

REPÚBLICA DEL ECUADOR

RESOLUCIÓN No. **0486** DRTSPQ – DAGP – MRL – MBPC - 2012

DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO.- En el Distrito Metropolitano de Quito, a los nueve (9) días del mes de Julio del 2012, siendo las 08H25.- Abg. María Belén Noboa Tapia, en virtud de la acción de personal No. 0328255, del 4 de Junio del 2012, en mi calidad de Directora Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, **Avoco Conocimiento** de la presente Causa.- En el Trámite de Inspección de Grupos Prioritarios **No. 0006 – ABRIL-MBPC - DAGP-MRL-2012** realizada a la compañía **SHEMLON S.A.**, debidamente representada por la compañía **ENNOVA GROUP S.A.**, hay lo siguiente.-**VISTOS.- PRIMERO.-** Mediante Acta de Inspección No. **0006-ABRIL-MBPC-DAGP-MRL-2012**, suscrita por la **Abg. María Belén Paredes Caiza**, con fecha **27 de Abril del 2012**, y del Acta de Audiencia de fecha **12 de Junio del 2012 a las 12H00**; se ha puesto en conocimiento de esta Autoridad, la inspección realizada correspondiente al período del mes de Marzo del 2012 en las instalaciones de la empresa **SHEMLON S.A.**, con RUC número **1792049504001**, ubicadas en **Corea 128 y Av. Amazonas** del Cantón **Quito**, Provincia de **Pichincha**. **SEGUNDO.-** En la tramitación del presente expediente se han respetado los principios del debido proceso, derecho a la defensa, seguridad jurídica, intermediación, contradicción, motivación, celeridad e imparcialidad, que ordena nuestro Ordenamiento Jurídico, en concordancia con los artículos 76 numeral 7 literales k y l, Art. 82 y Art. 426 de la Constitución del Ecuador, por lo cual se declara su validez.- Que el artículo 542 del Código de Trabajo, determina las atribuciones del Director Regional del Trabajo y en su numeral 7 textualmente indica: *“Imponer sanciones que este Código autorice.”*.- Que en el artículo 545 del Código de Trabajo constan entre las atribuciones de los Inspectores de Trabajo: *“(…) 2.- Cuidar de que las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores.”*.- **TERCERO.-** Mediante Inspección de trabajo para verificar el cumplimiento del porcentaje obligatorio de Trabajadores con Discapacidad, efectuada con fecha **27 de Abril del 2012** a la empresa **SHEMLON S.A.**, en cumplimiento de la diligencia referida se solicitó la presentación de los documentos que permitan determinar el número de personas con discapacidad que se encontraban laborando dentro de la empresa. Los documentos solicitados fueron los siguientes: Copia del RUC actualizado; Consolidado de planillas del IESS del mes de **Marzo 2012**; Contratos de Trabajo de Personas con Discapacidad debidamente legalizado ante la inspectoría del trabajo; copia del Carné del CONADIS de los trabajadores con discapacidad; copia de cédula de ciudadanía de las personas con discapacidad; **La empresa al momento de la inspección no entrega toda la documentación por lo que se procedió a dejar la notificación solicitando** Consolidado de planillas del IESS del mes de **Marzo 2012**; Contratos de Trabajo de Personas con Discapacidad debidamente legalizado ante la inspectoría del trabajo; copia del Carné del CONADIS de los trabajadores con discapacidad; copia de cédula de ciudadanía de las personas con discapacidad. En virtud del Art. 627 del Código de Trabajo se fijó para el día **12 de Junio del 2012 a las 12H00** la audiencia, compareciendo a la misma la señora **AYDITA LUCIA LESCANO PÁEZ**, **Delegada Parcial de la compañía**, **Revisada y analizada íntegramente los documentos requeridos se desprende que:** de la información obtenida durante la visita de inspección (fojas **4 a 230**) y de la documentación adjuntada en la audiencia (fojas **232 a 305**) se constata que son **setecientos trece (713)** los trabajadores actuales según el consolidado de planillas del IESS del mes de **Marzo 2012** de la Institución, de los cuales **veinte y cuatro (24)** son



