

1. CONSULTA TRIBUTARIA

TIPO IMPOSITIVO EFECTIVO (TIE) PROMEDIO DE LOS CONTRIBUYENTES DEL EJERCICIO FISCAL 2016, CONDICIONES, PROCEDIMIENTOS Y CONTROL PARA LA DEVOLUCIÓN DEL EXCEDENTE DEL ANTICIPO DEL IMPUESTO A LA RENTA PAGADO CON CARGO AL EJERCICIO FISCAL 2016

Tipo impositivo efectivo individual (TIE)

Corresponde al mayor valor entre el impuesto a la renta causado y el anticipo determinado, dividido para el ingreso del contribuyente.

Ingreso

El ingreso a considerar para el cálculo del TIE será el que corresponda a la casilla denominada "Total Ingresos", de la respectiva declaración de impuesto a la renta del ejercicio fiscal 2016.

Tipo impositivo efectivo promedio de los contribuyentes

Corresponde a la suma de todos los tipos impositivos efectivos individuales, dividida para el total de contribuyentes sociedades; y, personas naturales y sucesiones indivisas, obligadas a llevar contabilidad, según corresponda.

TIE aplicable al ejercicio fiscal 2016

El tipo impositivo efectivo promedio de los contribuyentes, aplicable al período fiscal 2016 es el siguiente:

- a) En el caso de sociedades: 1,7%.
- b) En el caso de personas naturales y sucesiones indivisas, obligadas a llevar contabilidad: 1,2%.

Aplicación del TIE promedio de los contribuyentes en la devolución del excedente del anticipo de impuesto a la renta

Para la devolución del excedente del anticipo de impuesto a la renta pagado con cargo al ejercicio fiscal 2016, los contribuyentes deberán realizar lo siguiente:

1. Verificar que el anticipo pagado con cargo al ejercicio fiscal 2016 sea mayor al impuesto causado del mismo ejercicio fiscal;

2. Calcular su TIE individual, que será el resultado de dividir el anticipo pagado con cargo al ejercicio fiscal 2016 para el monto que corresponda a la casilla denominada "Total Ingresos", de la respectiva declaración de impuesto a la renta del ejercicio fiscal 2016;
3. Comparar su TIE individual con el TIE aplicable al ejercicio fiscal 2016; y,
4. En caso de que el TIE individual mencionado en el numeral 2 de este artículo, sea mayor al TIE promedio de los contribuyentes, la diferencia entre ambos deberá multiplicarse por el monto que corresponda a la casilla denominada "Total Ingresos", de la respectiva declaración de impuesto a la renta del ejercicio fiscal 2016. Este resultado será el monto máximo sobre el cual se aplicará la devolución, sin embargo, en ningún caso el valor objeto a devolución de anticipo de impuesto a la renta previsto en esta Resolución, podrá ser mayor a la diferencia entre el anticipo pagado y el impuesto causado.

Devolución

El derecho a la devolución del excedente del anticipo de impuesto a la renta pagado con cargo al ejercicio fiscal 2016 se lo ejercerá a través de la presentación de la respectiva solicitud por parte del sujeto pasivo beneficiario.

Requisitos

El contribuyente que solicite la devolución del excedente del anticipo de impuesto a la renta deberá cumplir con lo siguiente:

1. Haber presentado la declaración de impuesto a la renta correspondiente al ejercicio fiscal 2016.
2. Presentar su solicitud de devolución ante cualquiera de las oficinas del SRI a nivel nacional, para lo cual esta Administración Tributaria publicará en el portal web institucional www.sri.gob.ec, los respectivos formatos para el efecto.

Registro contable

El beneficio generado por este excedente susceptible de ser recuperado vía devolución, deberá ser registrado en la cuenta respectiva, de acuerdo a la naturaleza del activo.

Fuente: Resolución No. NAC-DGERCGC17-00000121 de la Dirección General del Servicio de Rentas Internas

2. CONSULTA LABORAL

EL SALARIO DIGNO 2016

Tal como lo determina el artículo 8 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, el salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones laborales.

El valor de la compensación económica para alcanzar el salario digno resulta de la diferencia entre el salario digno antes señalado y el ingreso mensual que la persona trabajadora o ex trabajadora percibió durante el año.

El valor del salario digno para el año 2016 equivale a **CUATROCIENTOS VEINTE Y NUEVE con 57/100 dólares (USD 429,57)**.

Cálculo del ingreso mensual

Única y exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se sumarán los siguientes componentes:

- a. El sueldo o salario;
- b. La decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el artículo 111 del Código del Trabajo;
- c. La decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el artículo 113 del Código del Trabajo;
- d. Las comisiones variables que hubiere pagado el empleador a la persona trabajadora o ex trabajadora que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- e. El monto de la participación de la persona trabajadora o ex trabajadora en las utilidades de la empresa del ejercicio fiscal correspondiente, dividido para doce. En caso de que la persona trabajadora o ex trabajadora de una empresa de servicios complementarios haya percibido el valor por participación de utilidades de parte de la empresa usuaria, este valor debe ser considerado para el cálculo de la compensación económica;
- f. Los beneficios adicionales percibidos en dinero por la persona trabajadora o ex trabajadora por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a la persona trabajadora o ex trabajadora; y,
- g. Los fondos de reserva.

Para el cálculo de la compensación económica para alcanzar el salario digno, se debe considerar el período anual de 360 días, incluidas las vacaciones, y la jornada laboral mensual equivalente a 240 horas.

El salario digno de las personas trabajadoras y ex trabajadoras bajo la modalidad de contrato de jornada parcial permanente, se lo debe hacer en proporción al tiempo laborado.

El período para el cálculo

La compensación económica va desde el 1ro de enero hasta el 31 de diciembre; salvo que la persona trabajadora o ex trabajadora hubiere laborado por un lapso menor al año, en cuyo caso el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

Obligación del pago de la compensación económica

Están obligados al pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno, los empleadores, sociedades o personas naturales obligadas a llevar contabilidad, que hubieren generado utilidades en el año y que hubieren pagado un anticipo al impuesto a la renta inferior a esas utilidades; y que, durante dicho ejercicio económico, no pagaron a las personas trabajadoras o ex trabajadoras por lo menos el monto del salario digno.

Se entiende como "utilidades" al valor señalado por el empleador en los formularios 101 y 102 de la declaración del impuesto a la renta ante el Servicio de Rentas Internas, que resulta de restar de la utilidad contable (casillero 801).

Para el caso de las personas jurídicas (formulario 101) se considera los siguientes componentes:

- a) La participación de utilidades de los trabajadores (casillero 803);
- b) El impuesto a la renta causado (casillero 849) o el anticipo a la renta (casillero 851); y,
- c) La reserva legal.

Para el caso de personas naturales y sucesiones indivisas obligadas a llevar contabilidad (formulario 102) se considera los siguientes componentes:

- a) La participación de utilidades de los trabajadores (casillero 804); y,
- b) El impuesto a la renta causado (casillero 839) o el anticipo al impuesto a la renta (casillero 841).

Plazo para el pago de la compensación económica

La compensación económica para alcanzar el salario se debe pagar a las personas trabajadoras o ex trabajadoras hasta el 31 de marzo de cada año. Para el efecto, el empleador debe destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% del valor de las utilidades correspondientes al período económico, de ser necesario.

Si ese valor no cubre la totalidad del salario digno de todos los trabajadores y ex trabajadores con derecho a la compensación económica, el empleador debe repartir de manera proporcional; para lo cual, el valor de la compensación económica correspondiente a cada persona trabajadora o ex trabajadora, se debe dividir para el monto total necesario para cubrir el salario digno de todas las personas trabajadoras y ex trabajadoras, y se multiplicará por el valor de las utilidades efectivamente generadas en el año.

Los empleadores tienen la obligación de pagar el valor de la compensación económica para alcanzar el salario digno dentro de los treinta días siguientes a la fecha en la que debió efectuarse el pago, para lo cual deben agotar todos los mecanismos legales para el efecto, incluso a través de comunicaciones dirigidas a los domicilios y direcciones de correo electrónico de las personas trabajadoras o ex trabajadoras, y por medio de al menos dos avisos en los diferentes medios de comunicación locales o nacionales.

Control y sanciones

La Dirección de Análisis Salarial del Ministerio de Trabajo tiene a cargo el control del cumplimiento del pago de la compensación del salario digno.

