legal que justifique tal solicitud; con tal notificación se sustentará la resolución del Ministerio del Trabajo. Recibida dicha notificación oficial, el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección Regional o la Delegación Provincial según corresponda, emitirá la correspondiente resolución de pérdida de la calidad de sustituto directo.

La persona natural que pierda la calidad de sustituto directo, por la notificación oficial de incumplimiento respecto al cuidado y manutención de la persona con discapacidad emitido por el Ministerio de Inclusión Económica y Social, no podrá volver a solicitarla.

De registro de trabajadores sustitutos

De la obligación de informar: ARTÍCULO 9.- Será responsabilidad de los trabajadores y servidores públicos de manera obligatoria, informar a su empleador respecto de su calidad de sustituto directo o sustituto por solidaridad humana.

De la obligación de registro en los Sistemas: ARTÍCULO 10: SAITE y SIITH.- 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.

De la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios: ARTÍCULO 11.- 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.

De los responsables del control: ARTÍCULO 12.- 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.

De las sanciones: ARTÍCULO 13.- La falta de registro 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 será sancionada con una multa de doscientos dólares de los Estados Unidos de América, que se impondrá por cada trabajador o servidor público sobre el cual se haya incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas supere los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general vigente para año.

2.8. Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-175

Acuerdo Ministerial mediante el cual se expide el instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, de inmediata aplicación para los empleadores públicos o privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores estables y en adelante. 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.

Del porcentaje de cumplimiento

Obligación del empleador: ARTÍCULO 4.- 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.

De los sustitutos: ARTÍCULO 5.- 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.

Forma de cálculo del porcentaje de cumplimiento: ARTÍCULO 6.- 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.

De las inspecciones y sanciones por incumplimiento del porcentaje

De los Inspectores del Trabajo: ARTÍCULO 7.- 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.

De las sanciones: ARTÍCULO 8.- 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.

Referencias bibliográficas

- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. Decreto Legislativo 0. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Ultima modificación: 13-jul-2011 Estado: Vigente*
- *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP. Ley 0 Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010 Ultima modificación: 19-may.-2017 Estado: Reformado.*
- *REGLAMENTO A LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES. Decreto Ejecutivo 194. Registro Oficial Suplemento 109 de 27-oct.-2017 Estado: Vigente*
- *DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948*
- *LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES. Publicada en: Registro Oficial Suplemento 796 de 25 de septiembre de 2012. Última modificación: 06 de mayo de 2019.*
- *CÓDIGO DEL TRABAJO Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Ultima modificación: 04-nov.-2021 Estado: Reformado.*
- *Acuerdo No. MDT-2018-0175: Instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad.*
- *NORMA PARA CALIFICACION DE SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Acuerdo Ministerial 180. Registro Oficial 336 de 27-sep.-2018. Estado: Vigente*