

DICIEMBRE de 2017

1.- CONSULTA LABORAL:

DE LAS REMUNERACIONES

Aspectos generales:

Tal como lo determina el Art. 328 de la Constitución Política de la República: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios...”

Determinación de la remuneración:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se deben tener en cuenta para los efectos de la remuneración. (Art. 79 CT.)

Nuestra legislación laboral respecto a la remuneración, aún mantiene los conceptos de sueldo y salario, así: “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.” (Art. 80 CT.)

Remuneración básica:

Tal como lo establece el Art. 81 del Código del Trabajo, los sueldos y salarios se estipulan libremente, pero en ningún caso pueden ser inferiores a los mínimos legales.

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

El monto del salario básico lo determina el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, o el Ministerio del Trabajo en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

La revisión anual del salario básico se realiza con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República.

Forma de pago:

En todo contrato de trabajo se debe estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataran de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratan de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se estipula la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se debe pagar tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

De igual manera se deben pagar los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente. (Art. 82 CT.)

Sueldo o salario y retribución accesoria:

Tal como lo determina el Art. 95 del Código del Trabajo: “Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.”

El mismo criterio se aplica para efectos del pago de los siguientes conceptos: bonificación por desahucio, fondos de reserva, la decimotercera remuneración, vacaciones y el pago de los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Incremento del Salario Básico Unificado del Trabajador en General para el año 2018:

Mediante Acuerdo Ministerial MDT-2017-0195, el Ministro de Trabajo, fijó a partir del 1 de enero de 2018 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajadora o trabajador remunerado del hogar, operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa en \$ 386,00 dólares de los estados Unidos de América, mensuales.

El componente del crecimiento económico más la cobertura de la canasta básica que equivalen al 2,94%, fueron los componentes utilizados para fijar tanto el salario básico unificado (SBU); así como, para el cálculo de los salarios mínimos sectoriales de las 21 Comisiones Sectoriales.

2.- CONSULTA TRIBUTARIA:

Deducciones al Impuesto a la Renta

Con el propósito de determinar la base imponible sujeta a Impuesto a la Renta, las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por incremento neto de empleos, debido a la contratación de trabajadores directos, se deducirán con el 100% adicional, por el primer ejercicio económico en que se produzcan y siempre que se hayan mantenido como tales por seis meses consecutivos o más, dentro del respectivo ejercicio.

Conceptos:

“Empleados nuevos: Empleados contratados directamente que no hayan estado en relación de dependencia con el mismo empleador, con sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o con sus partes relacionadas, en los tres años anteriores y que hayan estado en relación de dependencia por seis meses consecutivos o más, dentro del respectivo ejercicio”.

En caso de que existan empleados nuevos que no cumplan la condición de estar bajo relación de dependencia por al menos seis meses dentro del respectivo ejercicio, serán considerados como empleados nuevos para el siguiente ejercicio fiscal, siempre que en dicho año se complete plazo mínimo en forma consecutiva.

No se considerarán como empleados nuevos, para efectos del cálculo la deducción adicional, aquellos trabajadores contratados para cubrir plazas respecto de las cuales se aplicó este beneficio.

Incremento neto de empleos.- Se entenderá por tal la diferencia entre el número de empleados nuevos y el número de empleados que han salido de la empresa.

Respecto del “Valor a deducir para el caso de empleos nuevos”, antes referido se indica que es el resultado de multiplicar el incremento neto de empleos por el valor promedio de remuneraciones y beneficios de ley de los empleados que han sido contratados, siempre y cuando el valor total por concepto de gasto de nómina del ejercicio actual menos el valor del gasto de nómina del ejercicio anterior, sea mayor. No se considerará para este cálculo los montos que correspondan a ajustes salariales de empleados que no sean nuevos.

Con fundamento en la normativa expuesta, el Servicio de Rentas Internas aclara a los sujetos pasivos lo siguiente:

Para efectos del cálculo de la deducción adicional a la que se refiere esta Circular, se aclara que para establecer el concepto de “*incremento neto de empleo*”, no se deberán restar las siguientes salidas de trabajadores:

Para efectos de una mejor comprensión, se efectúa el siguiente ejemplo.

La empresa “ABC” al final del ejercicio fiscal 2016 mantuvo en su nómina a 100 empleados, 25 de los cuales ingresaron el 01 de octubre de 2016.

En el ejercicio fiscal 2017 se realizaron los siguientes movimientos:

1. De los trabajadores contratados el 01 de octubre de 2016, en el ejercicio fiscal 2017 salieron:
 - El 29 de febrero, 10 trabajadores;
 - El 30 de abril, 5 trabajadores; y
 - 10 se mantuvieron durante todo el 2017.
2. El 10 de enero se contrataron 45 empleados, de los cuales 20 salieron el 30 de septiembre de 2017, y el resto se mantuvo durante el 2017.
3. El 31 de diciembre de 2017 salieron 8 trabajadores con una antigüedad de tres años

Al final del ejercicio fiscal 2017 se determina si existió o no incremento neto de empleo, en base a las siguientes consideraciones:

Incremento Neto De Empleo (Ine)= Empleados Nuevos (En) – Empleados Salientes (Es)

Al realizar la representación de la fórmula, considerando lo dispuesto en esta Circular se refleja lo siguiente:

Empleados Nuevos para efecto de aplicación del beneficio:

Fecha de ingreso	No.	Descripción
Octubre / 2016	10	Cumplieron 6 meses consecutivos en el 2017 y no salieron
Octubre/ 2016	5	Cumplieron 6 meses consecutivos en el 2017 y salieron
Enero / 2017	45	Cumplen 6 meses consecutivos en el 2017

= TOTAL 60

Empleados salientes para efecto de aplicación del beneficio:

Fecha de ingreso	No.	Descripción
Octubre / 2016	10	Salieron en febrero de 2017 y no cumplieron 6 meses consecutivos
Enero / 2015	8	Salen de la empresa el 31 de diciembre de 2017, con 3 años de antigüedad

TOTAL — 18

Para el cálculo se considerarán los siguientes valores:

Incremento Neto = Empleados nuevos que cumplen 6 meses – Empleados salientes Incremento Neto = 60–18 Incremento Neto de Empleo = 42
--

En el presente caso, para el cálculo del incremento neto de empleo (INE) se han hecho las siguientes consideraciones:

1. Para el cálculo de empleados nuevos se suman los 10 trabajadores que ingresaron en octubre de 2016, mismos que cumplieron los seis meses consecutivos bajo relación de dependencia establecidos como mínimo en la Ley para ser considerados como empleados nuevos, y permanecieron en la empresa durante todo el ejercicio fiscal 2017, sin que hayan sido considerados como empleados nuevos en el 2016. Esta condición es aplicable solo a partir del año 2017, en virtud del Decreto Ejecutivo 1287 publicado en el Suplemento del Registro Oficial 918 el 09 de enero de 2017.
2. Se suman también los 5 trabajadores que ingresaron en octubre de 2016 y salieron en abril de 2017, debido a que dichos trabajadores también completaron los seis meses consecutivos establecidos en la Ley, por lo que estos trabajadores no se considerarán para restarlos como salientes.

De los 45 trabajadores que ingresaron en enero de 2017, 20 salieron en septiembre, es decir, nueve meses después de haber permanecido bajo relación de dependencia de forma consecutiva, en este sentido, para el cómputo de empleados nuevos se sumarán los 45 trabajadores, pues, pese a que 20 de ellos salieron, estos lo hicieron luego de haber cumplido los seis meses consecutivos establecidos por la Ley, por lo tanto, tampoco se deberá restar la salida de estos trabajadores.

