

### 1. CONSULTA TRIBUTARIA

#### **OBLIGACIÓN DE EMITIR COMPROBANTES DE VENTA, DE RETENCIÓN Y DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS, DE MANERA ELECTRÓNICA**

Están obligados a emitir facturas, comprobantes de retención, guías de remisión, notas de crédito y notas de débito, a través de mensajes de datos y firmados electrónicamente, los siguientes sujetos pasivos:

- a) Proveedores del Estado, cuya facturación en el ejercicio fiscal anterior sea igual o superior al duplo del valor de ingresos establecido para estar obligados a llevar contabilidad;
- b) Contribuyentes cuya facturación en el ejercicio fiscal anterior sea igual superior al duplo del valor de ingresos establecido para estar obligados a llevar contabilidad, y que al menos el 50% de la misma corresponda a transacciones efectuadas directamente con exportadores;
- c) Personas naturales y sociedades cuyos ingresos anuales del ejercicio fiscal anterior sean iguales o superiores al monto contemplado para pequeñas y medianas empresas, en el Reglamento a la Estructura e Institucionalidad de Desarrollo Productivo de la Inversión y de los mecanismos e instrumentos de fomento productivo, establecidos en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones;
- d) Sujetos pasivos del Impuesto a los Consumos Especiales (ICE);
- e) Sujetos pasivos del Impuesto Redimible a las Botellas Plásticas no Retornables (IBPNR);
- f) Contribuyentes que soliciten al Servicio de Rentas Internas la devolución del Impuesto Redimible a las Botellas Plásticas no Retornables IBPNR;
- g) Productores y comercializadores de alcohol;
- h) Titulares de concesiones mineras, contratos de explotación minera, licencias y permisos, así como de las autorizaciones para instalar y operar plantas de beneficio,

fundición y refinación, y de licencias de comercialización; en general, todos los titulares de derechos mineros, excluidos los que se encuentran bajo el régimen de minería artesanal; y,

i) Contribuyentes que desarrollen la actividad económica de elaboración y refinado de azúcar de caña.

En caso de que un sujeto obligado mediante la presente Resolución, resuelva asociarse con otros sujetos pasivos en consorcios, alianzas estratégicas o bajo cualquier otra modalidad, dicha nueva entidad deberá también emitir comprobantes de venta, comprobantes de retención y documentos complementarios, de manera electrónica.

El Servicio de Rentas Internas pone a disposición de los sujetos pasivos, a través del portal web institucional [www.sri.gob.ec](http://www.sri.gob.ec), una herramienta gratuita con la cual podrán generar sus comprobantes electrónicos, sin perjuicio de la utilización de sus propios sistemas computarizados e informáticos, conforme lo señalado en la normativa tributaria vigente.

### ***NORMAS PARA LA PRESENTACIÓN DE ANEXOS SUSTITUTIVOS***

**Ámbito de aplicación.-** Se establece las normas para la presentación de anexos sustitutivos por parte del sujeto obligado, incluyendo aquellos que se deban efectuar dentro de procesos de control propios de esta Administración Tributaria.

#### **Presentación de anexos sustitutivos.-**

La presentación de anexos sustitutivos se efectuará únicamente cuando exista un error en el anexo presentado con anterioridad por el sujeto obligado a la Administración Tributaria, debiendo la información registrada en el anexo ser coherente con la información que se registre en las declaraciones relacionadas con el mismo.

**Consideraciones.-** Para efectos de esta Resolución, se deberá observar lo siguiente:

a) Se considera anexo sustitutivo válido cuando el mismo se encuentre presentado dentro del año posterior a la presentación del anexo original, siempre y cuando no se hubiese notificado el respectivo error por parte el Servicio de Rentas Internas.

b) Se considera válida la presentación de anexos sustitutivos, siempre que se realicen antes de que se hubiere iniciado un proceso de control por parte del Servicio de Rentas Internas, como consecuencia de la sustitución en la declaración respectiva que genere un mayor valor a pagar por concepto de obligaciones fiscales, impuesto, anticipo o retención, o en el caso de disminución de la pérdida tributaria o del crédito tributario.