las personas con discapacidad que han sido contratadas por la referida empresa.- **CUARTO.-** Previo a resolver es necesario hacer las siguientes consideraciones: **a)** La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 76 num. 7 literal 1 dispone: “(...) *Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se fundan y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho(...)*”; El Art. 627 del Código de Trabajo dispone.- “*Las sanciones y multas que impongan las autoridades del trabajo deberán constar en acta, en la cual se indicarán los motivos que determinaron la pena. En todo caso, antes de imponerlas, se oirá al infractor(...)*”, que conforme el Art. 542 del Código de Trabajo son atribuciones de las Direcciones Regionales del Trabajo: “*Además de lo expresado en los artículos anteriores, a las Direcciones Regionales del Trabajo, les corresponde: (...) 7. Imponer las sanciones que este Código autorice*”. El Mandato Constituyente No. 8 en su artículo 7 ordena: “*Las violaciones de las normas del Código de Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, 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(...)*”. **b)** De la documentación proveniente por parte de la inspección se desprende que la empresa tiene contratada veinte y cuatro (24) personas con discapacidad, faltándole contratar cuatro (4) personas con discapacidad, del total de veinte y ocho (28) personas con discapacidad que debería de tener, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo que dice: “*El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinte y cinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física, aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contando desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.*” En el inciso tercero del mismo numeral manifiesta “*el contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) ...*” En el inciso cuarto del mismo número se indica “*El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, las respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Viceministerio del Trabajo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su unidad de discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades, para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades. Y de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial No. 052A-MRL-2011, en cuanto a la sustitución de denominación de Dirección y Subdirecciones del Trabajo a Direcciones Regionales del Trabajo, con lo que se valida la presente*



resolución, dejando constancia de esta forma que la suscrita Autoridad del Trabajo es competente para la imposición de la multa y sanciones referidas en el texto del Art. 42 núm. 33 anteriormente transcrito. c) .- En virtud de los antecedentes expuestos, de la fundamentación legal y demostrado el nexo causal entre los hechos concretos y la normativa jurídica: **RESUELVE: a)** Sancionar a la empresa **SHEMLON S.A.**, por no alcanzar con el cuatro por ciento (4%) de Personas con Discapacidad del total de setecientos trece (713) trabajadores de la empresa pues a la fecha de la inspección cuenta con **veinte y cuatro (24) personas con discapacidad laborando** y debía de contar con **veinte y ocho (28) personas con discapacidad laborando dentro del período correspondiente al mes de Marzo 2012**. Por lo que de conformidad con lo que dispone el Art. 42 Núm. 33 del Código del Trabajo, se impone una multa de diez (10) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, esto es con el valor de **\$2.920,00 (DOS MIL NOVECIENTOS VEINTE DÓLARES AMERICANOS)** ; la empresa **SHEMLON S.A.**, deberá cancelar dicha multa dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la notificación de la presente resolución, mediante depósito a la cuenta a nivel nacional para depósitos de ingresos de autogestión: multas, tasas y especies valoradas: Banco de Guayaquil Cta. Cte. 6142516, Cód. 170-499, Cta. Banco Central 01110083; y, en el caso de ser cheque certificado el usuario solicitará a la Unidad Financiera endose el cheque con el sello del Ministerio de Relaciones Laborales, la misma que ingresara en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Relaciones Laborales y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; 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. **b)** Una vez realizado el pago se deberá remitir mediante oficio dirigido a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito el comprobante de pago respectivo o depósito que acredite la cancelación de la multa impuesta en el tiempo establecido; en caso de no efectuarse dicho pago se procederá a su cobro por vía coactiva, como lo dispone el artículo 630 del Código del Trabajo. **c)** Notificar con esta resolución **SHEMLON S.A.**, a la compañía **ENNOVA GROUP S.A.** en el Casillero Judicial Número 915 del Palacio de Justicia de Quito que tiene señalado para el efecto. **d)** Actúa en calidad de Secretaria, la Abogada **Andrea Noboa Camacho**, Secretaria Regional de Trabajo de Quito. **CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.**



Abg. María Belén Noboa Tapia

DIRECTORA REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO