

**SEPTIEMBRE 2021**

## **CONSULTA LABORAL:**

### **LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

#### **Licencia por maternidad**

Tal como lo establece el artículo 152 del Código del Trabajo, toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales.

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

#### **Licencia por paternidad**

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.

#### **Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos**

El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán 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 aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán 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 garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán 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.

## **Licencia por Adopción**

Los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado.

### **Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa**

La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.

## **Protección a la mujer embarazada**

Tal como lo determina el artículo 153 del Código del Trabajo, no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas de la licencia por maternidad.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

## **Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto**

En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 del Código del Trabajo que hace referencia a los contratos de corta duración como el de obra cierta, eventuales, ocasionales, de temporada, etc.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

## **Guardería infantil y lactancia**

Tal como lo establece el artículo 155 del Código del Trabajo: "En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

Durante los doce (12) meses **a partir de que haya concluido su licencia por maternidad**, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria."

la Corte Constitucional, mediante Sentencia No. 0036-19-IN/21, declaro por el fondo la inconstitucionalidad de la frase "**posteriores al parto**" anteriormente contenida en el tercer inciso del artículo 155 del Código del Trabajo y la remplazo con "**a partir de que haya concluido su licencia por maternidad**", al analizar una distinción injustificada entre mujeres en período de lactancia trabajadoras bajo el Código del Trabajo y las servidoras públicas bajo la LOSEP.

## **FUENTE:**

- Código del Trabajo
- Corte Constitucional, Sentencia No. 0036-19-IN, de 22 de septiembre de 2021.

## **CONSULTA SOCIETARIA:**

### **NORMAS ECUATORIANAS PARA EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO**

#### **PARTE VII**

#### **7. Medidas para mitigar la corrupción empresarial**

La comunidad empresarial debe cooperar para fortalecer los esfuerzos y apoyar las medidas para combatir la corrupción, resaltar la transparencia y concienciar sobre los problemas que se derivan de prácticas empresariales inadecuadas. La adopción de prácticas corporativas es un elemento esencial para diseminar una cultura de ética entre las compañías.

Las compañías deben identificar prácticas indebidas, y aplicar controles para combatirlas, además de adoptar medidas para mitigar o remediar eventuales daños que se deriven de actos de corrupción.

Con fundamento en los siguientes lineamientos derivados de la Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) para combatir el cohecho, la solicitud de soborno y la extorsión, las compañías deben:

- a) Abstenerse de ofrecer, prometer o dar pagos indebidos u otro tipo de ventajas indebidas a servidores públicos y, en general, a terceros, para obtener o mantener negocios o cualquier otra ventaja indebida, para sí o para terceros.

Las compañías se abstendrán de solicitar, acordar o aceptar beneficios indebidos u otro tipo de ventajas por parte de terceras personas, públicas o privadas. Así como, no usarán a terceras personas para canalizar pagos indebidos u otro tipo de ventajas a terceros, públicos o privados.

- b) Desarrollar y adoptar controles internos adecuados, programas o medidas de ética y cumplimiento para prevenir y detectar el cohecho u otras prácticas de corrupción, desarrollar en las bases de riesgos de evaluación dirigidos a situaciones individuales de la compañía, en particular los riesgos de corrupción a los que se enfrenta (como su localización geográfica y su sector industrial de operaciones).

Estos controles internos, éticos y programas o medidas de cumplimiento deben incluir la implementación de un reglamento de compliance corporativo y prácticas anticorrupción, un Código de Ética y de políticas y procedimientos anticorrupción.

- c) Asegurar procesos adecuadamente documentados de due diligence concernientes a la contratación de agentes, proveedores y socios de negocio, así como las adecuadas y

regulares omisiones de los agentes, proveedores y socios de negocio, y que la remuneración de estos sea apropiada para los servicios legítimos, tomando en cuenta los riesgos particulares a los que se enfrenta la compañía.