En cuanto a los 10 trabajadores que ingresaron en octubre de 2016 y que salieron en febrero de 2017, estos no se deben considerar como empleados nuevos para efectos del cálculo, debido a que no completaron los seis meses mínimos establecido en la Ley, pero sí deben ser restados como trabajadores salientes.

Respecto de los 8 trabajadores con tres años de antigüedad que salieron en diciembre de 2017, deben ser restados como trabajadores salientes.

FUENTE: No. NAC-DGECCGC17-00000009.- Segundo Suplemento, Registro Oficial No. 109, viernes 27 de octubre de 2017

3.- CONSULTA SOCIETARIA:

ÓRGANO DE GOBIERNO EN LAS COMPAÑÍA ANÓNIMAS

Junta General de Accionistas

En nuestra legislación y de conformidad con el Art. 230 de la Ley de Compañías, la Junta General formada por los accionistas, legalmente convocados y reunidos, es el órgano supremo de la compañía.

Atribuciones de la Junta General de Accionistas

La Junta General tiene poderes para resolver todos los asuntos relativos a los negocios sociales y para tomar las decisiones que juzgue convenientes en defensa de la compañía.

Es de competencia de la junta general:

1. Nombrar y remover a los miembros de los organismos administrativos de la compañía, comisarios, o cualquier otro personero o funcionario cuyo cargo hubiere sido creado por el estatuto, y designar o remover a los administradores, si en el estatuto no se confiere esta facultad a otro organismo.
2. Conocer anualmente las cuentas, el balance, los informes que le presentaren los administradores o directores y los comisarios acerca de los negocios sociales, así como los informes de auditoría externa en los casos que proceda. No podrán aprobarse ni el balance ni las cuentas, si no hubiesen sido precedidos por el informe de los comisarios.
3. Fijar la retribución de los comisarios, administradores e integrantes de los organismos de administración y fiscalización, cuando no estuviere determinada en los estatutos o su señalamiento no corresponda a otro organismo o funcionario.
4. Resolver acerca de la distribución de los beneficios sociales.
5. Resolver acerca de la emisión de las partes beneficiarias y de las obligaciones.
6. Resolver acerca de la amortización de las acciones.
7. Acordar todas las modificaciones al contrato social.
8. Resolver acerca de la fusión, transformación, escisión, disolución y liquidación de la compañía, nombrar liquidadores, fijar el procedimiento para la liquidación, la retribución de los liquidadores y considerarlas cuentas de liquidación.

Clases de Juntas Generales

Las Juntas Generales de Accionistas son ordinarias o extraordinarias; adicionalmente pueden constituirse éstas como universales si concurre la totalidad del capital pagado.

Junta Ordinaria

Según la Ley de Compañías, art. 234, las juntas generales ordinarias se reunirán por lo menos una vez al año, dentro de los tres meses posteriores a la finalización del ejercicio económico de la compañía, esto es enero, febrero y marzo, para conocer anualmente las cuentas, balance de informes de administradores, directores y comisarios, y los informes de auditoría externa; así también la distribución de los beneficios sociales y fijará la retribución de los comisarios, administradores e integrantes de los organismos de administración y fiscalización; adicionalmente conocerá cualquier otro asunto del orden del día, de acuerdo con la convocatoria.

La Junta General Ordinaria podrá deliberar sobre la suspensión y remoción de los administradores y más miembros de los organismos de administración creados por el estatuto, aun cuando el asunto no figure en el orden del día.

Junta Extraordinaria

Las Juntas Generales Extraordinarias se reunirán cuando fueren convocadas para tratar los asuntos puntualizados en la convocatoria. Son aquellas que tienen las siguientes características:

- a) La ley no obliga a que se reúnan.
- b) Pueden reunirse en cualquier tiempo.
- c) Se tratarán solo los asuntos detallados en la convocatoria.

