

REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DEL TRABAJOACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2018- **180**Abg. Raúl Ledesma Huerta
MINISTRO DEL TRABAJO**CONSIDERANDO:**

- Que,** el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador establece entre los deberes primordiales del Estado, el de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales;
- Que,** El numeral 2 del artículo 11 de la norma ibídem señala: *"Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades."*;
- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: *"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, prescribe que: *"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 numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador determina que, corresponde a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran para el ejercicio de su gestión;
- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: *"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. 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 numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el régimen de desarrollo, tiene entre sus objetivos el de: *"Construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable."*;
- Que,** de acuerdo a lo establecido en el numeral 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 artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: *"(...) el Estado garantizará el derecho al trabajo (...)"*;
- Que,** el numeral 2 del artículo 326 de la Norma ibídem 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, disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo;
- 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,** la Declaración Universal de los Derechos Humanos, señala en el artículo 23 lo siguiente: *"1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (...)."*;
- Que,** el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: *"La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales"*;
- Que,** el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: *"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.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.”;

Que, el artículo 12 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: *“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, el artículo 63 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala que el subsistema de selección de personal: *“Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.”;*

Que, el artículo 64 de la norma ibídem, señala que las instituciones del sector público deberán cumplir con la contratación del 4% de los servidores públicos, cumpliendo así las acciones afirmativas;

En ejercicio de las facultades que les confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador

ACUERDA:

**EXPEDIR LA NORMA PARA LA CALIFICACIÓN Y
CERTIFICACIÓN DE SUSTITUTOS DIRECTOS DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD****Capítulo I
Ámbito y Objeto**

Art. 1.- Ámbito de aplicación.- El presente Acuerdo Ministerial es de aplicación obligatoria para la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público y las Delegaciones Provinciales del Ministerio del Trabajo, respecto a la calificación y certificación de sustitutos directos.

Art. 2.- Objeto.- El objeto de este Acuerdo Ministerial, es normar el procedimiento que el Ministerio del Trabajo deberá aplicar respecto de la emisión de la calificación y certificación de sustitutos directos, para el posterior registro por parte de los empleadores en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo - SAITE y Sistema Informático Integrado de Talento Humano - SIITH del Ministerio de Trabajo.

**Capítulo II
Glosario de términos**

Art. 3.- Para efectos de aplicación de la presente norma, se deberán considerar dentro de su contexto, las siguientes definiciones:

- a) Persona con discapacidad.-** Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.
- b) Sustitutos directos.-** Se considera como sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral y para efecto de beneficios tributarios, 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 con discapacidad severa igual o mayor al 75% conforme la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS.
- c) Sustituto por solidaridad humana.-** Personas que sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente o gozar de beneficios tributarios en sustitución de una persona con discapacidad severa a la cual se le asigna un porcentaje de



75% o más, conforme la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de hacerlo.

d) Discapacidad severa.- Conforme la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS, corresponde a una condición de discapacidad muy grave o severa, a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, significa que los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria; esto es la imposibilidad para la realización de actividades de auto cuidado, es decir para vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal, incluye las deficiencias permanentes severas que originan una discapacidad muy grave y supone la dependencia de otras personas para la realización de las actividades más esenciales de la vida diaria; en las que se incluirán personas con: retraso mental grave y profundo; sordo – ceguera total; discapacidad psicológica grave y muy grave y tetraplejia con afectación total de miembros superiores e inferiores; en todo caso esta condición será determinada de manera expresa, por los equipos de calificación de discapacidad de la autoridad sanitaria nacional.

e) Calificación y certificación de sustituto directo.- Es el documento emitido por el Ministerio del Trabajo que certifica a la persona natural la calidad de sustituto directo.

f) Calificación y certificación de sustituto por solidaridad humana.- Es el documento emitido por el Ministerio de Inclusión Económica y Social que certifica a la persona natural la calidad de sustituto por solidaridad humana.

Capítulo III Del procedimiento

Art. 4.- Requisitos específicos de calificación.- La persona natural que requiera la certificación de sustituto directo, emitido por el Ministerio del Trabajo, deberá ajustarse a los siguientes requisitos:

Para el caso de sustituto directo de niñas, niños o adolescentes con discapacidad.

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

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

1. El sustituto directo deberá tener bajo su cuidado 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 de discapacidad severa igual o mayor al 75%, conforme la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS.

