

## ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016- 0303

### EL MINISTRO DEL TRABAJO

#### CONSIDERANDO:

- 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 33 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; señala además que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones, retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;
- 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 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 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 284 de la Constitución del República del Ecuador, en el numeral 6 determina que es deber del Estado impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;
- Que, el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario;
- 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 95 del Código de la Niñez y Adolescencia establece que se sancionará la violación a las disposiciones referentes al trabajo con amonestaciones y multas según corresponda;

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 410 del Código del Trabajo establece las obligaciones del empleador con respecto a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida;

Que, el artículo 412 del Código del Trabajo establece que la Dirección de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades y de los preceptos establecidos en este artículo;

Que, el artículo 436 del Código del Trabajo establece que el Ministerio del Trabajo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo”.

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo, determina que corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo. Así como también corresponde al Ministerio rector del trabajo ejercer la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales. El Ministerio del Trabajo será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.

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 mismo Código, establece que tienen competencia para la imposición de multas y sanciones las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción y de las funciones que les están encomendadas en este Código;

Que, de conformidad con la Disposición General Cuarta del Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente No. 8, el Ministerio del Trabajo en ejercicio de sus facultades legalmente establecidas efectuará los correspondientes controles posteriores a las empresas de actividades complementarias con la finalidad de establecer el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales derivadas de la contratación de tales actividades;

Que, el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, establece las sanciones aplicables por violación a las disposiciones referentes al trabajo; y,

Que, mediante Registro Oficial Suplemento 557 de 17 de abril del 2002 se publicó la Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de Datos;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. 167 de 27 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial No. 593 de 19 de mayo de 2009 se emitió la normativa que define los tipos las infracciones laborales;

Que, mediante Acuerdo Ministerial 53 publicado en el Registro Oficial N° 701 del 11 de mayo del 2012, se emitió el Instructivo de Identificación de actividades de voluntariado para los inspectores del trabajo;

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 LAS NORMAS GENERALES APLICABLES A LAS INSPECCIONES  
INTEGRALES DEL TRABAJO**



3/13

## TÍTULO I

### Del objeto y ámbito

**Art. 1.- Del Objeto y Ámbito.-** El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular y establecer los procedimientos a aplicarse en las inspecciones integrales que serán realizadas por los Inspectores del Trabajo y Directores Regionales del Trabajo respecto a las obligaciones laborales que tienen los empleadores del sector privado en relación a: trabajo infantil; grupos de atención prioritaria; seguridad y salud en el trabajo; y, todas aquellas determinadas en el Código del Trabajo y los Acuerdos Ministeriales correspondientes.

## TÍTULO II

### De las Autoridades Administrativas del Trabajo

**Art. 2.- De los Directores Regionales.-** A más de las obligaciones establecidas en la ley, la o el Director Regional del Trabajo será el encargado de planificar las inspecciones integrales a realizarse en su jurisdicción; bajo un análisis de riesgo de incumplimiento de la normativa laboral por parte del empleador; según el caso y conforme las circunstancias lo ameriten a fin de verificar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales.

**Art. 3.- De los Coordinadores de Inspectores del Trabajo.-** La o el Coordinador de Inspectores del Trabajo o Delegado/a Provincial, será responsable de lo siguiente:

- a) Dar seguimiento a la planificación de las inspecciones integrales;
- b) Realizar la distribución entre los Inspectores del Trabajo del listado de las empresas a ser inspeccionadas y que han sido previamente asignadas por la o el Director Regional del Trabajo de cada Dirección Regional o Delegación Provincial;
- c) Aprobar la solicitud de modificación de la agenda de inspecciones en caso de ser requerida por los Inspectores del Trabajo, previa justificación;
- d) Llevar el control y realizar el seguimiento de las actividades que realizan los Inspectores del Trabajo en las inspecciones asignadas;
- e) Coordinar actividades con la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo para la realización de visitas e inspecciones y;
- f) Elevar de manera trimestral un reporte de gestión a la autoridad jerárquica superior. *Boveda*

**Art. 4.- De los Inspectores del Trabajo.-** A más de las funciones establecidas en la ley, los Inspectores del Trabajo, son los encargados de efectuar los procesos de verificación de incumplimiento de la normativa laboral, ya sea utilizando medios electrónicos de manera previa a la inspección de campo o visitando los lugares de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo; quienes deberán hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos. → *EL INFORME?*



Para el efecto, deberán observar los principios de eficiencia, celeridad, objetividad, imparcialidad y sana crítica en el desarrollo de la inspección integral, verificando que se respeten los derechos y obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores, cumpliendo con las atribuciones dispuestas en el Art. 545 del Código del Trabajo y; en el caso de incumplirlas tendrá la responsabilidad y las sanciones contempladas en los Arts. 546 y 547 del Código del Trabajo.

