

1. CONSULTA TRIBUTARIA

CONTRIBUCIÓN SOBRE LAS UTILIDADES.- (Ley Solidaria para la Reconstrucción de zonas afectadas por el terremoto)

Las sociedades que realicen actividades económicas, y que fueren sujetos pasivos de impuesto a la renta, pagarán una contribución del 3% a sus utilidades que se calculará teniendo como referencia la utilidad gravable del ejercicio fiscal 2015.

Las personas naturales pagarán esta contribución teniendo como referencia la base imponible del ejercicio fiscal 2015, siempre y cuando ésta supere los doce mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD \$12.000), excluyendo las rentas por relación de dependencia y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

También pagarán esta contribución los fideicomisos mercantiles que generaron utilidades en el ejercicio fiscal 2015, independientemente que estén o no obligados al pago del Impuesto a la Renta.

Se exoneran del pago los contribuyentes que hayan sufrido una afectación directa en sus activos o actividad económica como consecuencia del desastre natural en las condiciones que se definan en el reglamento y cuyo domicilio se encuentre en la provincia de Manabí y otras circunscripciones afectadas de la provincia de Esmeraldas, así como los contribuyentes de otras circunscripciones que hubiesen sido afectados económicamente conforme a las condiciones que se definan mediante la resolución del Servicio de Rentas Internas.

El pago se realizará en tres cuotas mensuales, a partir de su promulgación en el Registro Oficial, de conformidad con el noveno dígito del RUC de la persona natural o sociedad. Esta contribución podrá estar sujeta a facilidades de pago por un plazo máximo de hasta tres meses, sin que se exija el pago de la cuota establecida en el artículo 152 del Código Tributario.

Cuando las micro y pequeñas empresas sujetas al pago de esta contribución que hayan cancelado como concepto de anticipo de impuesto a la renta del año 2015 un valor mayor que el impuesto causado, podrán utilizar como crédito tributario para el pago de esta contribución, dicho exceso. En ningún caso este crédito tributario podrá ser mayor a la contribución establecida en este artículo.

El sujeto pasivo o agente de retención que dentro de los plazos establecidos no pague total o parcialmente cualquiera de las contribuciones previstas en esta ley, será sancionado con una multa del 3% de los valores no pagados, por cada mes de retraso.

Boletín Jurídico Junio 2016

Las contribuciones establecidas en esta Ley no cumplen con el propósito de obtener, mantener o mejorar los ingresos de los contribuyentes y en consecuencia no podrán ser deducibles del impuesto a la renta de las personas naturales y sociedades. En los casos en los cuales el valor de dichas contribuciones exceda el valor de la utilidad gravable del año 2016, la diferencia será deducible para los siguientes ejercicios fiscales, conforme a los límites y condiciones establecidas en el Reglamento.

No se considerarán sujetos pasivos de esta contribución las sociedades que a la fecha de entrada en vigencia de la ley, hubieren inscrito en el Registro Mercantil el proceso de liquidación, así como las personas naturales que hubieren realizado actividad económica o empresarial y suspendieron su RUC hasta la misma fecha.

Las personas naturales que hubieren obtenido dividendos, utilidades en la enajenación de acciones, rendimientos financieros u otros similares, deberán pagar esta contribución, independientemente de que cuenten o no con RUC.

Las sociedades deberán considerar como base imponible la utilidad gravable antes de la reinversión.

Los representantes legales, mandatarios y administradores no calcularán la contribución prevista en este Título, sobre los ingresos que ya han sido gravados con la contribución sobre la remuneración prevista en la Ley.

Los fideicomisos exentos del pago de impuesto a la renta calcularán la contribución sobre la utilidad del ejercicio, descontada la participación de trabajadores registrada en el ejercicio fiscal 2015.

En el caso de contribuyentes sujetos a regímenes especiales de impuesto a la renta, la base de cálculo de la contribución será la base imponible registrada en la declaración de impuesto a la renta del ejercicio fiscal 2015.

