

**REPÚBLICA DEL ECUADOR  
MINISTERIO DEL TRABAJO**

**ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-**

**Abg. Andrés Isch Pérez  
MINISTRO DEL TRABAJO**

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece *“El trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo el Estado el que garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un lugar de trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*;

**Que**, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“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”*

**Que**, el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1. 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 226 de la Constitución de la República del Ecuador, ordena: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o 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. (...)”*;

**Que**, el segundo inciso del artículo 229 de la Constitución de la República establece que: *“Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores”*;



- Que**, de acuerdo con lo establecido en el número 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, la política económica tiene el objetivo de: *“Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales (...);*
- Que**, el número 2 del artículo 326 de la Norma ibídem establece que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”;*
- Que**, el artículo 330 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad;
- Que**, el artículo 2 de la Ley Orgánica de Discapacidades, define: *“Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.*  
*El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado. (...);”*
- Que**, el artículo 9 de la Ley Orgánica de Discapacidades, establece: *“La autoridad sanitaria nacional a través del Sistema Nacional de Salud realizará la calificación de discapacidades y la capacitación continua de los equipos calificadores especializados en los diversos tipos de discapacidades que ejercerán sus funciones en el área de su especialidad.*  
*La calificación de la discapacidad para determinar su tipo, nivel o porcentaje se efectuará a petición de la o el interesado, de la persona que la represente o de las personas o entidades que estén a su cargo; la que será voluntaria, personalizada y gratuita. (...);”*
- Que**, el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, dispone: *“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. (...);”*
- Que**, el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades señala: *“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. (...);*

**Que,** el artículo 53 de la Ley Orgánica de Discapacidades determina que *“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. (...);*

**Que,** el artículo 64 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone: *“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. (...);*

**Que,** el artículo 12 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, señala *“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,** la Resolución CONADIS-2013-026, señala la Tabla de Valoración de la Discapacidad (VM) que reconoce la existencia de cinco grados de discapacidad, con sus correspondientes porcentajes: Grado 1, Discapacidad Nula; Grado 2, Discapacidad Leve; Grado 3, Discapacidad moderada; Grado 4, Discapacidad Grave; y, Grado 5 Discapacidad Muy Grave y como el instrumento técnico reconocido y utilizado para determinar que una persona tiene discapacidad conforme la Disposición Transitoria Tercera de la Ley Orgánica de Discapacidades; no se contempla la denominación: “*Discapacidad Severa*” referida en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

**Que,** mediante el artículo 2 de la Resolución CONADIS-2013-052, se resuelve confirmar: *“el establecimiento del Grado cinco (5), que corresponde a una condición de discapacidad MUY GRAVE o SEVERA, a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, se aplica a las personas calificadas como trabajadores (as) sustitutos (as), conforme el literal (a) del artículo anterior y, 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 autocuidado, es decir para vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal, etc. Este Grado cinco 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 ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador; el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y, el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público;

**Acuerda:**

**EXPEDIR LA NORMA PARA LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE SUSTITUTOS DIRECTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Capítulo I**

**Objeto, Ámbito y Glosario**

**Art. 1.- Objeto.-** El objeto de la presente norma es establecer el procedimiento de certificación de sustitutos directos a favor de las personas con discapacidad; así como, el procedimiento de la pérdida esta calidad conforme a derecho.



**Art. 2.- Ámbito de aplicación.-** El presente Acuerdo Ministerial es de aplicación obligatoria para las instituciones del sector público; empleadores en el sector privado; y, personas que requieran obtener la certificación como sustitutos directos.

**Art. 3.- Glosario.-** Para efectos de aplicación de la presente norma, se considerarán 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 considera como sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, 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 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 adulta con igual o superior al 75% de discapacidad intelectual, o discapacidad física, o discapacidad psicosocial o sordo-ciega total o según lo definido por la autoridad competente.

**c) Certificación de sustituto directo.-** Es el documento emitido por el Ministerio del Trabajo que certifica a la persona natural, la calidad de sustituto directo.

## Capítulo II De los requisitos y procedimiento

**Art. 4.- Requisitos específicos de certificación.-** La persona natural que requiera la certificación de sustituto directo deberá ajustarse a uno de los siguientes requisitos:

**a)** Para el caso de sustituto directo de niñas, niños o adolescentes con discapacidad:

1. El sustituto deberá tener bajo su cuidado y ser el padre, la madre o el representante legal de la niña, niño o adolescente con discapacidad; y
2. La niña, niño o adolescente deberá tener un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 30%, calificado por la autoridad competente.