**Art. 5.- Del Director de Seguridad y Salud en el Trabajo.-** A más de las atribuciones establecidas en la ley, corresponde a la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinar con las Direcciones Regionales las inspecciones y visitas en materia de seguridad y salud en el trabajo; así como dictaminar la suspensión de labores y cierre de locales o medios colectivos en los que se atentare o afectare la salud y seguridad e higiene de los trabajadores o se contravinieren a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales, conforme lo establece el artículo 436 del Código del Trabajo.

### TÍTULO III

**De la inspección integral y de los mecanismos de verificación de incumplimiento de la normativa laboral**

**Art. 6.- De la Inspección Integral.-** La Inspección del trabajo integral consiste en la vigilancia o verificación por parte de los Inspectores del Trabajo del cumplimiento de la normativa laboral relativa a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus actividades laborales.

Para las inspecciones focalizadas que versan sobre un determinado punto u objeto de protección de derechos laborales, procederán únicamente mediante denuncia de la o las personas trabajadoras.

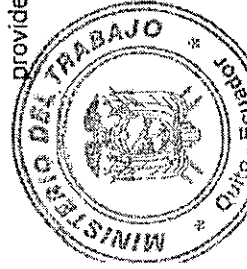
**Art. 7.- Mecanismos de verificación de incumplimiento de la normativa laboral.-** Los mecanismos de verificación del incumplimiento de la normativa laboral se dividen en los siguientes:

- a) Procesos de verificación electrónica.
- b) Procesos de inspección de campo.

Para la planificación de las inspecciones integrales la o el Director Regional del Trabajo realizará la priorización respectiva, considerando las variables establecidas en el Manual de Aplicación del Sistema de Gestión de Inspecciones que forma parte de este Acuerdo.

**Art. 8.- Procesos de verificación electrónica.-** Son aquellos procesos que se realizan a las empresas mediante la utilización de medios electrónicos, cuya matriz de verificación de incumplimiento de la normativa laboral es calificada en el sistema informático del Ministerio del Trabajo como riesgo de incumplimiento medio o bajo; esto es, cuando los empleadores presenten incumplimientos mínimos.

Para el efecto, mediante el sistema informático se procederá a emitir la correspondiente providencia a fin de que el empleador enmiende o corrija los incumplimientos laborales. Si



5/13

el empleador dentro de este término, subsana los requerimientos, el inspector del trabajo procederá a archivar el proceso, en caso de verificarse que se mantienen los incumplimientos el empleador será objeto de sanción.

En estos procesos no será necesario realizar una visita de campo por parte del Inspector del Trabajo a las instalaciones del empleador.

**Art. 9.- Procesos de inspección de campo.-** Son aquellos procesos que se realizan mediante una visita física a las instalaciones del empleador cuando la matriz de verificación de incumplimiento de normativa laboral, es calificada en el sistema informático del Ministerio del Trabajo como riesgo de incumplimiento alto o muy alto.

Las inspecciones de campo señaladas en el inciso anterior podrán realizarse aun cuando estas no estuvieren dentro de la planificación establecida por las Direcciones Regionales del Trabajo, siempre que las circunstancias lo ameriten conforme lo dispone el numeral 5 del artículo 542 del Código del Trabajo.

**Art. 10.- Categorización de los tipos de inspecciones.-** Para establecer los parámetros en los cuales se categorizarán a los empleadores según el nivel de incumplimiento de obligaciones laborales, deberá remitirse a la metodología que consta en el Manual de Aplicación del Sistema de Gestión de Inspecciones y sus demás instructivos.

#### TÍTULO IV De las Notificaciones

**Art. 11.- Notificaciones.-** Mediante el Sistema de Gestión Integral (INSPECTOR INTEGRAL 2.0) los inspectores del Trabajo remitirán al empleador notificaciones mediante documentos electrónicos con: requerimientos de información; providencias y resoluciones de sanción; ya sea al domicilio judicial electrónico del empleador; correo electrónico de la o el defensor autorizado y legalmente inscrito en el foro de abogados del Consejo de la Judicatura; o el correo electrónico registrado en el sistema informático del Ministerio del Trabajo (SAITE).