El incumplimiento del pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno y su registro conforme lo establecido en el correspondiente acuerdo, será sancionado de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo y en el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8, según corresponda.

Fuente: Acuerdo Ministerial No. 0038 MDT - 2017

3. CONSULTA SOCIETARIA

INFORMACIÓN QUE DEBEN REMITIR A LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS, LAS COMPAÑÍAS ECUATORIANAS QUE TENGAN SOCIEDADES EXTRANJERAS COMO SOCIOS O ACCIONISTAS

La Ley de Compañías establece la obligación del representante legal de presentar en el mes de enero de cada año a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, la nómina de las compañías extranjeras que figuraren como socias suyas, con indicación de los nombres, nacionalidades y domicilios correspondientes, junto con xerocopias

notariadas de la certificación de existencia legal y de la lista completa de todos sus socios, con el detalle correspondiente de cada uno de ellos.

Presentación de información a la compañía ecuatoriana

Dichas sociedades extranjeras tienen la obligación de presentar a la compañía ecuatoriana, durante el mes de diciembre de cada año, los siguientes documentos: a) una certificación que acredite que la sociedad en cuestión se encuentra legalmente existente en dicho país; b) una lista completa de todos sus socios o miembros, con indicación de sus nombres, apellidos y estados civiles, si fueren personas naturales, o la denominación o razón social, si fueren personas jurídicas y, en ambos casos, sus nacionalidades y domicilios

Si ambos documentos no se presentaren antes de la instalación de la próxima junta general ordinaria de socios que se deberá reunir dentro del primer trimestre del año siguiente, la sociedad extranjera prenombrada no podrá concurrir, ni intervenir ni votar en dicha junta general.

La sociedad extranjera que incumpliere esta obligación por dos o más años consecutivos podrá ser excluida de la compañía de conformidad con los Arts. 82 y 83 de la Ley de Compañías, previo el acuerdo de la junta general de socios.

Registro de la información anual en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros

Es obligación del representante legal de la compañía nacional presentar de forma digitalizada, a través del módulo habilitado en el portal web institucional, a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, la siguiente información:

A) Información general:

1. La denominación o razón social de la compañía nacional y su número de expediente.
2. Nombre y cargo del representante legal de la compañía nacional.

B) Información específica:

1. Una certificación extendida por la autoridad competente del país de origen, que acredite la existencia legal de la sociedad extranjera, socia o accionista de la compañía ecuatoriana; Dicha certificación será apostillada o autenticada por cónsul ecuatoriano.
2. Una lista completa de todos los socios, accionistas o miembros, de la sociedad extranjera, suscrita y certificada ante Notario Público por el secretario o administrador de dicha sociedad extranjera, que estuviere autorizado, o por un apoderado

legalmente constituido. Si la lista hubiere sido suscrita en el exterior, será apostillada o autenticada por cónsul ecuatoriano.

Dicha lista contendrá la siguiente información que se consignará en el formulario de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros:

- 2.1. Los siguientes datos actualizados:
 - 2.1.1. Denominación completa o razón social de la sociedad extranjera.
 - 2.1.2. Nacionalidad.
 - 2.1.3. Domicilio.

- 2.2. De los socios, accionistas o miembros de la sociedad extranjera, los siguientes datos:
 - 2.2.1. Socios, accionistas o miembros personas naturales:
 - 2.2.1.1. Nombres y apellidos completos.
 - 2.2.1.2. Estado civil.
 - 2.2.1.3. Nacionalidad.
 - 2.2.1.4. Domicilio.
 - 2.2.2. Socios, accionistas o miembros personas jurídicas:
 - 2.2.2.1. Denominación completa o razón social.
 - 2.2.2.2. Nacionalidad.
 - 2.2.2.3. Domicilio.

3. Si la sociedad extranjera accionista de una compañía anónima ecuatoriana estuviere registrada en una o más bolsas de valores extranjeras, en lugar de la lista completa de todos sus socios, accionistas o miembros, deberá presentar una declaración juramentada de tal registro y del hecho de que la totalidad de su capital se encuentra representado exclusivamente por acciones, participaciones o títulos nominativos.
4. La lista de los apoderados de compañías extranjeras que tengan participaciones o acciones en compañías ecuatorianas, con indicación de los nombres y apellidos completos, nacionalidad y domicilios de cada apoderado. El poder debe constar por documento otorgado en el país de origen, y apostillado o autenticado por cónsul ecuatoriano, y puede servir a una o varias compañías locales en que la sociedad extranjera sea socia o accionista.
5. La situación de remisa o no de la sociedad extranjera, socia o accionista de la compañía nacional, respecto del cumplimiento de su obligación de presentar anualmente a la compañía la información mencionada anteriormente.