La presentación de anexos sustitutivos en las condiciones referidas en este literal podrá realizarse en cualquier tiempo.

c) Cuando la Administración Tributaria solicite expresamente la enmienda o eliminación de registros específicos de un anexo, se admitirá la presentación del anexo sustitutivo en

el tiempo otorgado por esta, debiendo efectuarse únicamente los cambios solicitados, siendo inválido el anexo en el que se registre cambios diferentes a los requeridos.

La presentación de anexos sustitutos por fuera de las condiciones referidas en este artículo, se considerará como no efectuada y por tanto no serán válidos.

Los anexos presentados en cero cuando exista información que debía ser registrada obligatoriamente, serán considerados como no presentados o inválidos.

**Control.-** El Servicio de Rentas Internas realizará los procesos de control necesarios para la observancia y adecuada aplicación de lo dispuesto en esta Resolución.

***FUENTE: Suplemento – Registro Oficial N° 59 DE 17 VIII - 2017***

## 2. CONSULTA LABORAL

### DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

**1. Aspectos generales.-** La terminación de la relación laboral siempre ha tenido inmensa trascendencia, porque rebasa la órbita laboral por sus consecuencias económicas, sociales y políticas. Es por ello que la estabilidad, tradicionalmente ha sido motivo de protección por parte del Código del Trabajo, que en el Art. 14 establece que el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en la ley.

**2. Causas de terminación de la relación laboral.-** Al respecto, el Código del Trabajo establece: “**Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.-** El contrato individual termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173; y,
9. Por desahucio.”

**3. Resumen de causales.-** De las causales anotadas en el Art. 169 del Código del Trabajo, podemos resumir las siguientes:

- a) Por acuerdo de las partes;
- b) Por causas ajenas a las partes; y,
- c) Por voluntad unilateral de una de las partes.

**- Por acuerdo de las partes.-** La terminación de la relación laboral derivada del contrato individual del trabajo, puede ser motivada por el acuerdo expreso de las partes, ya sea al momento de la celebración del contrato o por situaciones posteriores a la misma, así tenemos:

- a) Por el cumplimiento del plazo o por verificarse una condición estipulada al momento de suscribir el contrato;
- b) Por conclusión de la obra; y,
- c) Por renuncia aceptada por parte del empleador;

En estos casos, no hay lugar al pago o reclamo de indemnización alguna por parte de los contratantes y se debe practicar la liquidación de los derechos que por ley le corresponden al trabajador mediante un Acta de Finiquito.

**- Por causas ajenas a las partes.-** Causas ajenas a la voluntad de las partes pueden dar lugar a la terminación del contrato individual del trabajo; en éstos casos, no hay culpa de las partes y tampoco da lugar a indemnización alguna, así tenemos:

- a) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo;
- b) Por muerte del trabajador;
- c) Por muerte del empleador;
- d) Por liquidación de negocios; y,
- e) Por cesión o enajenación de la empresa o negocio.

- Para el caso de la muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, termina el contrato cuando no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
- En el evento de la liquidación de un negocio, el Art. 193 del Código del Trabajo determina que si por efectos de la liquidación de negocios, el empleador da por terminada las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnizaciones previstas en los artículos 185 y 188, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.
- En el caso de la **cesión o enajenación de la empresa o negocio** o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal será asumida por otro empleador, éste tiene la obligación a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones. (Art. 171 CT.)

**- Por voluntad unilateral del empleador.-** El empleador unilateralmente puede dar por terminado el contrato individual del trabajo por diversas causas y de distintas formas, así tenemos:

- a) Por visto bueno;
- b) Por despido intempestivo; y,
- c) Por otras determinadas en la ley.

- **Por Visto bueno.**- Es uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley

La petición de visto bueno solicitada por el empleador debe ser justificada o motivada en los hechos previstos como causal, en el Art. 172 del Código del Trabajo:

**“Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.-** El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de las obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, la prescripciones y dictámenes médicos.

