

### 1. CONSULTA TRIBUTARIA

#### **RETENCIÓN EN LA FUENTE DEL IMPUESTO A LA RENTA A CARGO DEL PROPIO SUJETO PASIVO EN LA COMERCIALIZACIÓN Y/O EXPORTACIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES**

Procedimientos y porcentajes de retención en la fuente de impuesto a la renta a cargo del propio sujeto pasivo, en la comercialización y/o exportación de productos forestales, que requieran la obtención de autorizaciones por parte de la autoridad competente.

**Condiciones de la retención.-** De manera obligatoria, los exportadores de productos forestales deberán efectuar la retención en la fuente de impuesto a la renta en las operaciones que cumplan conjuntamente las siguientes condiciones:

1. Cuando se trate de exportaciones de productos forestales bajo las siguientes subpartidas arancelarias: 4403490000, 4403990000; y,
2. Cuando se requieran autorizaciones de exportación de productos forestales, emitidas por el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo No. 286 de 23 de abril de 2014.

En los casos en que no se cumplan las condiciones establecidas no habrá lugar a la retención por parte del exportador, sin perjuicio de las retenciones a que hubiera lugar según el régimen general de impuesto a la renta.

**Base de cálculo.-** La base para el cálculo de la retención será igual al valor facturado de cada exportación de productos forestales referidos.

**Porcentaje de retención en la fuente de impuesto a la renta.-** El porcentaje de retención en la fuente del impuesto a la renta a cargo del propio sujeto pasivo, por exportación de productos forestales será del dos por ciento (2%), siempre que el propio sujeto pasivo no refleje obligaciones tributarias pendientes en su estado tributario y cuente con las respectivas autorizaciones emitidas por el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca a la fecha de producirse la retención.

De no cumplirse con cualquiera de las condiciones establecidas en el párrafo anterior, el porcentaje de retención será del diez por ciento (10%).

**Procedimiento de liquidación de la retención.-** La retención en la fuente a cargo del propio sujeto pasivo se declarará y pagará en el formulario previsto para el efecto por parte del Servicio de Rentas Internas, dicho formulario se presentará adjunto a los documentos de exportación, en los plazos previstos por el Servicio Nacional de Aduanas previo a la regularización de la Declaración Aduanera de Exportación.

**Liquidación y pago.-** Los sujetos pasivos que exporten productos forestales bajo las subpartidas arancelarias: 4403490000, 4403990000, deberán liquidar y pagar los valores correspondientes a la retención en la fuente del impuesto a la renta a cargo del propio sujeto pasivo por dichas exportaciones, utilizando el formulario múltiple de pagos 106, que se encuentra disponible en la página web institucional ([www.sri.gob.ec](http://www.sri.gob.ec)), consignando en el campo "Código del impuesto" el código 1033.

Para efectos del pago de los valores retenidos el sujeto pasivo podrá utilizar cualquier medio de pago autorizado, de conformidad con la ley.

En los casos de comercialización local de productos forestales, la retención en la fuente del impuesto a la renta se regulará por las normas de retención del régimen general de impuesto a la renta, expedidas mediante Resolución No. NAC-DGERCGC14-00787, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 364 de 2 de octubre de 2014.

**FUENTE: R.O.- N° 990.- lunes 24 de abril de 2017**

## 2. CONSULTA LABORAL

### DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**1.- Aspectos generales.-** Ante la presencia de causales previstas en la ley y que impiden la ejecución del contrato, este no se termina, sino que cesan parcialmente sus efectos por cierto tiempo para luego reanudar la relación laboral.

La suspensión, que es una garantía de la estabilidad, puede ser total o parcial y es distinta de las interrupciones producto del goce de vacaciones, descansos y permisos.

**2.- Causas de suspensión.-** El Código del Trabajo, no determina expresamente los casos de suspensión del contrato de trabajo, sin embargo estas pueden estar motivadas ya sea por disposición de la ley; por causas biológicas, administrativas, sociales o económicas, entre las que podemos enunciar las siguientes:

**2.1 Visto bueno.-** En los casos de visto bueno el inspector del Trabajo puede disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador está en la obligación de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. (Art. 622 CT.);

**2.2 Enfermedad no profesional.-** Es uno de los casos más comunes de suspensión de la relación laboral y durante este tiempo, el empleador no puede desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador que padezca de enfermedad no profesional, siempre y cuando esta no exceda de un año. (Art. 175 CT)

El trabajador que hubiere recuperado su salud, está obligado a regresar a su lugar de trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. De no hacerlo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo. De igual manera caducará el derecho del trabajador, cuando ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado como enfermedad (Art. 176 CT).

Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a indemnizarle con seis meses de remuneración, sin perjuicio de los derechos que por ley le correspondan (Art. 179 CT).

Si el trabajador no estuviere afiliado al IESS o a su vez, no tuviere el número mínimo de imposiciones (seis aportaciones mensuales en el año inmediato anterior al comienzo de la enfermedad), tendrá derecho a que el empleador le pague el 50% de sus remuneraciones hasta por dos meses en cada año. (Art. 42, numeral 19 CT.)

**2.3 Maternidad.-** Así mismo, se suspende la relación laboral, como consecuencia de la enfermedad de la trabajadora derivada del embarazo o parto; esta suspensión no puede exceder de un año. En este caso, el empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo que exceda las doce semanas de descanso obligatorio.

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Art. 195.1 CT).

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo (Art. 195.3 CT).

**2.4 Riesgos del trabajo.-** La enfermedad profesional, es decir aquella afección causada por el ejercicio de la actividad o labor que realiza el trabajador; o a su vez un accidente de trabajo, son causas para la suspensión del contrato de trabajo. Si la incapacidad dura más de un año, se entenderá que la incapacidad es permanente y el contrato de trabajo se termina. Cuando la incapacidad es temporal, el trabajador tiene derecho a recibir desde el día siguiente a la incapacidad, una pensión equivalente al 80% de la última remuneración.

**2.5 Servicio militar o cargos públicos.-** En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, la relación laboral se suspende. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar o haya cesado del cargo público, se entenderá terminado el contrato.

**2.6 Huelga.-** La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, la que a su vez genera la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados. Durante el tiempo que dure la huelga, los trabajadores tienen derecho a cobrar su remuneración.

**2.7 Paro patronal.-** El paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados. Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedan suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tienen derecho a remuneración (Art. 525 CT).

**2.8 Becas de perfeccionamiento.-** Entre las obligaciones determinadas al empleador, está la de conceder permiso o declarar en comisión de servicios hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero.

El becario, al regresar al país, tiene la obligación de prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa (Art. 42, #27 CT).

**2.9 Caso fortuito y fuerza mayor.-** También se interrumpe el trabajo, por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de los trabajadores y empleadores. Durante este período el empleador abonará la remuneración correspondiente, sin perjuicio de que los trabajadores recuperen el tiempo perdido (Art.60 CT).

**2.10 Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.-** El artículo innumerado a continuación del Art. 152 del Código de Trabajo, faculta para que el trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tengan derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Esta licencia aplica también para el caso de padres o madres adoptivos.

Concluida la licencia o permiso sin remuneración la trabajadora podrá acogerse al permiso de lactancia (jornada de seis horas de trabajo), en cualquier momento previo a que transcurran los doce meses posteriores al parto.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre pueden solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantiza las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deben ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

### 3. CONSULTA SOCIETARIA

#### DOMICILIACIÓN DE COMPAÑÍAS EXTRANJERAS: APERTURA DE SUCURSALES EN EL ECUADOR

##### Requisitos para abrir una sucursal

De conformidad con la Ley de Compañías, para que una compañía constituida en el extranjero pueda ejercer sus actividades en el Ecuador, debe domiciliarse en nuestro país, sometiéndose a las leyes ecuatorianas en cuanto a todos los actos y negocios jurídicos que celebre o que surtan efectos en el Ecuador, y cumplir con los siguientes requisitos:

1. Demostrar, a través de copias certificadas legalizadas por Apostilla del acto de constitución, del estatuto social y de las últimas reformas relevantes, que la compañía se encuentra legalmente constituida, de acuerdo con la ley del país en el que se hubiere organizado, así como con un certificado de existencia legal otorgado por la autoridad correspondiente del país de origen y debidamente legalizado por Apostilla.
2. Demostrar que conforme a dicha ley y a los estatutos, la compañía puede acordar la creación de sucursales, tiene facultad para negociar en el exterior y que ha sido tomada la decisión pertinente, mediante el acta de junta general en la cual se adoptó la decisión de abrir una sucursal, con un capital asignado (mínimo \$ 2.000,00 USD.), nombrando a quien será su apoderado en el Ecuador y estableciendo un domicilio y la actividad concreta.
3. Tener permanentemente en el Ecuador un representante (Apoderado General) con amplias facultades para realizar todos los actos y negocios jurídicos que hayan de celebrarse y surtir efectos en territorio nacional, y especialmente para que pueda contestar las demandas y cumplir las obligaciones contraídas. Para ello, se requiere un poder otorgado por la compañía extranjera a favor de su representante en el Ecuador, poder que le permita contestar demandas y cumplir obligaciones, mismo que podrá contener limitaciones de actos, tiempo y cuantía, y deberá ser legalizado por Apostilla.

Si el Apoderado General es ecuatoriano, deberá adjuntar copia de cédula de ciudadanía, y si se tratara de extranjero, adjuntará copia del pasaporte con el visado

correspondiente que certifique su calidad de residente o con la cédula de identidad ecuatoriana.

4. Abrir una cuenta de integración de capital en un banco de Ecuador, a nombre de la compañía extranjera, con un capital asignado mínimo de \$ 2.000,00 USD.
5. Certificado expedido por el Cónsul del Ecuador en el país de origen de la compañía, que acredite que la misma se encuentra constituida y autorizada en el país de su domicilio y que tiene la facultad para negociar en el Ecuador.

Todos los documentos emitidos en el exterior deberán estar legalizados o apostillados. Así mismo, si son otorgados en idioma extranjero, deberán ser traducidos al español, judicial o extrajudicialmente.

### **Trámite de domiciliación**

- a. Los documentos antes indicados deberán protocolizarse ante Notaría, en tres copias, adicional al poder.
- b. La solicitud firmada por abogado, junto con toda la documentación mencionada, deberá ser presentada ante la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.
- c. La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros aprobará la domiciliación y calificación del poder, mediante la respectiva resolución, e inmediatamente ordenará la publicación en un diario, del extracto que aprueba dicha domiciliación y calificación.
- d. La resolución que aprueba la domiciliación, junto con el poder, deberá ser inscrito en el Registro Mercantil del cantón correspondiente.
- e. La sucursal de compañía extranjera deberá obtener de la hoja de registro de sociedades extranjeras domiciliadas, en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, así como posteriormente, el RUC y la patente municipal en la Administración Zonal correspondiente del MDMQ

### **Control por parte de la Superintendencia de Compañías**

Las sucursales de compañía u otras empresas extranjeras, sujetas a la vigilancia y control de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, remitirán, en el primer cuatrimestre de cada año, la siguiente información:

- a. Estados Financieros de acuerdo al siguiente detalle:
  - Un juego completo de estados financieros individuales y/o separados: Estado de Flujos de Efectivo, Estado de Cambios en el Patrimonio, Notas explicativas a los Estados Financieros.

- Compañías que se encuentran obligadas a presentar su información financiera de años anteriores conforme al Cronograma de aplicación de las NIIF: Estado de Situación Financiera, Estado de Resultado Integral, Estado de Flujos de Efectivo, Estado de Cambios en el Patrimonio, Notas explicativas a los Estados Financieros; las Conciliaciones de las Normas Ecuatorianas de Contabilidad a las Normas Internacionales de Información Financiera, de acuerdo a lo determinado en el párrafo 24 de la NIIF 1, siendo éste el punto de partida para la contabilización según NIIF, por una sola vez en el año de adopción. Se exceptúan de la presentación de la conciliación, aquellas empresas cuyo permiso de operación haya sido cancelado.
  - Compañías que se encuentran obligadas a presentar su información financiera de años anteriores aplicando las Normas Ecuatorianas de Contabilidad: Balance General y Estado de Resultados.
- b. Informe de auditoría externa, en el caso de estar obligada a contratarla, de acuerdo a las resoluciones emitidas por la Superintendencia.
- Para el caso de aquellas compañías que sean sujetos obligados, de conformidad con lo dispuesto en las Normas para la Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos, y que tengan la obligación procedimientos y mecanismos internos implementados, conforme a la normativa vigente.
- c. Nómina de apoderados o representantes legales, según sea el caso, con la indicación de los nombres y apellidos completos y denominación del cargo.
- d. Copia legible del RUC vigente.
- e. Los demás datos que se establecen en el Reglamento emitido por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.