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

1. El sustituto deberá tener bajo su cuidado y manutención a la persona con discapacidad 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 igual o superior al 75% de discapacidad intelectual, o discapacidad física, o discapacidad psicosocial o sordo-ciega total, o según lo definido por la autoridad competente; y
3. La persona con discapacidad no podrá encontrarse laborando en relación de dependencia bajo ninguna modalidad.

**Art. 5.- Del procedimiento para la emisión de la certificación de sustitutos directos.-** La persona natural que requiera certificarse como sustituto directo, deberá acercarse o remitir a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público, la Delegación Provincial de su jurisdicción o al correo electrónico [solicitud\\_sustitutos@trabajo.gob.ec](mailto:solicitud_sustitutos@trabajo.gob.ec), la documentación detallada a continuación:

a) Para certificarse como sustituto directo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad:

1. Carné original con una discapacidad igual o superior al 30%, emitido por la autoridad competente,
2. Cédula de identidad original de la persona con discapacidad.
3. Cédula de identidad original del pariente interesado en ser sustituto directo.
4. En el caso de padres divorciados, el o la solicitante deberá presentar la correspondiente sentencia o acta de mediación en la que conste que la custodia de la niña, del niño o adolescente con discapacidad 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 el tipo, porcentaje de discapacidad, parentesco, grado de consanguinidad, el domicilio, que la manutención de la niña, del niño o adolescente se encuentra a su cargo, . La declaración juramentada debe ser suscrita por los dos progenitores del menor con discapacidad, bajo pena de perjurio.
6. El pariente interesado en ser sustituto directo deberá presentar una declaración juramentada en la que se indique, el tipo, porcentaje de discapacidad, parentesco, grado de consanguinidad y el domicilio de la persona que se encuentra bajo su responsabilidad y/o cuidado.

b) Para certificarse como sustituto directo de personas con discapacidad severa mayores de 18 años:

1. Carné original con el porcentaje igual o superior al 75% de discapacidad intelectual, o discapacidad física, o discapacidad psicosocial o sordo-ciega total, o con el tipo de discapacidad conforme la normativa que la autoridad competente defina para el efecto.
2. Cédula de identidad original del pariente en ser sustituto directo.
3. Cédula de identidad original de la persona con discapacidad.



5. Declaración juramentada del pariente interesado en ser sustituto directo en la que se indique el tipo, porcentaje de discapacidad, parentesco, grado de consanguinidad y el domicilio de la persona que se encuentra bajo su responsabilidad y/o cuidado.

Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad

**Art. 6.- Del trámite de certificación.-** La documentación habilitante presentada por la persona interesada en certificarse como sustituto directo, será verificada y validada por el responsable en la Dirección Regional o la Delegación Provincial del Trabajo en las plataformas gubernamentales del Registro Civil, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ministerio de Salud, Pública, Ministerio de Inclusión Económica y Social; y, las que se creyera conveniente a fin de verificar su veracidad.

Una vez realizada esta verificación, el certificado será entregado al usuario de manera inmediata. En caso de que el sustituto directo requiere imprimir el certificado otorgado por el MDT, podrá descargarlo desde el link: <https://sut.trabajo.gob.ec/contratos-web/mrl/sustitutosDirectos.xhtml>

En caso de que la persona natural no remita la documentación habilitante completa, no se le certificará como sustituto directo; sin embargo, el requirente podrá volver a realizar un nuevo trámite.

**Art. 7.- Vigencia.-** La certificación de sustituto directo tendrá una vigencia de dos años y deberá ser actualizada conforme el procedimiento establecido en esta norma técnica.

**Art. 8.- De la pérdida de la calidad de sustituto directo.-** La persona natural perderá su calidad de sustituto directo, si incurriere en una o más de las siguientes causales:

- a) Por solicitud voluntaria del sustituto,
- b) Por solicitud voluntaria de la persona con discapacidad,
- c) Por haberse cumplido la mayoría de edad del niño, niña o adolescente con discapacidad no severa.
- d) Por muerte de la persona con discapacidad.
- e) Por muerte del sustituto directo.
- f) Por disminución del porcentaje mínimo de discapacidad establecido en la presente norma para menores y mayores de edad con base en la recalificación realizada por la autoridad competente.
- g) Por término de la vigencia del certificado.
- h) Cuando la persona con discapacidad ingrese a prestar sus servicios bajo relación de dependencia.
- i) Oficio con informe técnico del MIES en el cual se establece que la persona sustituta no garantiza el correcto cuidado y manutención de la persona con discapacidad.
- j) Por anulación del carné de discapacidad efectuado por la autoridad competente.