Cuando un mismo contribuyente esté sujeto a varios de los regímenes señalados en los incisos anteriores, la base imponible de esta contribución será la sumatoria de las bases individuales previstas para cada caso

FUENTES: R.O. 759 DE 20 DE V- y- R.O.-S-774 DE 13 DE VII DE 2016

2. CONSULTA LABORAL

DE LA JORNADA DE TRABAJO

De la jornada máxima.- Por disposición del Art. 47 del Código del Trabajo, la jornada máxima de trabajo, será de ocho horas diarias, de manera que no excedan de cuarenta horas semanales, salvo por disposición de la ley en contrario.

Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo sus órdenes.

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de 40 horas hebdomadarias (semanales).

Jornada disminuida de trabajo.- Tal como lo establece el Art. 47.1 del Código de Trabajo, en casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.

De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo.

El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas. También deberá el Ministerio rector del Trabajo exigir del empleador un plan de austeridad, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida.

Jornada prolongada de trabajo.- En el Art. 47.2, se establece la posibilidad de pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido para las horas suplementarias. (Art. 55 CT)

Jornadas especiales de menor duración.- Como excepción a las ocho horas de duración máxima de la jornada de trabajo, la ley establece jornadas especiales de menor duración, así tenemos:

- a) En el subsuelo, el tiempo máximo de trabajo efectivo es de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, puede prolongarse por una hora más, con la remuneración y recargos correspondientes;
- b) Los menores de edad, es decir los menores de dieciocho años y mayores de quince por ningún motivo, pueden tener una jornada de trabajo superior a las seis horas diarias, durante un período de cinco días a la semana. (Art. 84 Ley de la Niñez y la Adolescencia);
- c) Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes.(Art. 155 CT.);
- d) Los empleados privados contratados en jornadas de trabajo de ocho horas diarias, que tengan bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tienen derecho a dos horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración de talento humano. (Art. 52 LOD)
- e) Las Comisiones Sectoriales y las Comisiones de Trabajo tienen la facultad de determinar las industrias en que no será permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. (Art. 48 CT.);
- f) En los contratos de trabajo de jornada parcial permanente, determinados en el inciso segundo del Art. 82 del Código del Trabajo, la duración de la jornada también es inferior a las ocho horas;

- g) La contratación a tiempo parcial, es decir aquella mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, permite que se labore en jornadas completas de ocho horas o en jornadas parciales. (Art. 50, Ley 90).

Jornadas especiales de mayor duración.- A diferencia de los casos antes anotados, la jornada de trabajo, puede superar las ocho horas diarias de labor, sin que esto signifique, el pago de trabajo suplementario, así tenemos:

- a) Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, la duración de la jornada de trabajo puede exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbraren hacerlo las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, como jornada de trabajo los sábados, domingos y días festivos. La distribución de los turnos se hará de tal modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias de jornada ordinaria (Art. 325 CT.);
- b) La jornada de trabajo también puede superar las ocho horas, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros de comercio; y, el de los guardianes o porteros residentes (Art. 58 CT.); y,

Jornada nocturna.- La jornada nocturna, es decir aquella que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, puede tener la misma duración y da derecho a igual remuneración que la diurna, con un incremento del veinticinco por ciento (25%).

División de la jornada.- La jornada ordinaria de trabajo puede ser dividida en dos partes, con reposo de hasta dos horas después de las cuatro primeras horas de labor.

La jornada de trabajo también puede ser única, es decir, ejecutada en forma continua durante el día para lo cual, se requiere la autorización del Director o Subdirector del Trabajo, dependiendo de las circunstancias.

Boletín Jurídico Junio 2016

Jornada suplementaria.- Por convenio escrito entre las partes y previa la autorización del Inspector del Trabajo, la jornada de trabajo puede exceder de las ocho horas; sin que éstas puedan superar las cuatro en el día y de doce en la semana.