### 4. CONSULTA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

#### DE LAS INSPECCIONES DEL MDT – SAITE Y ORGANISMOS PARITARIOS

El mes pasado, la plataforma de ingreso de información SAITE del Ministerio de Trabajo, tiene nuevas opciones para ayudar a los empresarios a mejorar el manejo de sus organismos paritarios (Comité o Delegado de SST, dependiendo del caso). Razón por la cual, queremos hacer un detalle de los mismos para su mejor entendimiento:

1. Del registro de Organismos Paritarios: Respecto a este punto recomendamos revisar el Art.14. del Decreto Ejecutivo 2393 y el Acuerdo Ministerial 141 vigentes, para tener claros los aspectos de conformación existentes de acuerdo al número de centros de trabajo y de trabajadores existentes en cada centro de trabajo. La novedad que al momento se maneja está dada por que ya es parte del formulario de ingreso la información relacionada con el Responsable de Seguridad y el Médico de la empresa:
  - Técnico de Seguridad: Se tiene las figuras de Responsable (para todo centro que cuente con menos de 100 trabajadores), Técnico (para empresas con 100 o más trabajadores, también para aquellas que manejan tareas de alto riesgo y que superan los 50 trabajadores) y Asesor Externo (facturación por servicios profesionales).
  - Médico: Se manejan las figuras de Médico (para centros de trabajo con servicio médico permanente de acuerdo al AM1404), Servicio Médico externalizado (cuando es un centro médico quien realiza exámenes ocupacionales y vigilancia de la salud) y Otros (para los casos en que se cuenta con un médico de visita periódica). Hay un casillero adicional que indica ninguno cuando no se dispone ninguna de las opciones antes vistas.Un punto importante es que, en esta pantalla, se puede ya imprimir no solo los certificados generados, sino también las actas de constitución de los organismos paritarios.
2. Dar de baja miembros de Organismos Paritarios: se incrementa este punto para poder gestionar las salidas de personal que existían en las empresas, tomar en cuenta que una vez dado de baja, debo suplir estas ausencias o con un nuevo miembro o principalizando al suplente de acuerdo a las condiciones que se tengan.
3. Certificados generados: en esta opción se encontrará disponible el último certificado generado, así como los datos del último registro gestionado y su validez.

4. Informe Anual de Actividades: a continuación, un cuadro con los puntos que se ingresarían en el nuevo formato de ingreso:

Actividad	Indicador
Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos específicos.	Nro. acciones realizadas / Nro. acciones planificadas
Analizar y opinar sobre el Reglamento de Seguridad e Higiene de la empresa, a tramitarse en el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos. Así mismo, tendrá facultad para, de oficio o a petición de parte, sugerir o proponer reformas al Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa.	Nro. de revisiones al reglamento de higiene y seguridad realizadas / Nro. de revisiones al reglamento de higiene y seguridad planificados.
Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas necesarias.	Nro. de inspecciones realizadas / Nro. total de inspecciones planificadas.
Conocer los resultados de las investigaciones que realicen organismos especializados, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa.	Nro. de socializaciones al Comité realizadas / Nro. de socializaciones al Comité planificados.
Realizar sesiones mensuales en el caso de no existir subcomités en los distintos centros de trabajo y bimensualmente en caso de tenerlos.	Nro. total de reuniones realizadas / Nro. total de reuniones planificadas.
Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en dicha materia.	Nro. de charlas, conversatorios, talleres y/o videos, foros realizados / Total de eventos planificados.
Analizar las condiciones de trabajo en la empresa y solicitar a sus directivos la adopción de medidas de Higiene y Seguridad en el Trabajo.	Nro. de solicitudes adoptadas por la máxima autoridad / Nro. de solicitudes realizadas a las máximas autoridades.

Vigilar el cumplimiento del presente Reglamento (Decreto Ejecutivo 2393) y del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene del Trabajo de la Empresa.	Nro. de accidentes de trabajo en el año . Nro. de enfermedades profesionales en el año.
---	--

**Fuente:**

- ✓ Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, 1986.
- ✓ Acuerdo Ministerial 1404 Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas, 1979.
- ✓ Acuerdo Ministerial 141 Instructivo para el registro de reglamentos y comités de higiene y seguridad en el trabajo, RO 540 10 de julio de 2015.