

MARZO 2021

CONSULTA LABORAL:

EL SALARIO DIGNO

Aspectos generales

El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar.

Ámbito de aplicación

Están obligados al pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno, los empleadores, sociedades o personas naturales obligadas a llevar contabilidad, que hubieren generado utilidades en el año y que hubieren pagado un anticipo al impuesto a la renta inferior a esas utilidades; y que, durante dicho ejercicio económico, no pagaron a las personas trabajadoras o ex trabajadoras por lo menos el monto del salario digno.

Del salario digno

Conforme al artículo 8 del Código de la Producción, Comercio e Inversiones, en cumplimiento del artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador; así como, la prohibición de disminuir el Salario Básico Unificado determinado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-0185, se establece el salario digno de 2020, en \$ 447,41 (cuatrocientos cuarenta y siete dólares de los Estados Unidos de América con 41/100).

Del cálculo de la compensación económica

El valor de la compensación económica para alcanzar el salario digno resulta de la diferencia entre el salario digno antes señalado y el ingreso mensual que la persona trabajadora o ex trabajadora percibió durante el año 2020, conforme lo establece el artículo 9 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

Cálculo del ingreso mensual

Para el cálculo del ingreso mensual de la persona trabajadora o ex trabajadora durante el año 2020, se debe sumar los siguientes componentes:

- a. El sueldo o salario del año 2020;
- b. La decimotercera remuneración valor proporcional al tiempo laborado en el año 2020, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el artículo 111 del Código del Trabajo;
- c. La decimocuarta remuneración valor proporcional al tiempo laborado en el año 2020, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el artículo 113 del Código del Trabajo;
- d. Las comisiones variables que hubiere pagado el empleador a la persona trabajadora o ex trabajadora que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales en el año 2020;
- e. La participación de la persona trabajadora o ex trabajadora en las utilidades de la empresa del ejercicio fiscal 2019 y pagadas en el 2020;
- f. Los beneficios adicionales percibidos en el año 2020; y,
- g. Los fondos de reserva.

El período para el cálculo

El Período para el cálculo de la compensación económica del salario digno va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020; exceptuando los casos en que la persona trabajadora o ex trabajadora, que hubiere laborado por un lapso menor al año antes mencionado, en cuyo caso el cálculo será proporcional al tiempo trabajado.

El salario digno de las personas trabajadoras y ex trabajadoras bajo la modalidad de contrato de jornada parcial permanente, se calculará de manera proporcional al tiempo de horas semanales de trabajo estipuladas en el contrato. Para esto, se considerará que la jornada ordinaria es de cuarenta (40) horas semanales.

Para el cálculo de la compensación económica para alcanzar el salario digno, se considerará el período anual de 360 días, incluidas las vacaciones, y la jornada laboral equivalente a 240 horas.

De la compensación económica

Para el pago de la compensación, se entiende como "utilidades" al valor señalado por el empleador en los formularios 101 y 102 de la declaración del impuesto a la renta ante el Servicio de Rentas Internas, que resulta de restar de la utilidad contable (casillero 801 personas jurídicas) y (casillero 801 personas naturales):

Para el caso de las personas jurídicas (formulario 101) se considera los siguientes componentes:

- a) La participación de utilidades de los trabajadores (casillero 803);
- b) El impuesto a la renta causado (casillero 850) o el anticipo a la renta (casillero 851); y,
- c) La reserva legal.

Para el caso de personas naturales y sucesiones indivisas obligadas a llevar contabilidad (formulario 102) se considera los siguientes componentes:

- a) La participación a trabajadores; y,
- b) El impuesto a la renta causado o el anticipo al impuesto a la renta.

Plazo para el pago de la compensación económica

La compensación económica para alcanzar el salario se debe pagar a las personas trabajadoras o ex trabajadoras hasta el 31 de marzo de 2021.

Para el efecto, el empleador debe destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% del valor de las utilidades correspondientes al 2020. Si ese valor no cubre la totalidad del salario digno de todos los trabajadores y ex trabajadores con derecho a la compensación económica, el empleador debe repartir de manera proporcional; para lo cual, el valor de la compensación económica correspondiente a cada persona trabajadora o ex trabajadora, se debe dividir para el monto total necesario para cubrir el salario digno de todas las personas trabajadoras y ex trabajadoras, y se multiplicará por el valor de las utilidades efectivamente generadas en el año 2020, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Compensación económica correspondiente a cada persona trabajadora o ex trabajadora para alcanzar el salario digno}}{\text{Monto total para cubrir el salario digno de todas las personas trabajadoras y ex trabajadoras}} \times \text{Utilidades generadas 2020}$$

Los empleadores tienen la obligación de pagar el valor de la compensación económica para alcanzar el salario digno dentro de los treinta días siguientes a la fecha en la que debió efectuarse el pago, para lo cual deben agotar todos los mecanismos legales para el efecto, incluso a través de comunicaciones dirigidas a los domicilios y direcciones de correo electrónico de las personas trabajadoras o ex trabajadoras, y por medio de al menos dos avisos en los diferentes medios de comunicación locales o nacionales.