El efecto jurídico del visto bueno solicitado por el empleador, es que concedido este por parte del Inspector del Trabajo, el empleador puede dar por terminada la relación laboral, sin lugar a indemnización alguna, salvo los demás derechos que por ley le correspondan al trabajador.

La acción de visto bueno solicitada por el empleador, tal como prescribe el Art. 636 del Código del Trabajo prescribe en un mes. El cómputo del plazo para que opere la prescripción, debe hacerse por regla general a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto bueno.

En los casos del numeral tercero del Art. 172 del Código del Trabajo, el tiempo debe computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvieron conocimiento de los hechos. En estos casos corresponde al empleador o a su representante probar que se enteró de los hechos, con posterioridad a la fecha en que ocurrieron.

El Inspector del Trabajo que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo, previa la calificación de la misma y tal como lo determina el Art. 621 del cuerpo legal antes invocado, debe notificar al interesado dentro de las veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno.

El Inspector del Trabajo deberá hacer constar los datos y motivos en que se funde la resolución.

En los casos de visto bueno el Inspector del Trabajo podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, tal como lo determina el Art. 622 del Código del Trabajo.

- **Por despido intempestivo.**- El despido intempestivo, no está definido en la ley, ni determinado en el Art. 169 del Código del Trabajo como causal para dar por terminado el contrato individual de trabajo. Sin embargo, podemos definir al despido intempestivo como un acto unilateral e inmotivado expresado mediante actos externos y que refleja la voluntad del patrono, de dar por terminado el contrato.

De lo anotado podemos destacar que el trabajador es separado sin causa justa; o cuando habiéndola, no se observa el procedimiento establecido por la ley para dar por terminada la relación laboral, tal es el caso del empleador que no obtiene el visto bueno.

**4. Efectos del cambio de ocupación.**- Si por orden del empleador, un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. (Art. 192 CT)

**5. Indemnizaciones por despido intempestivo.**- En el evento de un despido intempestivo, se debe considerar lo siguiente:

- **Contrato a tiempo indefinido.**- En el evento de despido intempestivo de un trabajador contratado a plazo indefinido, el empleador indemnizará al trabajador en función del tiempo de servicios y según la siguiente escala:

- a) Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,
- b) De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinticinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

Los dos últimos incisos del Art. 188 del Código del Trabajo, determina que cuando el empleador deja constancia escrita de su voluntad de dar por terminada unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, debe disponer que el empleador comparezca a fin de que se ratifique o no en el despido.

De ratificarse en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda al trabajador por concepto de indemnización; caso contrario, es decir si no se ratifica por considerar que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o corresponde a un representante de la empresa que no está facultado para estos efectos, se dispondrá que el trabajador se reintegre inmediatamente a su lugar de trabajo.

**6. Cálculo de las indemnizaciones.-** Para este efecto, se toma como referencia la última remuneración percibida por el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones por desahucio contemplada en el Art. 185 CT. y los beneficios que por ley le corresponden, tales como el proporcional de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones y vacaciones.

Debemos entender como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicio o en especies, inclusive los ingresos por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneraciones, y el beneficio que representen los servicios de orden social. (Art. 95 CT, Art. 35, numeral 14 Constitución Política)

**7. Estabilidades especiales.-** El Código del Trabajo establece ciertos casos especiales de estabilidad a favor de los trabajadores, por lo que el hecho de dar por terminada la relación laboral ya sea mediante desahucio o despido intempestivo, a más de las bonificaciones e indemnizaciones previstas para estos casos por la ley, el empleador estará sujeto al pago de indemnizaciones adicionales:

- **La mujer embarazada.-** 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). Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. 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).