Si las horas suplementarias tuvieren lugar durante el día o hasta las doce de la noche, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento (50%) de recargo.

En cambio si las horas suplementarias, estuvieren comprendidas entre las doce de la noche y las seis de la mañana o a su vez si las ejecutan los días sábados o domingos, el trabajador tiene derecho a un ciento por ciento (100%) de recargo.

En el trabajo a destajo, se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutada durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad con el cincuenta o cien por ciento de recargo según el caso.

Los trabajadores de las empresas de servicios complementarias, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley, tal como lo establece el inciso final del Art. 2 del Mandato Constituyente No. 8

Jornada extraordinaria.- La jornada de trabajo extraordinario se justifica en los siguientes casos:

- a) Por la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazada por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable; y,
- b) Por la condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción puede generar perjuicios de interés público.

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro y en cuanto a la remuneración se estará a los mismos recargos establecidos para el trabajo suplementario.

Boletín Jurídico Junio 2016

Como es lógico, para la realización de la jornada extraordinaria, no se requiere la autorización del Inspector del trabajo, aunque es obligación del empleador, comunicar de este particular a dicha autoridad, dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente.

Jornada recuperable. - Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad del empleador o trabajador, se puede recuperar la jornada perdida de la siguiente manera:

- a) Aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, hasta completar el número de horas no laboradas, sin estar obligado al pago del recargo;
- b) Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo respectivo;
- c) El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo de recuperación, devolverá el valor de la remuneración recibida, correspondiente al tiempo de interrupción;
- d) La recuperación del tiempo perdido, podrá exigirse a los trabajadores, previa autorización del Inspector del Trabajo; y,
- e) En los días lunes y martes de carnaval se suspenderán las actividades en el sector público, y las jornadas laborables en el sector privado, debiendo recuperarse las dieciséis horas no laboradas, a criterio de la máxima autoridad o representante de cada institución o empresa, respectivamente.

3. CONSULTA SOCIETARIA

REACTIVACIÓN DE LA COMPAÑÍA

El artículo 374 de la Ley de Compañías establece que cualquiera que haya sido la causa de disolución, la compañía que se encuentre en proceso de liquidación puede reactivarse, hasta antes de la cancelación de la inscripción de la compañía en el Registro Mercantil, siempre que se hubiere solucionado la causa que motivó su disolución y que el Superintendente de Compañías considere que no hay ninguna otra causa que justifique la liquidación.

Requisitos

- Las compañías deberán cumplir con los siguientes requisitos:
- No tener obligaciones pendientes con la Superintendencia de Compañías y Valores.
- Haber superado la causal que declaró la disolución.
- Nombramiento del representante legal vigente. Si estuviere caducado, deberá presentar la razón de vigencia emitida por el Registro Mercantil del domicilio de la compañía.
- Copia del comprobante del pago efectuado en el Banco del Pacífico por los gastos generados en la publicación de la Resolución de Inactividad y Disolución.
- El representante legal solicitará, por escrito, a la Superintendencia de Compañías y Valores la reactivación de la compañía, acompañando cuatro testimonios de la escritura pública de Reactivación, la misma que debe contener el acta de Junta General de socios o accionistas resolviendo la referida reactivación.

Procedimiento

- a. Efectuar la convocatoria correspondiente a los socios y/o accionistas y al comisario de la compañía con ocho días hábiles de anticipación a la Junta, en un diario del domicilio de la compañía y por correo electrónico. Los administradores de la compañía no podrán representar a los accionistas en junta.

- b. La junta general, de acuerdo con el estatuto social, es el organismo competente para tomar la decisión de reactivar la compañía. En el mismo acto podrá aprobar también otros actos societarios de los mencionados en el artículo 33 de la Ley de Compañías y cualquier otro convenio o resolución que alteren las cláusulas del contrato social que deban publicarse y registrarse, todo lo cual deberá materializarse en la escritura pública de reactivación.

