



ENERO 2023

CONSULTA LABORAL:

REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

La Asamblea Nacional, mediante la Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta, en el Capítulo III, expidió algunas Disposiciones Reformatorias al Código del Trabajo referentes a las prácticas prohibidas en la contratación de personal; igualdad de la remuneración; la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una hija o hijo; y la licencia con remuneración en el período de lactancia:

A continuación del artículo 42, se agregó el siguiente artículo:

“Art. 42.1.- Prácticas prohibidas en la contratación de personal.- En los procesos de selección, los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo, quedando expresamente prohibida la posibilidad de requerir cualquiera de los elementos diferenciadores descritos en el artículo 19 de este Código. En ningún caso, el empleador podrá realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección, ni podrá exigir documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva.

Luego de haber contratado al trabajador, el empleador podrá solicitar información personal con la finalidad de crear un expediente para el cumplimiento del reglamento interno de trabajo o de cualquier obligación prevista en el ordenamiento jurídico vigente. Tal información no podrá ser utilizada con fines discriminatorios.”

Se sustituyó el artículo 79 por el siguiente artículo:

"Artículo 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales

en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.”

Luego del primer inciso del artículo 152, agregó lo siguiente:

“No obstante la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una hija o hijo, pudiendo acordar que éstas sean de uso exclusivo o de uso compartido (pudiendo compartirse hasta un máximo del 75% de la licencia con el padre), circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de maternidad a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley.”

A continuación del artículo 154, se añadió el siguiente artículo innumerado:

“Art. (...).- Licencia con remuneración por el período de lactancia.- Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada laboral de la madre lactante durará seis (6) horas de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

No obstante, la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración por el período de lactancia, circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de lactancia a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley.”

NOTA:

Respecto al período de lactancia, es importante anotar que tanto la Asamblea Nacional al momento de legislar y la Presidencia de la República al objetar el Proyecto de Ley, olvidaron considerar la Sentencia No. 0036-19-IN/21 de la Corte Constitucional, como consecuencia de la Acción Pública de Inconstitucionalidad, planteada por Alejandra Elizabeth Bailón Zúñiga y Wilson

Alfredo Cacpata Calle, mediante la cual declaró por el fondo la inconstitucionalidad de la frase “**posteriores al parto**” contenida en el tercer inciso del artículo 155 del Código del Trabajo, al analizar una distinción injustificada entre mujeres en período de lactancia trabajadoras bajo el Código del Trabajo y las servidoras públicas bajo la LOSEP.

En su lugar, la Corte Constitucional resolvió que la mencionada disposición deberá decir:

“Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- *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.”*

Consecuentemente, los doce meses correspondientes al período de lactancia de la madre lactante, correrán a partir de la terminación de las doce semanas de licencia por el nacimiento de su hija o hijo, más allá de lo dispuesto en las reformas al Código del Trabajo establecidas en la Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta.

FUENTE:

- Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 234, de 20 de enero de 2023.
- Corte Constitucional, Sentencia No. 0036-19-IN, de 22 de septiembre de 2021.

CONSULTA TRIBUTARIA:

RANGOS DE LAS TABLAS ESTABLECIDAS PARA LIQUIDAR EL IMPUESTO A LA RENTA

El Servicio de Rentas Internas, mediante Resolución **No. NAC-DGERCGC22-00000058** actualizó los rangos de las tablas para liquidar el impuesto a la renta de personas naturales, sucesiones indivisas y sobre herencias, legados, donaciones, hallazgos y todo tipo de acto o contrato por el cual se adquiriera el dominio, a título gratuito, de bienes y derechos, para el período fiscal 2023, a partir de la variación anual del Índice de Precios al Consumidor de Área Urbana, dictado por el INEC a noviembre de 2022.

Personas naturales y sucesiones indivisas

Se actualizan los rangos de la tabla prevista en el literal a) del artículo 36 de la Ley de Régimen Tributario Interno, para la liquidación del impuesto a la renta para los ingresos percibidos por las personas naturales y sucesiones indivisas, correspondientes al ejercicio fiscal 2023, de conformidad con la siguiente tabla:

Tabla Nro. 1 | Impuesto a la Renta de las personas naturales y de las sucesiones indivisas

AÑO 2023 En dólares			
Fracción Básica (USD)	Exceso hasta (USD)	Impuesto Fracción Básica (USD)	Impuesto Fracción Excedente (%)
0	11.722	-	0%
11.722	14.935	-	5%
14.935	18.666	161	10%
18.666	22.418	534	12%
22.418	32.783	984	15%
32.783	43.147	2.539	20%
43.147	53.512	4.612	25%
53.512	63.876	7.203	30%
63.876	103.644	10.312	35%
103.644	En adelante	24.231	37%

Herencias, legados, donaciones, hallazgos y todo tipo de acto o contrato por el cual se adquiera el dominio a título gratuito, de bienes y derechos

Se actualizan los rangos de la tabla prevista en el literal d) del artículo 36 de la Ley de Régimen Tributario Interno, para la liquidación del impuesto a la renta por rentas generadas por herencias, legados, donaciones, hallazgos y todo tipo de acto o contrato por el cual se adquiera el dominio, a título gratuito, de bienes y derechos, correspondientes al ejercicio fiscal 2023, de conformidad con la siguiente tabla:

Tabla Nro. 2 | Impuesto a la Renta sobre rentas provenientes de herencias, legados, donaciones, etc.