- **Enfermedad no profesional.-** En este caso, cuando el empleador se niega a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, está obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneraciones, independientemente de los otros beneficios que le correspondan (Art.159 CT);
- **Fuero sindical.-** El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia (Art. 187 CT).
- **Organización sindical.-** Salvo los casos del artículo 172, el empleador no puede despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva (Art. 452 CT). El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año (Art.455 CT).
- **Caso de discrimen.-** En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a 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).
- **Trabajadores discapacitados.-** En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en La Ley Orgánica de Discapacidades; esto es, con 18 remuneraciones (Art. 51 LOD).
- **Contratos de obra cierta y destajo.-** Cuando el trabajo fuere por obra cierta o a destajo, el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, pagará el valor de la parte ejecutada más un tanto por ciento de recargo, que lo fijará la autoridad competente para estos casos.
- **Contrato de aprendizaje.-** Cuando el aprendiz se separa del trabajo por causas establecidas en la ley, o porque el empleador o sus familiares, traten de inducirle

a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres, tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización (Art.164 CT).

- **Licencia sin sueldo.**- 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 MERCANTIL

#### DEL FIDEICOMISO MERCANTIL (Parte II)

##### Obligación del Fiduciario

No obstante las obligaciones que se prevean en el contrato de fideicomiso mercantil, el fiduciario no garantiza con su actuación que los resultados y finalidades pretendidas por el constituyente efectivamente se cumplan.

El fiduciario responde hasta por culpa leve en el cumplimiento de su gestión, que es de medio y no de resultado; esto es, que su responsabilidad es actuar de manera diligente y profesional a fin de cumplir con las instrucciones determinadas por el constituyente con miras a tratar de que las finalidades pretendidas se cumplan.

##### Derechos del constituyente

Son derechos del constituyente del fideicomiso mercantil, los siguientes:

- a. Los que consten en el contrato.
- b. Exigir al fiduciario el cumplimiento de las finalidades establecidas en el contrato de fideicomiso mercantil.
- c. Exigir al fiduciario la rendición de cuentas, conforme al Código Orgánico Monetario y Financiero, a las normas generales que imparta el Consejo Nacional de Valores, sobre la actividad fiduciaria, y a lo previsto en las cláusulas contractuales.
- d. Ejercer las acciones de responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar, en contra del fiduciario por dolo, culpa leve en el desempeño de su gestión.

##### Derechos del beneficiario

Son derechos del beneficiario del fideicomiso mercantil:

- a. Los que consten en el contrato.

- b. Exigir al fiduciario el cumplimiento de las finalidades establecidas en el contrato de fideicomiso mercantil.
- c. Exigir al fiduciario la rendición de cuentas, conforme al Código Orgánico Monetario y Financiero, a las normas generales que imparta el Consejo Nacional de Valores, sobre la actividad fiduciaria, y a lo previsto en las cláusulas contractuales.
- d. Ejercer las acciones de responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar, en contra del fiduciario por dolo, culpa grave o culpa leve en el desempeño de su gestión.
- e. Impugnar los actos de disposición de bienes del fideicomiso mercantil realizados por el fiduciario en contra de las instrucciones y finalidades del fideicomiso mercantil, dentro de los términos establecidos en la ley.
- f. Solicitar la sustitución del fiduciario, por las causales previstas en el contrato, así como en los casos de dolo o culpa leve en los que haya incurrido el fiduciario, conforme conste de sentencia ejecutoriada o laudo arbitral y, en el caso de disolución o liquidación de la sociedad administradora de fondos y fideicomisos.

### **Rendición de cuentas del fiduciario**

La rendición de cuentas es indelegable a terceras personas u órganos del fideicomiso, por lo que corresponde al fiduciario rendir las cuentas comprobadas de sus actuaciones. Es a la sociedad administradora de fondos y fideicomisos a quien le compete demostrar su cumplimiento en la labor ejecutada, de acuerdo con lo dispuesto en el contrato constitutivo y las normas de carácter general que determine el Consejo Nacional de Valores.

Existe diferencia entre la rendición de cuentas y los implem informes, pues, en la rendición comprobada de cuentas, el fiduciario debe justificar, argumentar y demostrar, con certeza, a través de los medios pertinentes, el cumplimiento de la labor encomendada en el contrato constitutivo y en la ley.