- d) Incrementar la transparencia de sus actividades relacionadas con el combate a la corrupción, la solicitud de sobornos y la extorsión. Las medidas pueden incluir compromisos públicos contra la corrupción, la solicitud de sobornos y extorsión; así como la divulgación de los sistemas de gestión y controles internos, programas y medidas de ética y cumplimiento o las medidas adoptadas por las empresas para cumplir esos compromisos. Las compañías también deberían fomentar la apertura y el dialogo con el público para promover la sensibilización y la cooperación para el combate a la corrupción, la solicitud de sobornos y extorsión.
- e) Promover la sensibilización y el debido cumplimiento, por parte de los empleados de las políticas de la compañía y de los controles internos, de los programas y medidas de ética y cumplimiento contra la corrupción, la solicitud de sobornos y extorsión, a través de la apropiada disseminación de dichas políticas, programas o medidas y también a través de programas de capacitación y procedimientos disciplinarios.
- f) Abstenerse de ofrecer contribuciones ilegales a los candidatos para puestos de gobierno, partidos políticos o a otras organizaciones políticas. Las contribuciones políticas deben obedecer completamente a los requerimientos públicos y deben ser reportados a los niveles gerenciales más altos.
- g) Establecer adecuados canales de comunicación entre la compañía con cualquier personero, agente o empleado que conociere de cualquier práctica indebida. Para tales efectos, se debe asegurar que cualquier denuncia será recibida y procesada con el carácter de anónima o confidencial.
- h) Investigar adecuada y documentadamente los actos de potencial cometimiento de prácticas indebidas o corruptas que lleguen a conocimiento de la compañía.
- i) Adoptar las medidas correctivas que sean necesarias para procurar que no se vuelvan a repetir los actos de corrupción identificados.

De creerlo conveniente, las compañías podrán designar a un oficial de cumplimiento, con el fin de implementar estos lineamientos u otras prácticas que, bajo el principio de la autorregulación, se decidieren adoptar en materia de compliance corporativo o para detectar, prevenir o mitigar la corrupción empresarial.

Las compañías podrán implementar reglamentos de compliance corporativo y prácticas anticorrupción, que detallarán las acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control, orientados a prevenir y detectar la comisión de delitos, reducir de forma significativa el riesgo de su comisión y corregir irregularidades en su marcha operacional.

**Fuente:** Resolución N° SCVS-INC-DNCDN-2020-0013, publicada en el RO. Edición Especial No. 1076 del 25 de septiembre de 2020.

## **CONSULTA TRIBUTARIA:**

### **DECLARACIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA PARA CONTRIBUYENTES SUJETOS AL RÉGIMEN DE MICROEMPRESAS CORRESPONDIENTE AL PRIMER SEMESTRE DE 2021**

Como se recordará, mediante Resolución **NAC-DGERCGC21-00000032**, por única vez, el Servicio de Rentas Internas amplió el plazo para la presentación de la declaración del impuesto a la renta para contribuyentes sujetos al régimen de microempresas correspondiente al primer semestre de 2021 para los sujetos pasivos que se encuentren dentro del régimen impositivo para microempresas, que estén obligados a presentar su declaración del impuesto a la renta correspondiente al primer semestre 2021, cuya fecha de vencimiento corresponde al mes de julio 2021, podrán hacerlo hasta el mes de octubre 2021, considerando el siguiente calendario, sin que por dicho motivo deban pagar intereses y/o multas:

<b>Noveno dígito del RUC</b>	<b>Fecha máxima de vencimiento</b>
1	21 de octubre
2	21 de octubre
3	22 de octubre
4	25 de octubre
5	25 de octubre
6	26 de octubre
7	27 de octubre
8	27 de octubre
9	29 de octubre
0	29 de octubre

Los sujetos pasivos calificados como contribuyentes especiales presentarán la declaración y pago del impuesto a la renta semestral, hasta el 21 de octubre de 2021; y, los contribuyentes que tengan su domicilio principal en la Provincia de Galápagos podrán presentar su declaración hasta el 28 de octubre de 2021.

Cuando una fecha de vencimiento coincida con días de descanso obligatorio o feriados nacionales o locales, aquella se trasladará al siguiente día hábil, a menos que por efectos del traslado, la fecha de vencimiento corresponda al siguiente mes, en cuyo caso no aplicará esta regla, y la fecha de vencimiento deberá adelantarse al último día hábil del mes de octubre.

La declaración efectuada fuera de las fechas señaladas en el presente artículo generará las correspondientes multas e intereses, de conformidad con lo dispuesto en el Código Tributario,

según corresponda, y sin perjuicio de lo señalado en la Disposición Transitoria Vigésima Octava del Reglamento para la aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno.

**FUENTE:** Registro Oficial, Cuarto Suplemento No.490 de 8 de julio de 2021.