Junta Universal de Accionistas

El Art. 238 de la Ley de Compañías establece que la junta se entenderá convocada y quedará válidamente constituida en cualquier tiempo y en cualquier lugar, dentro del territorio nacional, para tratar cualquier asunto, siempre que esté presente todo el capital pagado, y los asistentes, quienes deberán suscribir el acta bajo sanción de nulidad, acepten por unanimidad la celebración de la Junta. Este tipo de Junta General es denominada Universal, por contar con la presencia de todo el capital pagado, y no requiere constituirse necesariamente en el domicilio de la compañía, o de una convocatoria por la prensa, para tener plena validez.

Dónde deben celebrarse las Juntas Generales de Accionistas

Las juntas generales, ya sean ordinarias o extraordinarias, deben celebrarse en el cantón que corresponda al domicilio principal de compañía, la fecha de celebración deberá corresponder a un día hábil y la hora deberá estar comprendida entre las 08:00 y las 20:00. De no cumplir con estas disposiciones las Juntas serán declaradas nulas.

Quién puede convocar a Junta General de Accionistas

Por regla general, los representantes legales deben convocar a Junta General de Accionistas de conformidad con los estatutos de la compañía.

Sin embargo, la ley prevé otros casos para convocar a Junta General como:

- a) En caso de urgencia, los comisarios pueden convocar a Junta General.
- b) El o los accionistas que representen por lo menos el veinticinco por ciento del capital social podrán pedir, por escrito, en cualquier tiempo, al administrador o a los organismos directivos de la compañía, la convocatoria a una junta general de accionistas para tratar de los asuntos que indiquen en su petición. Si el administrador rehusare hacer la convocatoria o no la hiciera dentro del plazo de quince días, desde el recibo de la petición, podrán recurrir al Superintendente de Compañías, Valores y Seguros, para que realice dicha convocatoria a nombre de la compañía.
- c) Los liquidadores de las compañías.

Convocatoria

La convocatoria de la Junta General de Accionistas, sea ordinaria o extraordinaria, debe ser convocada por la prensa, en uno de los periódicos de mayor circulación en el domicilio principal de la compañía, con ocho días de anticipación por lo menos al fijado para su reunión.

El aviso en los periódicos debe tener una dimensión mínima de dos columnas por ocho centímetros.

Adicionalmente, los accionistas y comisarios registrarán en la compañía su dirección de correo electrónico para ser notificados por esta vía, con la convocatoria a junta general, sin perjuicio de otros medios previstos en el estatuto social. La notificación por correo electrónico se realizará en la misma fecha en que aparezca la publicación de la convocatoria por la prensa, si así lo establece el estatuto de la compañía.

En la notificación por correo electrónico se indicará con claridad la fecha, hora, lugar donde se realizará la junta, y se señalará en forma clara, específica y precisa los asuntos a ser tratados; esta información se considerará cumplida si al respectivo correo se adjunta el aviso de la convocatoria efectuada en la prensa, indicando el nombre del periódico y su fecha de publicación. En el plazo para convocar, no se contarán el día de la convocatoria y el de la reunión. Si los estatutos sociales fijaren un plazo mayor al estipulado se respetará el plazo estatuario.

La convocatoria debe señalar el lugar, día y hora y el objeto de la reunión. Toda resolución sobre asuntos no expresados en la convocatoria es nula.

Número de Convocatorias

Si la Junta General no puede celebrarse en primera convocatoria por falta de quórum, se procederá a una segunda convocatoria.

Esta segunda convocatoria no podrá demorarse más de treinta días desde la fecha fijada para la primera reunión y no podrán modificarse los asuntos a tratarse de la misma.

En los casos del Art. 240 para acordar válidamente el aumento o disminución del capital, transformación, fusión, escisión, disolución anticipada de la compañía, reactivación, convalidación y en general cualquier modificación de los estatutos se establece un quórum especial de la mitad del capital pagado.

Para estos casos se estipula que si luego de la segunda convocatoria no hubiere el quórum requerido se procederá a efectuar una tercera convocatoria, sin modificar el objeto de ésta, y que no podrá demorar más de sesenta días contados a partir de la fecha fijada para la primera reunión.