Los informes tienen por finalidad la de comunicar o reportar algunas actividades o situaciones llevadas a cabo por el fiduciario para que los interesados conozcan el desarrollo y estado de la gestión. No supone, pues, que tal información sea comprobada, pero tampoco goza de carácter liberatorio de las obligaciones del fiduciario, quien debe obtener la conformidad del constituyente o beneficiario directamente o a través de los procesos determinados anteriormente.

### **Remisión de información a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros**

Los aspectos contables y financieros de la rendición comprobada de cuentas deben guardar armonía con la información que tiene que presentar el fiduciario a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, respecto de aquellas situaciones que afecten de manera importante el estado general del fideicomiso mercantil y, los

correctivos a las medidas que se adoptarán para continuar el curso normal del fideicomiso mercantil.

Igualmente, el representante legal de las sociedades administradoras de fondos y fideicomisos deberá informar a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, los hechos o situaciones que impidan el normal desarrollo del negocio fiduciario y que retarden o puedan retardar de manera sustancial su ejecución y/o terminación, de suerte que comprometan seriamente la obtención de los objetivos perseguidos. Dicho aviso deberá darse a más tardar dentro de los quince días siguientes a la ocurrencia del hecho o a la fecha en que tuvo o debió tener conocimiento del mismo.

### **Remuneración del fiduciario**

La actuación de la sociedad administradora de fondos y fideicomisos será siempre remunerada y constará expresamente en el contrato de fideicomiso mercantil.

### **Renuncia del fiduciario**

El fiduciario solo podrá renunciar a su gestión, siempre que no cause perjuicio al constituyente, al beneficiario o a terceros vinculados con el fideicomiso mercantil y, por los motivos expresamente indicados en el contrato de fideicomiso mercantil.

A falta de estipulación son causas de renuncia las siguientes:

- a. Que el beneficiario no pueda o se niegue a recibir los beneficios de conformidad con el contrato, salvo que hubiere recibido instrucciones del constituyente de efectuar pago por consignación siempre a costa del constituyente.
- b. La falta de pago de la remuneración pactada por la gestión del fiduciario.

A menos que hubiere acuerdo entre las partes, el fiduciario para renunciar requerirá autorización previa del Superintendente de Compañías, Valores y Seguros, quien en atención a las disposiciones del contrato podrá resolver la entrega física de los bienes del patrimonio autónomo al constituyente o a quien tenga derecho a ellos, o al fiduciario sustituto previsto en el contrato, o que lo designe el beneficiario o el Superintendente, según el caso.

### **Sustitución del fiduciario**

En caso de que el fiduciario sea sustituido por las causales previstas en el contrato o en la ley, los bienes que conforman el fideicomiso mercantil deberán ser entregados físicamente al sustituto, en los mismos términos determinados en el contrato de constitución.

El fiduciario sustituto no es responsable de los actos de su predecesor.

El consejo Nacional de Valores dictará emitirá las normas reglamentarias relativas a la sustitución fiduciaria.

### **Terminación del fideicomiso mercantil**

Son causas de terminación del fideicomiso mercantil, además de las previstas en el contrato constitutivo, las siguientes:

- a. El cumplimiento de la finalidad establecida en el contrato.
- b. El cumplimiento de las condiciones.
- c. El cumplimiento o la falla de la condición resolutoria.
- d. El cumplimiento del plazo contractual.
- e. La imposibilidad absoluta de cumplir con la finalidad establecida en el acto constitutivo.
- f. La sentencia ejecutoriada dictada por autoridad judicial competente o el laudo arbitral, de conformidad con la ley.
- g. La resciliación del contrato de fideicomiso mercantil, siempre que no afecte los derechos del constituyente, de los constituyentes adherentes, del beneficiario, de acreedores del fideicomiso mercantil o de terceros.
- h. La quiebra o disolución del fiduciario, siempre que no exista sustituto.