Los documentos producidos electrónicamente a través del sistema serán considerados originales para todos los efectos legales, mientras que la documentación que remita el empleador mediante anexos deberá cumplir con los requisitos dispuestos en el artículo 194 del Código Orgánico General de Procesos para que sean considerados como válidos.

**Art. 12.- Validez de los documentos electrónicos.-** Conforme lo establecido en la ley, los mensajes de datos tendrán igual valor jurídico que los documentos escritos.

Su eficacia, valoración y efectos se someterán al cumplimiento de lo establecido en la ley.

#### TÍTULO V Del Procedimiento y la Audiencia

**Art. 13.- Procedimiento para los procesos de verificación electrónica.-** Los inspectores del trabajo posterior a la notificación de la providencia, concederán el término de cinco días para que el empleador subsane los incumplimientos laborales observados en el proceso de verificación.



Si el empleador dentro de este término subsana los requerimientos, el inspector del trabajo procederá a archivar el proceso, caso contrario, si persisten los incumplimientos, se procederá a elaborar la resolución de sanción que será puesta en conocimiento del Director Regional del Trabajo para que emita la resolución correspondiente.

**Art. 14.- Procedimiento para los procesos de inspección de campo.-** Los inspectores del trabajo mediante la constatación de hechos, en una inspección de campo, verificarán el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las y los empleadores.

Si el empleador no presentare la información requerida en el curso de la inspección o cuando el inspector del trabajo presuma un incumplimiento, deberá comunicar al empleador, para que en el término de cinco días contados a partir de la notificación, ejerza el derecho a la defensa ya sea para desvirtuar los hechos o justificar el cumplimiento de sus obligaciones.

En caso de haberse justificado el incumplimiento o desvirtuado los hechos dentro del término establecido en el inciso anterior, se procederá al archivo del proceso.

Una vez transcurrido el término de cinco días otorgados para la presentación de la información, sin que se haya subsanado el incumplimiento por parte del empleador en cualquiera de las circunstancias antes descritas, se notificará mediante providencia con el señalamiento de día y hora para que tenga lugar una audiencia, en al menos 5 días posteriores.

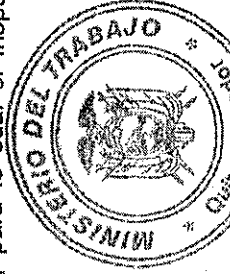
**Art. 15.- Solicitud de ampliación.-** Dentro de estos 5 días el empleador podrá solicitar mediante escrito una ampliación del término señalado para la realización de la Audiencia, para lo cual el Inspector del trabajo sentará razón del escrito presentado y señalará por única vez el nuevo día y hora para que se lleve a cabo la audiencia, la misma que se efectuará a más tardar en el término de 3 días.

**Art. 16.- Del acta de audiencia.-** En caso de no presentarse el empleador a la audiencia, el Inspector del Trabajo sentará razón en el acta sobre la no realización de la misma por la falta de asistencia del empleador y en el término de 5 días elaborará el informe en el cual se detallarán los incumplimientos laborales que se pudieron evidenciar en la inspección de campo a fin de poner en conocimiento de la o el Director Regional del Trabajo.

De llevarse a cabo la audiencia, el Inspector del Trabajo revisará la información presentada por el empleador tanto en la inspección de campo como en la audiencia para lo cual tendrá el término de 5 días para revisar la misma y elaborar el informe en el cual se detallarán los incumplimientos laborales evidenciados a fin de poner en conocimiento de la o el Director Regional del Trabajo de considerar que debe existir sanción, caso contrario se archivará el proceso.

**Art. 17.- Término para resolver.-** Una vez que el Inspector del trabajo presentare el correspondiente informe a la o el Director Regional del Trabajo, este tendrá el término de 15 días para emitir la resolución administrativa de sanción o de archivo de proceso.

**Art. 18.- Ratificaciones.-** El abogado o representante del empleador deberá estar autorizado para actuar en la Audiencia, o en su caso podrá intervenir a través de la ratificación y legitimación de la intervención, que deberá realizarla en el término de 3 días posteriores a la Audiencia, para lo cual el Inspector del Trabajo en la misma acta de



audiencia deberá disponerlo.