Art. 5.- Del procedimiento para la emisión de la certificación de sustitutos directos.- La persona natural que requiera certificarse como sustituto directo, deberá acudir a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público o la Delegación Provincial de su jurisdicción conforme el anexo 1 del presente Acuerdo Ministerial y presentar en una ventanilla única los siguientes documentos:

En el caso de sustitutos directos de niñas, niños y adolescentes:

1. Original del carné de discapacidad emitido por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional, con una discapacidad igual o superior al 30%.
2. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona interesada en ser sustituto.
3. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona con discapacidad.
4. En el caso de padres divorciados, el o la solicitante deberá presentar la correspondiente sentencia en la que conste que la manutención de la niña, del niño o adolescente 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 que la manutención de la niña, del niño o adolescente se encuentra a su favor.
6. Correo electrónico de la persona interesada en ser sustituto.

En el caso de sustitutos directos de personas con discapacidad severa mayores de 18 años:

1. Original del carné de discapacidad emitido por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional con una discapacidad igual o superior al 75%, conforme la normativa que la autoridad nacional sanitaria defina para el efecto.
2. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona interesada en ser sustituto.
3. Original de la cédula de ciudadanía y/o identidad de la persona con discapacidad.
4. Correo electrónico de la persona interesada en ser sustituto.

Una vez verificada y validada la información presentada por la persona natural solicitante, la Dirección Regional o la Delegación Provincial, según corresponda emitirá la correspondiente certificación de sustituto al solicitante.

Dicha certificación durará dos años y deberá ser actualizada conforme el procedimiento establecido en el presente artículo.

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

Art. 6.- De la pérdida de la calidad de sustituto directo.- La persona natural perderá su certificación de sustituto directo, si incurriere en una o más de las siguientes causales:

- a) Por el cumplimiento de la mayoría de edad del niño, niña o adolescente con discapacidad no severa.
- b) Por muerte de la persona con discapacidad.
- c) Por muerte del sustituto directo.
- d) Por haber disminuido el porcentaje mínimo de discapacidad establecido en



- la presente norma (en el caso de personas con discapacidad mayores a 18 años)
- e) Por el cumplimiento del plazo de duración del certificado.
 - f) Por notificación oficial de incumplimiento respecto al cuidado y manutención de la persona con discapacidad, emitido por el Ministerio de Inclusión Económica y Social al Ministerio del Trabajo.
 - g) Por solicitud voluntaria del sustituto.

Art. 7.- De la resolución por pérdida de la calidad de sustituto directo.- En el caso de que un sustituto directo incurriera en cualquiera de las causales señaladas en el artículo 6 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.

Art. 8.- De la notificación oficial por parte del Ministerio de Inclusión Económica y Social.- En los casos señalados en el literal f) del artículo 6 del presente Acuerdo Ministerial, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, dentro del ámbito de sus competencias, solicitará al Ministerio del Trabajo, emita la respectiva resolución de pérdida de la calidad de sustituto directo de una persona natural, para el efecto el Ministerio de Inclusión Económica y Social, deberá dirigir una notificación oficial con sustento técnico - legal que justifique tal solicitud; con tal notificación se sustentará la resolución del Ministerio del Trabajo.

Recibida dicha notificación oficial, el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección Regional o la Delegación Provincial según corresponda, emitirá la correspondiente resolución de pérdida de la calidad de sustituto directo.

La persona natural que pierda la calidad de sustituto directo, por la notificación oficial de incumplimiento respecto al cuidado y manutención de la persona con discapacidad emitido por el Ministerio de Inclusión Económica y Social, no podrá volver a solicitarla.

Capítulo IV

Del registro de trabajadores sustitutos

Art. 9.- De la obligación de informar.- Será responsabilidad de los trabajadores y servidores públicos de manera obligatoria, informar a su empleador respecto de su calidad de sustituto directo o sustituto por solidaridad humana.

Art. 10.- De la obligación de registro en los Sistemas SAITE y SIITH.- Una vez que el empleador haya sido informado por su trabajador o servidor público, respecto a su certificación como trabajador sustituto directo o trabajador sustituto por solidaridad humana, dicha información deberá ser registrada en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo - SAITE 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, entidades u organismos comprendidos en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador.

Art. 11.- De la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.- El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios llevará un registro de los empleadores y de las instituciones, entidades u organismos referidos en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, que cuenten con



trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana, la cual servirá como base para las inspecciones correspondientes.

Art. 12.- De los responsables del control.- Para el caso del sector privado, serán responsables de la verificación de lo dispuesto por la presente norma la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, en coordinación con la Dirección de Control e inspecciones, cada uno en el ámbito de su competencia.

Para el caso de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, será responsable la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, en coordinación con la Dirección de Evaluación y Control del Servicio Público y Dirección de Control Técnico de la Gestión de Talento Humano, cada uno en el ámbito de su competencia.

Art. 13.- De las sanciones.- La falta de registro en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo - SAITE 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, entidades u organismos comprendidos en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador será sancionada con una multa de doscientos dólares de los Estados Unidos de América, que se impondrá por cada trabajador o servidor público 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 año.

DISPOSICIONES GENERALES.