### **Responsabilidad tributaria**

El fideicomiso mercantil tendrá la calidad de agente de recepción o de percepción respecto de los impuestos que al fideicomiso le corresponde retener y percibir en los términos de la legislación tributaria vigente.

Para todos los efectos, la responsabilidad del fiduciario en relación con el fideicomiso que administra se regirá por las normas del Código Tributario.

El fiduciario será responsable solidario con el fideicomiso mercantil por el incumplimiento de deberes formales, que como agente de retención y percepción le corresponda al fideicomiso.

**Fuente:** Código Orgánico Monetario y Financiero

### 4. CONSULTA LABORAL

#### DE LAS PASANTÍAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

**Objeto.-** La ley de Pasantías en el Sector Empresarial tiene por objeto la creación, funcionamiento y mantenimiento de puestos de pasantía en el sector privado.

**Definiciones.-** Para los efectos de esta Ley, se considera:

1. Actividad productiva.- Toda actividad económica que ejerza una empresa privada para la generación de bienes y servicios, con miras a la obtención de utilidad o lucro.
2. Empresa.- Unidad de producción económica del sector privado, integrada por personas naturales, ya sean en forma unipersonal o constituida en una sociedad de hecho o de derecho.
3. Centro de Estudios de Nivel Superior o Intermediario.- Persona jurídica dedicada exclusivamente a la investigación y formación de profesionales en los campos humanístico, científico y tecnológico, de conformidad con la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas.
4. Pasante.- Alumno o estudiante matriculado en el segundo año o en años superiores de un Centro de Estudios de Nivel Superior y que concurra normalmente a los correspondientes períodos lectivos.

**Ámbito.-** Pueden acogerse a las disposiciones de la Ley, las empresas del sector privado, instituciones y fundaciones; así como todos los estudiantes de las instituciones del Sistema de Educación Superior que hayan optado y opten por una carrera o profesión que requiera una formación mínima de tres años.

Se debe priorizar la participación de las y los estudiantes que tengan condición de vulnerabilidad, movilidad humana y/o grupos de atención prioritaria en la realización de las pasantías, en igualdad de oportunidades y en el pleno ejercicio de sus derechos.

Dichas pasantías para los estudiantes deben ser coordinadas por las Instituciones de Educación Superior.

**Exclusión laboral.-** La relación jurídica entre las empresas y los pasantes se debe establecer mediante un contrato de pasantía. No es de carácter laboral; por lo tanto, no son aplicables las normas del Código de Trabajo y demás leyes laborales.

Tampoco hay responsabilidad solidaria alguna entre el estudiante y centro de estudios de nivel superior o intermedio.

**Facultades.-** La selección de los pasantes se debe realizar, mediante convenios suscritos entre la máxima autoridad de los centros educativos y las empresas para tal efecto se deberá presentar la nómina de los estudiantes que se hagan acreedores a los beneficios del régimen de pasantías.

Las empresas pueden celebrar por escrito contratos individuales de pasantía de naturaleza civil con los pasantes hasta su incorporación o graduación en los términos señalados en la Ley, siendo facultativo para las partes iniciar una relación laboral por tiempo indefinido, una vez incorporado o graduado el pasante.

**Horario de labores.-** Las y los pasantes desempeñarán sus actividades en una jornada de cuatro a seis horas diarias y un máximo de treinta horas semanales que podrán distribuirse de manera flexible en los cinco días de la semana. En ningún caso serán obligados a excederse de dicho horario, ni podrán desempeñarlo durante las horas de clases o exámenes.

**Pensión de pasantía y seguridad social.-** La duración de las pasantías no puede prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. Durante el tiempo de la pasantía las partes acordarán la cancelación de un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado. En todos los casos se debe afiliarse a la Seguridad Social al pasante y la empresa aportará en su totalidad lo correspondiente a la afiliación sobre el equivalente al salario básico unificado vigente.

**Porcentajes mínimos de inclusión.-** Las empresas con más de 100 trabajadores estables y permanentes están obligadas a vincular a un número de pasantes no menor al 4% del total de sus trabajadores que tengan título profesional otorgado por una institución de Educación Superior.