En caso de no producirse la ratificación se entenderá que el empleador no ha comparecido a la audiencia.

**Art. 19.- Registro de las sanciones.-** Las Direcciones Regionales del Trabajo llevarán un registro de las infracciones que se cometan con sus respectivas sanciones y de las reincidencias en las que se pudiere incurrir. Cada empleador podrá solicitar por escrito los datos de su registro al Ministerio del Trabajo.

En el caso de incumplimiento por parte del empleador en el pago de la sanción impuesta por la Dirección Regional del Trabajo, se procederá al cobro mediante el proceso coactivo.

## TITULO VI De las Resoluciones y Duración de los procesos

**Art. 20.- Resolución Administrativa.-** La resolución administrativa de sanción o de archivo del proceso deberá ser motivada por la autoridad del trabajo, según las circunstancias y los hechos verificados.

**Art. 21.- Duración de los procesos.-** El tiempo de duración máxima del proceso administrativo de la inspección integral no podrá exceder el término de 60 días; superado este término sin que exista resolución, el proceso caducará, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas o disciplinarias que para el efecto se desprendan de las acciones u omisiones de la Autoridad del Trabajo correspondiente.

## TITULO VII De los tipos de infracciones y sus sanciones

**Art. 22.- De las Infracciones laborales.-** Sin perjuicio de lo que establezca la ley, son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empleadores contrarias a las normas legales, reglamentarias y contractuales en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, tipificadas y sancionadas de conformidad a la legislación vigente.

Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales, las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los contratos colectivos en materia de seguridad y salud que puedan causar un accidente o enfermedad profesional.

**Art. 23.- De los sujetos responsables de la infracción.-** Sin perjuicio de lo que establezca la ley, son sujetos responsables de la infracción, las personas naturales o jurídicas que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente norma y en particular aquellas que se determinan en el artículo 10 del Código del Trabajo.

**Art. 24.- Sanciones.-** Se sancionará a los infractores en función directa de la infracción cometida, de acuerdo a la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y sanción y; el número de trabajadores afectados, cuando corresponda el caso.





Las sanciones se establecerán en relación a cada infracción en la que hubiera incurrido la o el empleador; sin embargo, estas no excederán del valor de 20 salarios básicos unificados del trabajador en general por cada infracción cometida, pero si podrá acumularse varias multas por diferentes incumplimientos.

**Art. 25.- Sanción por reincidencia.-** La cuantía de las sanciones consignadas en los cuadros de multas por infracciones al incumplimiento de obligaciones laborales establecidas en el Título VIII podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida conforme lo establece el artículo 632 del Código del Trabajo

**Art. 26.- Del Trabajo infantil.-** Las infracciones sobre trabajo de niños, niñas y adolescentes en las que incurran las y los empleadores serán sancionadas de acuerdo a lo señalado en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia numerales 3 y 4 y; acorde a lo establecido en el Código del Trabajo, en Convenios Internacionales en la materia y la presente norma.

**Art. 27.- Clasificación de las infracciones.-** Las infracciones se clasificarán como leves, graves y muy graves con respecto a las violaciones de las obligaciones de los empleadores prescritas en el artículo 42 del Código del Trabajo o el irrespeto de estos a las prohibiciones establecidas en el artículo 44 del mismo Código, o en las leyes afines conforme lo determina el Mandato Constituyente 8 y su respectivo Reglamento de aplicación, así como también en los Acuerdos Ministeriales en la materia.

Para la aplicación de las sanciones, se considerará también el reiterado o persistente incumplimiento de las obligaciones prescritas en el Código, así como la negligencia en lo que se refiere al cumplimiento de las normas de prevención, seguridad y salud en el trabajo, según el riesgo que de esto se desprenda de dicho incumplimiento.

- 1) **Infracción Leve:** Se considerará infracción leve aquella que no compromete derechos fundamentales de los trabajadores ni tiene una incidencia directa e inmediata sobre las condiciones de su desenvolvimiento laboral y personal.
- 2) **Infracción Grave:** Se considerará como infracción grave aquella que compromete derechos directos y fundamentales de los trabajadores. Se considerarán también graves, las infracciones a las normas relacionadas con el trabajo infantil o aquellos actos y situaciones que no se encuentren establecidos en el Código del Trabajo conforme lo dispone el artículo 7 del Mandato Constituyente 8.
- 3) **Infracción muy grave:** Se considera infracción muy grave la reincidencia en cualquiera de las infracciones graves, si se produjeren dentro de un periodo de un año y, las que se catalogan como tales en el presente Acuerdo.