**Art. 9.- De la resolución por pérdida de la calidad de sustituto directo.-** En el caso de que un sustituto directo incurriere en cualquiera de las causales señaladas en el artículo 8 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.

En el caso de que se detecte que un sustituto directo incurriere en cualquiera de las causales señaladas en el artículo 8 del presente Acuerdo Ministerial la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios generará un informe en el que se justifique motivadamente la pérdida de la condición de sustituto y lo remitirá a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público o Delegación Provincial competente, a fin de que se emita la respectiva Resolución de pérdida de certificación.

La persona natural que pierda la calidad de sustituto directo con base en la notificación oficial de haber incurrido en las causales b) y d) del artículo 8, no podrá volver a solicitarla respecto a la misma persona con discapacidad.

En el caso del literal h) del artículo 8, la certificación de sustituto directo podrá ser otorgada si la persona con discapacidad consta en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin relación de dependencia.

### Capítulo III

#### Del registro de trabajadores sustitutos

**Art. 10.- De la obligación de informar.-** Será responsabilidad exclusiva de los trabajadores y servidores públicos certificados como sustitutos directos de manera obligatoria e inmediata, informar por escrito o correo electrónico a la unidad de talento humano o representante legal, adjuntando el documento emitido por el Ministerio del Trabajo, respecto de su calidad a fin de que sea registrado en los sistemas respectivos para el sector público y el sector privado como establece la normativa.

**Art. 11.- De la obligación de la recepción y registro del empleador.-** Una vez que el trabajador haya notificado al empleador su calidad de sustituto el empleador tendrá la obligación de receptor y registrar dicha información en el término de treinta (30) días en el Sistema Único de Trabajo SUT, 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 públicas con personal bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público.

**Art. 12.- Del seguimiento de las certificaciones otorgadas.** - El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, llevará un registro de los empleadores con trabajadores sustitutos directos, que servirá como base para las inspecciones correspondientes para su control posterior y seguimiento de las certificaciones otorgadas.

Para el control en el sector público con personal bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público, se encargará la Dirección de Control del Servicio Público



**Art. 13.- De las sanciones para el empleador del sector privado.-** En caso de que en la inspección de trabajo, se verifique que el empleador no registró al sustituto directo en el Sistema Único de Trabajo SUT, será sancionado el empleador con una multa de doscientos dólares de los Estados Unidos de América, que se impondrá por cada trabajador 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 cada año.

**Art. 14.- Del incumplimiento de registro por parte de las instituciones del Estado.-** Las instituciones que no hayan registrado al sustituto directo en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano – SIITH, será comunicado inmediatamente a la respectiva autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado de conformidad a la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** En base al registro de sustitutos directos de personas con discapacidad establecido en el art. 12, la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios deberá remitir mensualmente a la Dirección de Control de Inspecciones para las inspecciones integrales y focalizadas de las que formará parte en garantía del derecho de las personas con discapacidad.

Así mismo, esta información se remitirá mensualmente al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y al Ministerio de Inclusión Económica y Social, conforme el artículo 53 de la Ley Orgánica de Discapacidades a fin de mantener actualizado el registro de sustitutos directos.

**SEGUNDA.-** Para el caso del sector privado, 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.

En el caso del sector público la verificación, control y seguimiento del cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral lo realizará la Dirección de Control del Servicio Público.

**TERCERA.-** La pérdida de la calidad de sustituto directo, conlleva a que el trabajador no forme parte del 4% de contratación de personas con discapacidad; sin embargo, el empleador deberá justificar el porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad o trabajadores sustitutos con la contratación adicional de otra persona con discapacidad o un trabajador sustituto.

El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público o Delegación Provincial, notificará al empleador en el caso de que un trabajador o servidor público pierda su calidad de sustituto al correo electrónico señalado en el formulario de solicitud.





**CUARTA.-** El Ministerio del Trabajo se encargará del control de la aplicación del presente Acuerdo, de conformidad a lo siguiente:

Para el caso del sector privado, serán responsables de la verificación del cumplimiento de lo dispuesto por la presente norma la Dirección de Control de inspecciones; y, las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, las Delegaciones Provinciales del Trabajo y Servicio Público en el ámbito de su competencia en articulación con la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.

Para el caso de las instituciones del sector público, la Subsecretaría de Evaluación y Control del Servicio Público en articulación con la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

**Única.-** Los certificados de sustituto directo emitidos previo a la entrada en vigencia de la presente norma, perderán su vigencia a los dos años de su emisión.

### **DISPOSICION DEROGATORIA**

Deróguese el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0180, publicado en el Registro Oficial Nro. 336 de 27 de septiembre de 2018.

### **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 la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a