La compañía cuyo plazo de duración hubiere vencido, se disuelve por el ministerio de la ley, a partir de la fecha en que ocurra aquel vencimiento. La Junta General, al aprobar la reactivación de la compañía deberá fijar nuevo plazo de duración. Igualmente, si se hubiere disuelto de pleno derecho, por haber reducido el número de sus socios o accionistas a uno, al aprobar la reactivación deberá aumentar su número, por lo menos a dos.

La escritura pública debe contener la declaración juramentada, por parte del representante legal, de que la compañía no mantiene contratos pendientes con el Estado.

- c. Si el nombramiento de liquidador de la compañía estuviere debidamente inscrito en el Registro Mercantil, es éste quien debe convocar a la junta de socios o accionistas, así como, en representación de la compañía, otorgar y suscribir la escritura pública y el documento de que la junta resuelve la reactivación de la compañía.; posteriormente, presentará a la Superintendencia de Compañías para su aprobación.

La junta general debe además designar al nuevo representante legal de la empresa.

- d. Cuando se presenten las copias de la escritura pública para el trámite de reactivación, el Superintendente o su delegado dispondrá la suspensión del proceso de liquidación; no obstante, cuando sin causa justificada, transcurrieren tres meses desde la presentación de las referidas copias y no se hubiere expedido la resolución que apruebe la reactivación, se suspenderá el trámite de reactivación y continuará con el proceso de liquidación.

Resolución

Una vez cumplidos los requisitos, si no hubiere observación alguna, se emitirá la resolución correspondiente en aproximadamente diez días.

Si cumpliere con todos los presupuestos requeridos por la ley, el Superintendente o su delegado dispondrá:

Boletín Jurídico Junio 2016

- La aprobación de la escritura de reactivación de la compañía, en proceso de liquidación;
- La anotación marginal por el Notario, que otorgó la escritura de reactivación;
- La inscripción en el Registro Mercantil y la marginación correspondiente;
- La anotación marginal por el Notario, que otorgó la escritura de constitución;
- Que el representante legal publique un extracto de la escritura pública, por una sola vez, en uno de los diarios de amplia circulación en el domicilio principal de la compañía;
- La declaración de terminación del proceso de liquidación;
- Dejar sin efecto u ordenar la cancelación del nombramiento de Liquidador, según corresponda, si estuviere o no inscrito en el Registro Mercantil y su notificación; y,
- El envío de una copia de la resolución al Director General del Servicio de Rentas Internas o a su delegado.

Cuando el Superintendente o su delegado aprobare la reactivación de la compañía, en la misma resolución declarará terminado el proceso de liquidación.

4. CONSULTA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN EN USO DE ALCOHOL Y DROGAS

La problemática del alcohol y otras drogas en el ámbito laboral no se considera un tema fácil, puesto que su análisis implica: dificultades de abordaje, actualmente escasa receptividad empresarial y el recelo a intervenir por temor a conculcar derechos y garantías de respeto a la intimidad y confidencialidad de datos relativos a la salud individual de las personas.

Somos conscientes de las graves repercusiones personales, familiares, sociales y laborales que el consumo excesivo de alcohol y otras drogas nos ocasiona. Este abuso es susceptible de afectar a las distintas actividades y procesos que configuran todo trabajo y además determinar condiciones, procesos y ambiente de trabajo que pueden afectar el consumo abusivo de estas sustancias: generándolo, manteniéndolo y/o potenciándolo.

Debido a la gran influencia que las empresas ejercen sobre el comportamiento humano, se considera que el ámbito laboral es un lugar muy adecuado para desarrollar acciones encaminadas a promover hábitos saludables, conductas de consumo responsable y medios de ayuda adecuados en aquellos casos en los que el consumo se agrava dañando la salud de los trabajadores.