Los empleadores que obstaculicen, obstruyan o que por cualquier medio, no permita las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y como agravante no presenten la documentación requerida en la inspección, conforme lo establece el literal k) del artículo 44 del Código del Trabajo, serán sancionados con una multa de hasta 20 salarios básicos unificados del trabajador en general.



9/13

## TITULO VIII

### Multas por incumplimientos de obligaciones e infracciones laborales de los empleadores

**Art. 28.- Variables de clasificación de las empresas.-** Las empresas se clasifican de acuerdo a los umbrales establecidos en el artículo 3 de la Decisión 702 de la Comunidad Andina (CAN), que se establecen dentro de los rangos de personal ocupado y valor bruto de las ventas anuales, primando siempre el valor bruto sobre el criterio de personal ocupado, según el siguiente cuadro:

Se define de acuerdo con el valor bruto de ventas anual (V) y el número de personas ocupadas (P)

Tamaño de empresa	Variables	
	Valor Bruto de Ventas Anuales (V)*	Personal Ocupado (P)
Microempresa	< \$100.000	1 a 9
Pequeña	\$100.001 a \$1'000.000	10 a 49
Mediana A	\$1'000.001 a \$2'000.000	50 a 99
Mediana B	\$2'000.001 a \$5'000.000	100 a 199
Grande	\$5'000.001 en adelante	200 en adelante

\* Prevalecerá el valor Bruto de las ventas anuales sobre el criterio de personal Ocupado.

**Art. 29.- Multas por incumplimientos de obligaciones e infracciones laborales.-** Los valores establecidos por concepto de multas a los incumplimientos de obligaciones e infracciones laborales por parte de los empleadores, se determinan en los siguientes cuadros:

INFRACCIONES	INFRACCIONES LEVES		
	TIPOS DE EMPRESA Y SANCIÓN		
	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA A MEDIANA B GRANDE
INFRACCIÓN: CÓDIGO DEL TRABAJO ART. 42 NUMERALES, 7, 14, 15, 25, 26, Y 32; ART. 19.	50 USD por trabajador	75 USD por trabajador	100 USD por trabajador 150 USD por trabajador 200 USD por trabajador



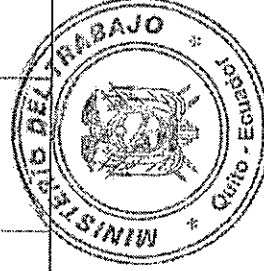
INFRACCIONES GRAVES				
INFRACCIONES	TIPOS DE EMPRESA Y SANCIÓN			
	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA A	MEDIANA B GRANDE
INFRACCIÓN: CÓDIGO DEL TRABAJO ART. 42 NUMERALES 2,3,4,8,9,10,11,12,16,18,19,20,21,22,23,25,27,29, y 30; ART. 44 LITERALES: a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, ART. 50,52,55,58; ARTS. 162 y los innumerados siguientes y 155;	3 SBU*	4 SBU*	5 SBU*	8 SBU* 10 SBU*

\* Salario básico unificado del trabajador en general (SBU).

INFRACCIONES MUY GRAVES				
INFRACCIONES	TIPOS DE EMPRESA Y SANCIÓN			
	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA A	MEDIANA B GRANDE
INFRACCIÓN: ART. 42 NUMERAL 1, 13, y 31; ART. 47.1, y 47.2; ART. 44 LITERAL K.	11 SBU*	13 SBU*	15 SBU*	17 SBU* 20 SBU*

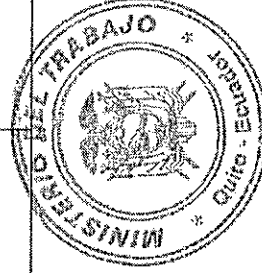
\* Salario básico unificado del trabajador en general (SBU).