Declaración de no variación de la información

Si la información que la compañía ecuatoriana debe presentar a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros sobre sus socias o accionistas sociedades extranjeras no ha variado respecto de la información consignada el año anterior, la obligación de la compañía ecuatoriana se tendrá por cumplida mediante la declaración bajo juramento

Desde el año 2016, el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha venido realizando inspecciones a los centros laborales bajo su jurisdicción. A continuación, realizamos un recuento de los puntos que están revisando, junto con la base legal correspondiente como una herramienta más para su gestión. Se debe tomar en cuenta eso sí, tres cosas importantes:

- Este **no** es un listado oficial de documentos, pero luego de que varios socios nos solicitaran ayuda con sus no conformidades, hemos podido recabar la mayor cantidad de preguntas y requerimientos que se están solicitando en dichas inspecciones.
- La primera visita de los inspectores es para verificar el grado de cumplimiento de la empresa, la profundidad de la inspección depende de la cantidad de personas, del giro del negocio o grado de riesgo de la misma.
- Con las no conformidades levantadas se informa a la empresa que tiene un tiempo determinado para cumplir con las misma. En el caso de mantenerse los incumplimientos se aplicarán sanciones económicas ya establecidas en acuerdos ministeriales.

| Detalle | Base Legal |
|--|--|
| Responsable o Técnico Seguridad | <p>(DE2393 1986) Artículo 15 Numeral 1.- En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad.</p> <p>En las empresas o Centros de Trabajo calificados de alto riesgo por el Comité Interinstitucional, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, se deberá contar con un técnico en seguridad e higiene del trabajo. De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el Comité podrá exigir la conformación de un Departamento de Seguridad e Higiene.</p> |
| Organismos Paritarios | <p>(DE2393 1986) Artículo 14 Numeral 1.- En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un Presidente y Secretario que durarán un año en sus funciones pudiendo ser reeligidos indefinidamente. Si el Presidente representa al empleador, el Secretario representará a los trabajadores y viceversa. Cada representante tendrá un suplente elegido de la misma forma que el titular y que será principalizado en caso de falta o impedimento de éste. Concluido el periodo para el que fueron elegidos deberá designarse al Presidente y Secretario.</p> <p>Artículo 14 Numeral 2.-Las empresas que dispongan de más de un centro de trabajo, conformarán subcomités de Seguridad e Higiene a más del Comité, en cada uno de los centros que superen la cifra de diez trabajadores, sin perjuicio de nominar un comité central o coordinador.</p> <p>(Dirección SST MDT)Se elige Delegado de Seguridad y Salud en empresas con un solo centro de trabajo de 15 o menos trabajadores, o en sucursales con 10 o menos trabajadores.</p> |
| Reuniones Mensuales Organismos Paritarios | <p>(DE2393 1986) Artículo 8. El Comité sesionará ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando ocurriere algún accidente grave o al criterio del Presidente o a petición de la mayoría de sus miembros. Las sesiones deberán efectuarse en horas laborales. Cuando existan Subcomités en los distintos centros de trabajo, éstos sesionarán mensualmente y el Comité Central o Coordinador bimensualmente.</p> |
| Informe Anual de actividades Organismos Paritarios | <p>(DE2393 1986) Artículo 14 Numeral 7.- Las actas de constitución del Comité serán comunicadas por escrito al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y al IESS, así como al empleador ya los representantes de los trabajadores. Igualmente se remitirá durante el mes de enero, un informe anual sobre los principales asuntos tratados en las sesiones del año anterior.</p> |
| Reglamento de Seguridad e Higiene | <p>(AM141 2015) Artículo 3.- De la obligatoriedad.- El empleador con más de diez trabajadores deberá registrar el reglamento de higiene y seguridad, o sus respectivas renovaciones de acuerdo con la naturaleza de la gestión.</p> |