Bajo este enfoque es que se ha publicado en el año 2016 dos normas que constituyen el marco legal específico para Ecuador e impulsan un programa modelo que maneje las actuaciones relacionadas con consumos de alcohol y otras drogas.

DECRETO EJECUTIVO 951 EN EL ÁMBITO LABORAL

Art. 12.- Acciones en el ámbito laboral. - Los programas de prevención al uso y consumo de drogas, que deben desarrollar las entidades públicas y empresas privadas, serán elaborados por personal

calificado y serán parte o se incorporarán como anexo de su Reglamento de Seguridad y Salud, y contendrán el detalle de las actividades que desarrollarán los empleadores para la sensibilización, concientización y toma de decisiones sobre el uso y consumo de drogas. La omisión de estas obligaciones será sancionada de conformidad con el artículo 628 del Código de Trabajo.

Las unidades de administración del talento humano de las entidades del sector público, desarrollarán estos programas dirigidos a los servidores públicos.

Art. 27.- Calificación. - La Secretaría Técnica de Drogas SETED, calificará a las personas naturales y jurídicas que requieran manejar de forma permanente sustancias catalogadas sujetas a fiscalización para las actividades y fines determinados en la Ley, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en este Reglamento. Las entidades del Sector Público no requerirán de calificación.

Las personas naturales y jurídicas que requieran realizar actividades de importación, exportación, donación, préstamos, transferencias, destrucción y baja de inventarios de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización, adicional a su calificación deberán obtener la respectiva autorización previa de la Secretaría Técnica de Drogas SETED, para cada ocasión.

RO 781 ACUERDO INTERINSTITUCIONAL DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

El Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud Pública y la Secretaría Técnica de Drogas SETED expiden el acuerdo interinstitucional por el cual se emite el programa de prevención integral para el uso y consumo de drogas, mismo que debe ser ejecutado de manera **obligatoria** en lugares de trabajo públicos y privados. Dentro de las principales novedades de la norma resaltan las siguientes:

- ✓ Este acuerdo regula el proceso de integración e implantación del programa obligatorio de prevención y uso de drogas en los lugares de trabajo.

Boletín Jurídico Junio 2016

- ✓ Las certificaciones de los profesionales a cargo del desarrollo de los programas estarán dadas por entidades de educación superior, SECAP o empresas capacitadoras con aval CISHT.
- ✓ El requisito mínimo para un preventor es el título de tercer nivel en carreras específicas como: medicina, psicología, trabajo social, enfermería, ingeniería en seguridad y salud del trabajo, otras afines.
- ✓ La obligatoriedad de la norma se da para toda empresa con más de diez trabajadores o servidores públicos. Estando su socialización e implementación ligada a la acción del Comité Paritario de la empresa y el preventor.
- ✓ El instructivo para la aplicación del programa estará en las páginas web de los organismos de control participantes. Dentro del mismo se indicaría que documentos y respaldos deben presentarse ante una inspección del organismo de control.
- ✓ La omisión del empleador privado para desarrollar el programa objeto del presente análisis, será sancionado de acuerdo al artículo 628 del Código del Trabajo (Multa de hasta doscientos dólares americanos).
- ✓ Existe un plazo de 180 días para el desarrollo de los programas en las empresas, luego del cual se iniciarían las acciones de control por parte del SETED.
- ✓ Existe un plazo de 3 años para la calificación de los preventores a cargo de los programas en las empresas públicas y privadas.
- ✓ Se requerirá de indicadores de cumplimiento anual, mismos que tienen que ser entregados a la SETED.

Fuente:

Decreto Ejecutivo 951 Reglamento Ley de Prevención Integral Fenómeno Socio Económico de las Drogas del 22 de marzo de 2016.

Boletín Jurídico Junio 2016

Suplemento Nro. 1 del Registro Oficial 781, Acuerdo Interinstitucional Nro. 1 Programa de Prevención Integral al uso y consumo de drogas, de ejecución obligatoria en lugares de trabajo públicos y privados del 22 de junio de 2016.