INFRACCIONES ESPECIALES				
INFRACCIÓN	TIPO DE EMPRESA Y SANCIÓN			
	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA A	MEDIANA B GRANDE
NO PAGO DE LA DECIMATERCERA Y/O DECIMACUARTA REMUNERACION	10 SBU*	13\$SBU*	15 SBU*	17 SBU* 20 SBU*
NO REGISTRO DEL PAGO DE LA DECIMATERCERA Y/O DECIMACUARTA REMUNERACION	50 USD	75 USD	100 USD	150 USD 200 USD
NO PAGO DE UTILIDADES	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU* 20 SBU*
NO REGISTRO DEL PAGO DE UTILIDADES	50 USD	75 USD	100 USD	150 USD 200 USD



11/13

NO PAGO DE UTILIDADES DE TRABAJADORES POR PARTE DE LA EMPRESA USUARIA A LA EMPRESA DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU*
NO CELEBRAR POR ESCRITO CONTRATOS DE TRABAJO DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS (REGLAMENTO AL MANDATO CONSTITUYENTE 8)	3 SBU*	5 SBU*	7 SBU*	9 SBU*	10 SBU*	10 SBU*
CELEBRAR CONTRATOS AL MARGEN DE LAS DISPOSICIONES DEL MANDATO 8 Y SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN	3 SBU*	5 SBU*	7 SBU*	9 SBU*	10 SBU*	10 SBU*
INCURRIR EN LA PROHIBICIÓN DEL ART. 6 DEL MANDATO CONSTITUYENTE 8	6 SBU*	6 SBU*	6 SBU*	6 SBU*	6 SBU*	5 SBU*
INCURRIR EN LA PROHIBICIÓN DEL ART. 10 DEL REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL MANDATO CONSTITUYENTE 8	3 SBU*	5 SBU*	7 SBU*	9 SBU*	10 SBU*	10 SBU*
SANCIONES APLICABLES AL NUMERAL 3 DEL ART. 95 DEL CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	1000 POR TRABAJADOR	1000 POR TRABAJADOR	1000 POR TRABAJADOR	1000 POR TRABAJADOR	1000 POR TRABAJADOR	1000 POR TRABAJADOR
PARA EL CASO DEL NUMERAL 4 DEL ART. 95 SE SANCIONARÁ ACORDE A LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*
SANCIONES APLICABLES AL INCUMPLIMIENTO DEL ART. 42 NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*



DECLARACIÓN FALSA DE UTILIDADES (ART. 107 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)	10 SBU*	13 SBU*	15 SBU*	17 SBU*	20 SBU*
A.M. MDT-2016-0158 INCUMPLIMIENTO EN EL PORCENTAJE DE CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS JÓVENES	200 USD POR CADA TRABAJADOR	200 USD POR CADA TRABAJADOR	200 USD POR CADA TRABAJADOR	200 USD POR CADA TRABAJADOR	200 USD POR CADA TRABAJADOR
NO REGISTRO Y PAGO DE ACTAS DE FINIQUITO (A.M. MDT-2015-0098)	200 USD	200 USD	200 USD	200 USD	200 USD

\* Salario básico unificado del trabajador en general (SBU).

### DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** Los incumplimientos a disposiciones que no consten en el presente Acuerdo, se sancionarán conforme a lo establecido en cada norma especial o en su defecto de acuerdo al Código del Trabajo y con los límites del Art. 7 del Mandato 8.

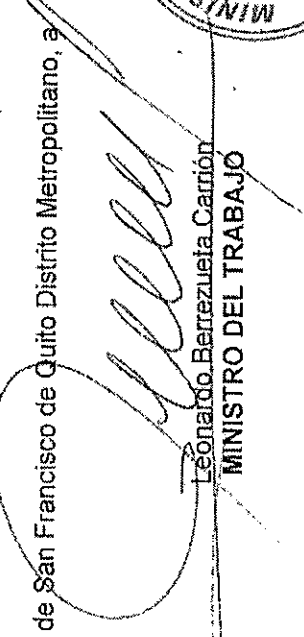
**SEGUNDA.-** Las Inspecciones en materia de Seguridad y Salud forman parte de las inspecciones integrales; sin embargo, el procedimiento y la determinación de las sanciones que se establezcan en inobservancia a sus disposiciones se regularán en la respectiva norma o instructivo que se emita para el efecto.

### DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Deróguese, el Acuerdo Ministerial No. 167 de 27 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial No. 593 de 19 de mayo de 2009.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial, encarguense su ejecución a las Direcciones Regionales según su jurisdicción, dentro del ámbito de sus respectivas competencias.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito Distrito Metropolitano, a 29 DIC. 2016



Leonardo Berzuela Carrión  
MINISTRO DEL TRABAJO