Procedimiento para el pago

El empleador al momento de registrar la declaración de la participación de utilidades del año 2020, en la página web del Ministerio del Trabajo, debe completar la información requerida por el sistema, el mismo que identifica a las personas trabajadoras y ex trabajadoras a las cuales se debe realizar la compensación económica por no haber alcanzado el salario digno.

Control y sanciones

La Dirección de Control e Inspecciones del Ministerio de Trabajo tiene a cargo el control del cumplimiento del pago de la compensación del salario digno.

El incumplimiento del pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno y su registro, será sancionado de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo y en el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8, según corresponda.

FUENTE: Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-087, 18 de marzo, 2021.

CONSULTA SOCIETARIA:

NORMAS ECUATORIANAS PARA EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO PARTE I

En el mes de septiembre de 2020, a través de Resolución N° SCVS-INC-DNCDN-2020-0013 publicada en el Registro Oficial Edición Especial No. 1076, la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros expidió las Normas Ecuatorianas de Buen Gobierno Corporativo.

Las compañías, sobre la base del principio de autorregulación, podrán someterse a estos principios, prácticas y lineamientos de manera voluntaria, salvo los que, por circunstancias de orden público establezca la autoridad como obligatorios.

La adopción de estos lineamientos podrá ser implementada a través de su inclusión al estatuto social, mediante decisión adoptada, al menos, por las dos terceras partes del capital social.

1. Derecho de los accionistas y trato equitativo

Como consecuencia de su calidad, todo accionista debe tener derechos relacionados con:

- i) Tomar decisiones en la junta general de accionistas;
- ii) Recibir información; y,
- iii) Participar de los beneficios de la sociedad.

En este contexto, es importante tomar en cuenta los siguientes lineamientos:

Una acción íntegramente pagada, un voto

En las S.A. cada acción ordinaria, que esté totalmente liberada, tiene derecho a un voto. El poder político, representado por el derecho de voto, debe estar en equilibrio con el derecho económico. Cada acción ordinaria debe asegurar el derecho al voto.

En el caso de la S.A.S., este principio puede ser modificado de conformidad con el principio de autonomía de la voluntad contractual. Las partes pueden establecer en el estatuto social, las cláusulas que más se adecuen a sus necesidades operacionales.

En las compañías limitadas, cada participación, totalmente pagada o no, concede a su propietario el derecho a un voto en las deliberaciones de la junta general de socios.

Igualdad de trato entre accionistas de la misma clase

Se orienta a que no exista información privilegiada o que su acceso esté direccionado, exclusivamente a un accionista, a un grupo de accionistas o a terceros en su favor o por cuenta

de un accionista. Si unos accionistas tienen acceso a aquella, todos deben tener acceso a la misma.

Informe sobre operaciones corporativas

Los actos societarios que puedan afectar negativa o trascendentalmente los derechos de los accionistas mayoritarios y minoritarios deberán ser explicados detalladamente en un informe previo del Directorio, sustentado en la opinión del Comité de Riesgos, informe que deberá ponerse a disposición de los accionistas.

Mecanismos de comunicación con los accionistas e inversionistas

La compañía implementará mecanismos permanentes de comunicación con los accionistas e inversionistas, orientados a que éstos puedan recibir y requerir información sobre el desarrollo del negocio. El canal básico será el correo electrónico.

Establecimiento de condiciones para limitar la libre negociación de las acciones o participaciones

Serán válidos los pactos entre accionistas que establezcan condiciones para la negociación de acciones, de conformidad con la Ley. Sin embargo, para las especies societarias tradicionales, tales pactos no serán oponibles a terceros y en ningún caso podrán perjudicar los derechos de los accionistas minoritarios.

Pactos parasociales

Son convenios suscritos entre todos o algunos de los accionistas de una compañía con el fin de complementar, concretar o modificar sus relaciones internas y las estipuladas en el contrato social, los cuales serán celebrados dentro de los límites de la Ley de Compañías.

