

CONSULTA LABORAL:

PORCENTAJE DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175, el Ministerio del Trabajo expidió el Instructivo que regula el Porcentaje de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

Objeto

El objeto del Acuerdo es regular y establecer el porcentaje mínimo para la contratación de trabajadores con discapacidad, tomando en consideración lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento.

Ámbito de aplicación

Es de inmediata aplicación para los empleadores públicos o privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores estables y en adelante.

Glosario de términos

Para efectos de aplicación de estas normas, se deben 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 consideran 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 debe ser determinada de manera expresa, por los equipos de calificación de discapacidad de la autoridad sanitaria nacional.

Porcentaje de cumplimiento

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

Pueden 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 pueden contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

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 considera 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 debe contratar (1) una persona con discapacidad, acorde a lo determinado en el artículo 12 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades.

Del control y las sanciones

Los Inspectores del Trabajo son los encargados de efectuar los procesos de verificación de incumplimiento de esta obligación, para lo cual deberá actuar con celeridad, objetividad e imparcialidad.

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este Acuerdo Ministerial, puede ser 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

Fuente: Acuerdo MDT-2018-0175 (Registro Oficial 322, 7-IX-2018).