AÑO 2023			
En dólares			
Fracción Básica (USD)	Exceso hasta (USD)	Impuesto Fracción Básica(USD)	Impuesto Fracción Excedente (%)
0	75. 402	-	0%
75. 402	150. 803	-	5%
150. 803	301. 607	3. 770	10%
301. 607	452. 442	18. 850	15%
452. 442	603. 266	41. 476	20%
603. 266	754. 069	71. 641	25%
754. 069	904. 852	109. 341	30%
904. 852	En adelante	154. 576	35%

FUENTE: Resolución del Servicio de Rentas Internas No. NAC-DGERCGC22-00000058, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 219, de 29 de diciembre de 2022.

CONSULTA SOCIETARIA:

EL DIRECTORIO EN LA COMPAÑÍA MERCANTIL

Con base en lo previsto en las Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo, el Directorio es el órgano colegiado encargado del proceso de decisión de una compañía en relación a su direccionamiento estratégico. Es el nexo entre la propiedad y la gerencia para orientar y supervisar la relación de ésta última con las demás partes interesadas.

El Directorio, independientemente de las partes que designaron o eligieron a sus miembros, se debe a la compañía, no a sus accionistas.

Tamaño y composición del Directorio

El Directorio deberá tener el número de miembros que resulte razonable para asegurar su operatividad y el trabajo de cada Director, y contar con todos los medios necesarios para el mejor y más eficaz ejercicio de sus funciones. Se evaluará el tamaño de la compañía y sus necesidades con relación a la actividad a la que se dedica.

Con base en lo determinado en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, todas las especies de compañías al momento de conformar sus directorios, cuando estos tengan tres o más integrantes, deberán observar que por cada tres integrantes uno de ellos sea de género femenino.

El Directorio, a través de los directores, deberá representar el mayor porcentaje de capital posible. Deberá incluir una combinación adecuada de (i) Directores Ejecutivos; (ii) Directores no Ejecutivos; y, (iii) Directores Independientes. Esta forma de integrar un Directorio responde a que el ejercicio de la administración sea profesional y evitar que un individuo o un grupo de miembros tenga poderes irrestrictos en cuanto a la toma de decisiones.

El Directorio debe guardar un buen equilibrio en su composición.

Clases de Directores

Hay tres clases de Directores:

Directores Ejecutivos: Aquellos con competencias ejecutivas y funciones de alta dirección de la compañía. De entre ellos se escogerá a uno que gerencie la compañía.

Directores No Ejecutivos: Aquellos que representen directamente a paquetes accionariales, o que hubieran sido designados por su condición de accionistas.

Directores Independientes: Aquellos que, sin estar vinculados a la gestión ordinaria de la compañía y a sus accionistas, representan el conjunto de los intereses generales y difusos que concurren en ella.

Estructura del Directorio

Presidente del Directorio: El Presidente tiene la responsabilidad de promover el buen funcionamiento del Directorio. Deberá velar porque sus miembros reciban la información necesaria, participen de manera activa y se comprometan en sus tareas. Es su deber establecer objetivos y programas del Directorio, presidir las reuniones, organizar y coordinar la agenda, coordinar y supervisar las actividades de los demás Directores, establecer responsabilidades y plazos, monitorear el proceso de evaluación del Directorio.

Secretario del Directorio y Consejos Consultivos: El Directorio deberá designar a uno de sus miembros como Secretario, quien estará llamado a actuar como un consultor del Presidente del Directorio y también actuará como intermediario para los otros directores, cuando aquello fuere necesario.

El Secretario del Directorio debe velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del Directorio, comprobar su regularidad estatutaria y vigilar la observancia de los principios de gobierno corporativo de la sociedad y las normas del Reglamento del Directorio y de la junta general.

Comités del Directorio

La eficiencia del Directorio puede aumentarse con la especialización de su trabajo y por la existencia de Comités dentro del Directorio que fortalezcan su estructura y faciliten una mayor integración y participación de los directores en sus tareas.

Funciones del Directorio

Es principalmente un organismo de supervisión y control de la administración. Su función se desglosa en tres responsabilidades: (i) Orientar la estrategia de la compañía; (ii) controlar las instancias de administración; y, (iii) servir de enlace con los accionistas.

El Directorio, debe actuar dentro de un marco de prudencia y control efectivo, con el fin de evaluar y manejar los riesgos operacionales que pudieren surgir.

Deberes fiduciarios de los directores

Los miembros del Directorio deben actuar para promover el éxito de las compañías que representan en el largo plazo, para lo cual propenderán al desarrollo sustentable de las actividades operacionales de las compañías.

- **Deber de debida diligencia:** Desempeñar el cargo y cumplir los deberes impuestos por las leyes, reglamentos y estatutos con la diligencia que exige una administración mercantil ordinaria y prudente, teniendo en cuenta la naturaleza del cargo y las funciones atribuidas.
- **Deber de lealtad:** Desempeñar el cargo con la lealtad de un fiel representante, obrando de buena fe y en el mejor interés de la sociedad.

Relaciones del Directorio con los accionistas de la compañía

El Directorio es el vínculo entre los accionistas y el resto de la compañía, además de ser responsable de supervisar la relación con los demás grupos de interés. En este contexto, el Presidente del Directorio debe establecer un canal propio de contacto con los accionistas que no se limite a su concurrencia a las juntas generales.

El Directorio debe rendir cuentas de sus actividades a los accionistas, con el objetivo de permitirles un buen entendimiento y una evaluación de las acciones del órgano.

FUENTE:

- Resolución N° SCVS-INC-DNCDN-2020-0013, publicada en el RO. Edición Especial No. 1076 del 25 de septiembre de 2020.
- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, publicada en el RO. Suplemento No. 234 de 20 de enero 2023.