| | |
|---|---|
| Política de Seguridad y Salud Ocupacional | (RESOLUCION 957 2005) Artículo 11 Literal a.-Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo; |
| Identificación de Riesgos | (CD513 2016)Artículo 55.- Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo: Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye: - Identificación de peligros y factores de riesgo - Medición de factores de riesgo - Evaluación de factores de riesgo - Control operativo integral - Vigilancia ambiental laboral y de la salud - Evaluaciones periódicas |
| Medición, Evaluación y Control de Riesgos | (CD513 2016) Artículo 55.- Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo: Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:- Identificación de peligros y factores de riesgo- Medición de factores de riesgo- Evaluación de factores de riesgo- Control operativo integral- Vigilancia ambiental laboral y de la salud- Evaluaciones periódicas |
| Procedimiento de Incidentes y Accidentes de Trabajo | (CD513 2016) Artículo 47.- Informes de la Investigación.- En la investigación de un siniestro o de análisis de puesto de trabajo o seguimiento, los técnicos encargados para el efecto emitirán su informe motivado y con los fundamentos técnico-legales pertinentes, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento y la ley. |
| Reporte de Accidentes de Trabajo | (CD513 2016) Artículo 43.- Formularios de Aviso.- Los formularios de aviso de accidente de trabajo, o de enfermedad profesional u ocupacional, disponibles en el portal web del IESS, deberán enviarse a través del sistema informático. Conjuntamente con el formulario de aviso se podrá presentar los documentos habilitantes para la calificación del siniestro, o se los puede incorporar al proceso dentro de los diez días laborables siguientes a la presentación del aviso. |
| Indices Reactivos y Proactivos | (CD513 2016) Artículo 57.- Evaluación de la Prevención de Riesgos del Trabajo.- Para evaluar la Prevención de Riesgos del Trabajo, el empleador o el asegurado remitirá anualmente al Seguro General de Riesgos del Trabajo los siguientes índices reactivos: Índice de frecuencia (IF), Índice de gravedad (IG), Tasa de riesgo (TR). Las empresas o asegurados incluirán además los indicadores proactivos que consideren apropiados y necesarios para su acción en la prevención de riesgos laborales. El reporte será remitido durante el mes de enero de cada año. |
| Programa de Capacitación y Registros | (DECISION 584 2005) Artículo 4 Literal j.- Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo; (DE2393 1986) Artículo 11 Numeral 10.- Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos. |
| Programa de EPP y Registros | (DE2393 1986) Artículo 11 Numeral 5.- Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios. |
| Trabajos Especiales y Registros | (CD513 2016)Artículo 55.- Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo: Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye: - Identificación de peligros y factores de riesgo - Medición de factores de riesgo - Evaluación de factores de riesgo - Control operativo integral - Vigilancia ambiental laboral y de la salud - Evaluaciones periódicas |
| Programa de Inspecciones | (CT 2005) Artículo 42 Numeral 17.- Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para este efecto sean indispensables.(DECISION 584 2005) Artículo 4 Literal f.- Velar por el adecuado y oportuno cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, mediante la realización de inspecciones u otros mecanismos de evaluación periódica, organizando, entre otros, grupos específicos de inspección, vigilancia y control dotados de herramientas técnicas y jurídicas para su ejercicio eficaz; |

| | |
|---------------------------|---|
| Programa de Mantenimiento | (DECISION 584 2005) Artículo 8 Literal b.- Cumplan con proporcionar información y capacitación sobre la instalación, así como sobre la adecuada utilización y mantenimiento preventivo de la maquinaria y los equipos; el apropiado uso de sustancias, materiales, agentes y productos físicos, químicos o biológicos, a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos, y la información necesaria para monitorizar los riesgos; |
| Plan de Emergencia | (DECISION 584 2005) Artículo 16.- Los empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, de manera individual o colectiva, deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor. |

Fuente:

- Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2005.
- Resolución 957 de la Comunidad Andina de Naciones, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2005.
- Código del Trabajo Ecuador, 2005.
- Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, 1986.
- Resolución del Consejo Directivo IESS CD513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2016.
- Acuerdo Ministerial 141 Instructivo para el registro de reglamentos y comités de higiene y seguridad en el trabajo, 2015.