El número que resulte de la aplicación del antedicho porcentaje se debe calcular respecto de los trabajadores que la empresa tenía al inicio del año fiscal y se puede cumplir en cualquier época del año teniendo en cuenta que los pasantes no pueden permanecer en dicha calidad por más de seis meses.

En el primer y segundo año, la vinculación de pasantes será del 2%, el tercer año, la vinculación será del 3%, hasta llegar al 4% en el cuarto año contado a partir del 4 de agosto de 2017, fecha de la expedición del Instructivo General de Pasantías (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0103).

**Control.-** Para determinar el número de pasantes, se toma como base la declaración o pago de planilla que hace la empresa al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS),

así como los respectivos convenios suscritos entre las empresas y los centros de estudios de nivel superior y los contratos de pasantía.

**Sanciones.-** Las empresas que al aplicar la depuración de sus ingresos, conforme a las disposiciones del artículo 10, numeral 9, de la Ley de Régimen Tributario Interno, presenten declaraciones falsas o incrementen ficticia o fraudulentamente el monto anual de las pensiones pagadas a sus pasantes, pueden ser sancionadas con una multa equivalente al triple de la deducción que, por este motivo, se haya efectuado a la base imponible sujeta al impuesto a la renta. El cobro de dicha multa se hará efectiva por el Ministerio de Finanzas y Crédito Público mediante coactiva.

La reincidencia en la infracción antes indicada constituye un delito perseguible de oficio, con pena de prisión de seis meses a dos años para los representantes legales y los contadores de las empresas, sin perjuicio del cobro de la multa antes mencionada.

El incumplimiento del porcentaje antes anotado, puede ser sancionado de conformidad con el Artículo 628 del Código del Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada pasante que faltare.

Las empresas que cometan las infracciones determinadas en los incisos precedentes, no podrán en el futuro, implementar el régimen de pasantías previsto en la Ley.

**Del convenio de pasantía.-** La o el pasante seleccionado debe celebrar un convenio con la empresa o institución privada receptora, que debe contener las siguientes cláusulas:

- a) Los comparecientes;
- b) Los derechos y obligaciones de las partes;
- c) La determinación del lugar y unidad administrativa en donde se va a llevar a cabo la pasantía;
- d) El detalle de las actividades que realizará la o el pasante;
- e) La jornada y horario de la pasantía;
- f) La duración de la pasantía;
- g) El reconocimiento económico;
- h) La afiliación al Seguro Social;
- i) El control y seguimiento de la pasantía;
- j) Las causales de terminación del convenio; y,
- k) El lugar y fecha de suscripción.

**Del registro de las y los pasantes.-** Las empresas y demás entidades privadas receptoras deben enviar el listado de las y los estudiantes seleccionados para realizar pasantías al Ministerio del Trabajo, con su respectivo registro y control.

**De la evaluación de las y los pasantes.-** La o el Responsable de la Unidad donde la o el pasante debe realizar una evaluación al finalizar el período de la pasantía, a fin de conocer los resultados que se han generado para la o el estudiante en términos de experiencia y desempeño en sus actividades como pasante.

Mientras esté en curso la pasantía, las empresas y demás instituciones privadas receptoras, deben realizar al menos un evento de sensibilización a las y los pasantes en temas relacionados al acceso y sostenibilidad del empleo, con su respectivo certificado de participación, para lo cual pueden requerir el apoyo del Ministerio del Trabajo.

**Del certificado de culminación.-** Al finalizar el período de la pasantía, las y los pasantes recibirán por parte de la empresa o entidad privada receptora un certificado de culminación de las pasantías que contendrá:

- a) El período de duración de la pasantía;
- b) Duración de la jornada; y,
- c) Actividades ejecutadas.

**Fuentes:**

1.- Ley s/n (Registro Oficial 689, 5-V-1995)

2.- Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 720, 28-III-2016).

3.- Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0109, (Suplemento del Registro Oficial 51, 4-VIII-2017).