Hay tres tipos de pactos parasociales: pactos de relación, pactos de atribución y pactos de organización.

Los pactos deben estar disponibles y ser accesibles para todos los accionistas, mayoritarios y minoritarios.

Mecanismos alternativos de solución de controversias societarias

El estatuto social podrá incluir una cláusula arbitral como un mecanismo para resolver desacuerdos fundamentales entre los miembros de la sociedad, siempre que el conflicto recayere sobre materia transigible. En tal caso, procederá el arbitraje en derecho, conforme a las condiciones establecidas en la Ley y en el convenio arbitral.

Política de distribución de dividendos

Las compañías tendrán una política de distribución de dividendos que debe divulgarse y revisarse con la frecuencia y temporalidad definida por el Directorio o la Gerencia y aprobada por los socios o accionistas.

Se recomienda que el pago de utilidades a los accionistas se realice hasta 90 días después de tomada la decisión de distribución de los beneficios. Se debe considerar que, por mandato legal,

solamente se pagarán dividendos sobre beneficios realmente obtenidos y percibidos o de reservas expresas efectivas de libre disposición.

Prima de emisión

Si una compañía emite acciones con una prima respecto a su valor a la par, el excedente del valor a la par algunas veces se acredita a una cuenta en patrimonio denominada prima de emisión de acciones o superávit de capital.

La prima de emisión surge después de constituida la compañía, entre otros, cuando se realiza una emisión de acciones por encima del valor nominal de las acciones.

FUENTE: Resolución N° SCVS-INC-DNCDN-2020-0013, publicada en el Registro Oficial Edición Especial No. 1076.

CONSULTA TRIBUTARIA:

Las provisiones para atender el pago de las pensiones jubilares patronales y el desahucio

La Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 111, de 31 de diciembre 2019, reformó la Ley de Régimen Tributario Interno, y entre los temas abordados estuvo el tema relacionado a la deducibilidad para las provisiones de jubilación patronal y desahucio para lo cual luego del Art. 8 incluyó lo siguiente:

“8.1. Las provisiones efectuadas para atender el pago de jubilaciones patronales o desahucio que hayan sido utilizadas como gasto deducible conforme lo dispuesto en esta Ley y que no se hayan efectivamente pagado a favor de los beneficiarios de tal provisión. El Reglamento a esta Ley establecerá las condiciones para el tratamiento de este ingreso.”

Sobre este mismo tema y acorde a lo dispuesto en la ley, mediante Decreto Ejecutivo 1114, publicado en el Registro Oficial Segundo Suplemento No. 260, de 4 de agosto de 2020, se reformó el Reglamento a la Ley de Régimen Tributario Interno, y en el literal “f” del numeral 1 del Art. 28 que hace referencia a los gastos generales deducibles y se estableció:

“f) (Sustituido por el num. 9 del Art. 1 del D.E. 476, R.O. 312-S, 24-VIII-2018; y, sustituido por el num. 1 del Art. 13 del D.E. 1114, R.O. 260-2S, 04-VIII-2020).- Las provisiones para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, actuarialmente formuladas por empresas especializadas o de profesionales en la materia, siempre que, para las segundas se cumplan las condiciones que establece el número 13 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno.”

En virtud de lo anotado es necesario anotar:

- Será deducible la provisión de jubilación patronal de empleados que tengan 10 o más años de tiempo de servicio con el mismo empleador, siempre que por este concepto se realice los aportes en efectivo por este concepto.
- Las provisiones por este concepto deberán ser administrados por empresas especializadas en la administración de fondos.
- Si la entidad no realiza los aportes en efectivo, la provisión será considerada no deducible y en este caso se reconocerá un impuesto diferido; es decir, solo para la provisión de jubilación patronal de empleados con tiempo de servicio a partir de 10 años.
- La provisión de jubilación patronal de aquellos empleados que tengan menos de 10 años de tiempo de servicio, no será deducible en ningún caso. Por lo tanto, tampoco se reconocerá un impuesto diferido por este concepto.
- Así mismo, la provisión de desahucio de todo el personal, constituida a partir del año 2021, nuevamente será deducible y por lo tanto, tampoco se reconocerá un impuesto diferido por este concepto.

FUENTE:

- Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 111, de 31 de diciembre 2019.
- Decreto Ejecutivo 1114, publicado en el Registro Oficial Segundo Suplemento No. 260, de 4 de agosto de 2020