PRIMERA.- El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, mantendrá el registro de los empleadores que cuentan con sustitutos directos y sustitutos por solidaridad humana, el cual deberá ser remitido mensualmente a las Direcciones Regionales para las inspecciones, así como el registro de trabajadores sustitutos. Así mismo esta información se remitirá mensualmente al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, conforme el artículo 53 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y mensualmente al Ministerio de Inclusión Económica y Social.

SEGUNDA.- 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.

TERCERA.- La pérdida de la calidad de sustituto directo, conlleva a la pérdida automática de la calidad de trabajador sustituto directo, así como del goce de beneficios tributarios, sin embargo bajo ningún concepto se entenderá como la pérdida de calidad de trabajador, en tal caso, el empleador deberá justificar el porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad o trabajador sustituto, con la contratación adicional de otra persona con discapacidad o un trabajador sustituto.

El Ministerio del Trabajo, notificará al empleador en los casos de que un trabajador pierda su calidad de sustituto directo.

CUARTA.- Las y los empleadores; y, las Unidades de Administración del Talento Humano deberán registrar y actualizar en la plataforma del Ministerio del Trabajo a



los trabajadores sustitutos directos y a los trabajadores sustitutos por solidaridad humana según conste su certificación.

QUINTA.- Para el caso de sustitutos directos, el Ministerio del Trabajo, en el ámbito de sus competencias, será quién emita y revoque la certificación correspondiente, sin embargo si un trabajador pierde su calidad de sustituto directo, es obligación del empleador actualizar el porcentaje mínimo de inclusión laboral en el sistema del Ministerio del Trabajo bajo riesgo de multa si no lo hiciere.

Para el caso de los sustitutos por solidaridad humana, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, en el ámbito de sus competencias, será quien emita y revoque la certificación correspondiente, sin embargo si un trabajador pierde su calidad de sustituto por solidaridad humana, es obligación del empleador actualizar el porcentaje mínimo de inclusión laboral en el sistema del Ministerio del Trabajo bajo riesgo de multa si no lo hiciere.

Par el efecto, el empleador tendrá un plazo máximo de 90 días para completar dentro de su nómina de trabajadores al porcentaje mínimo de inclusión laboral de personas con discapacidad o trabajadores sustitutos directos y/o trabajadores sustitutos por solidaridad humana.

SEXTA.- Respecto a los beneficios tributarios, el sustituto directo o sustituto por solidaridad humana, podrá recibir los beneficios tributarios del SRI, aun cuando no se encuentre incluido laboralmente, para lo cual el certificado otorgado por el Ministerio de Trabajo o el Ministerio de Inclusión Económica y Social respectivamente, será suficiente documento que demuestre tal condición.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Los sustitutos que hayan adquirido la calidad de sustituto con inclusión laboral y sin inclusión laboral mediante certificación emitida por el Ministerio de Inclusión Económica y Social, deberán solicitar nuevamente tal calidad al Ministerio del Trabajo, una vez concluido el tiempo de vigencia determinado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social.

SEGUNDA.- El Ministerio de Inclusión Económica y Social, en el plazo de 60 días deberá realizar la transferencia del módulo SIIMIES al Ministerio del Trabajo.

TERCERA.- El Ministerio del Trabajo en el plazo máximo de 60 días a partir de la suscripción del presente Acuerdo Ministerial, deberá poner en funcionamiento la emisión de certificados para sustitutos directos, mientras tanto el Ministerio de Inclusión Económica y Social, seguirá con el proceso de certificación de sustitutos.

CUARTA.- Las y los empleadores y las Unidades de Administración del Talento Humano deberán registrar en la plataforma del Ministerio del Trabajo a los trabajadores sustitutos directos y a los trabajadores sustitutos por solidaridad humana según como conste su certificación en un plazo no mayor a noventa (90) días a partir de la publicación del presente Acuerdo Ministerial.



DISPOSICION DEROGATORIA

Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0108 "REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, A TRAVES DEL REGISTRO Y CONTROL DE TRABAJADORES SUSTITUTOS, TRABAJADORES SUSTITUTOS POR SOLIDARIDAD HUMANA Y PERSONAS QUE TENGAN A SU CARGO LA MANUTENCION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD".

DISPOSICION 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 los **21 AGO. 2018**

Abg. Raúl Ledesma Huerta
MINISTRO DEL TRABAJO



Acción	Nombre	Cargo	Firma
Aprobado por:	Abg. Héctor Guanopatin Jaime	Viceministro de Trabajo y Empleo	
Aprobado por:	Abg. Nayid Lara Izaguirre	Subsecretario de Trabajo	
Aprobado por:	Abg. Sindel Vinuesa Jarrín	Coordinadora General de Asesoría Jurídica	
Elaborado por:	Abg. Ángel Vega Fierres	Director Jurídico de Trabajo y Empleo	