



MAYO 2023

CONSULTA LABORAL:

DEL DERECHO AL CUIDADO HUMANO

La Asamblea Nacional del Ecuador, expidió la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, la misma que tiene por objeto tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos, otros miembros de su familia directa que componen los diferentes tipos de familia, que de manera evidente necesiten su cuidado o protección, a fin de garantizar su ejercicio pleno, en cumplimiento a la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia.

Ámbito

La presente Ley tiene aplicación nacional para todos los empleadores, del sector público y privado, las personas trabajadoras y servidores públicos.

Principios

La presente Ley se regirá por los siguientes principios: igualdad y no discriminación, principio de corresponsabilidad parental, progresividad, sin perjuicio de otros establecidos en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Ecuador.

Titulares del derecho al cuidado humano

Son titulares de los derechos establecidos en esta Ley, individual o colectivamente, las personas trabajadoras que ejercen:

1. El derecho a cuidar a un tercero;
2. El derecho al autocuidado; y,
3. El derecho a ser cuidado.

El cuidado como un derecho humano

Es el derecho fundamental a cuidar, autocuidarse y ser cuidado, que exige el cumplimiento de otros derechos y principios como la corresponsabilidad parental, familiar,

social, laboral y estatal.

De los derechos de las personas trabajadoras y con capacidad de gestación que ejercen el derecho al cuidado humano

El Estado garantizará a las personas con capacidad de gestación, en período de embarazo, parto, puerperio, lactancia y cuidado humano en el ámbito laboral, los derechos señalados en la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia, mediante la estabilidad reforzada, la prohibición del despido, el goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, políticas públicas, entre otros.

El derecho al cuidado humano en el ámbito laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se garantice y respete su derecho al cuidado en el ámbito laboral.

Las y los empleadores deben facilitar los permisos periódicos y necesarios para que la madre y el padre acudan a los controles prenatales durante el período de embarazo; así como para que cuiden de la persona recién nacida, especialmente, en el período de parto y puerperio, y lactancia; así como durante el período de adaptación del niño, niña o adolescente adoptado.

El derecho al cuidado de las personas con capacidad de gestación, embarazadas y en período de lactancia en el contexto laboral

Las mujeres y personas con capacidad de gestación que se encuentren en período de embarazo, parto y puerperio, y lactancia tienen el derecho a:

1. A la estabilidad laboral reforzada mientras dure el período de protección especial vinculada al derecho al cuidado;
2. Realizar las visitas necesarias a un profesional de la salud de su confianza
3. Acceder a la atención emergente, que incluye traslados a hospitales o centros de salud cercanos al lugar de trabajo, si fuere necesario;
4. A tener un período de hasta quince (15) meses para ejercer la licencia de maternidad no remunerada;
5. A disponer de las facilidades necesarias para que durante el período de lactancia pueda ejercer su autocuidado y cuidado de la persona recién nacida, tanto de tiempo como de espacio;
6. A proveer la lactancia materna a la persona recién nacida si fuere posible;
7. A decidir si optan por la lactancia materna o interrumpen la misma sin que esto interfiera en el tiempo que tienen para alimentar de otra forma a su hijo o hija; y,
8. A dar de lactar a su hijo o hija en condiciones dignas y seguras, entre otros.

Derechos de madres y padres adoptivos

Las madres y padres adoptivos tendrán el derecho a las licencias remuneradas y no remuneradas a fin de garantizar que el período de adaptación de las hijas e hijos sea el más adecuado posible, en los términos que prescriban la presente Ley y en lo pertinente

a las disposiciones prescritas en el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público, y demás leyes pertinentes, según corresponda.

El derecho a la tutela efectiva

Toda persona con capacidad de gestación que se encuentre en período de embarazo, parto, puerperio, lactancia o cuidado, que considere que sus derechos humanos han sido vulnerados tiene derecho a la tutela judicial efectiva, conforme lo dispone la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

De la licencia o permiso del derecho al cuidado humano

Se reconoce y garantiza la licencia del derecho al cuidado humano, es decir, a cuidar, ser cuidado y al autocuidado. La licencia del derecho al cuidado es aquel periodo de tiempo al cual se acogen las personas trabajadoras, sin discriminación alguna, promoviendo los principios, respetando los enfoques y garantizando los derechos prescritos en esta Ley.

De la licencia de maternidad remunerada

La licencia de maternidad remunerada se entenderá aquel periodo de tiempo desde el nacimiento hasta el tiempo máximo que establezcan las leyes vigentes que reglan las relaciones del talento humano según corresponda.

De la licencia de maternidad no remunerada

En cualquier caso, la licencia o permiso no remunerado de maternidad podrá solicitarse, por una sola vez por cada alumbramiento, hasta por quince (15) meses desde la fecha de terminación de la licencia remunerada de maternidad, en beneficio de los padres y madres trabajadores, conforme las excepciones señaladas en la Ley, sin que se afecte su estabilidad laboral o continuidad en la seguridad social, conforme las disposiciones legales vigentes.

De la licencia de paternidad remunerada

La licencia de paternidad remunerada se entenderá aquel periodo de tiempo desde el nacimiento hasta el tiempo máximo que establezcan las leyes vigentes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda.

La licencia o permiso remunerado por paternidad será de quince (15) días contados desde la fecha del parto en beneficio del padre trabajador sin que se afecte su estabilidad laboral o continuidad en la seguridad social, conforme las disposiciones legales vigentes.

De la licencia remunerada de lactancia

La licencia remunerada de lactancia es aquella que garantiza una licencia o permiso remunerado de dos (2) horas diarias para que la madre ejerza el derecho al cuidado de su recién nacido y garantice la lactancia materna, siendo su goce determinado por las leyes vigentes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda.

La licencia remunerada de lactancia se gozará por quince (15) meses contados desde el regreso de la persona con capacidad de gestación de su permiso o licencia remunerada de maternidad.

La licencia remunerada de lactancia podrá ser solicitada por el padre del recién nacido y opera desde el día que termina el periodo de maternidad remunerada. Se gozará en las mismas condiciones que se hubiere asignado a la madre trabajadora y tendrá la condición de ser remunerada en el caso de justificarse la imposibilidad de ejercer la lactancia por parte de la titular directa de la misma.

Licencia de maternidad y paternidad de madres y padres adoptivos

Las madres y padres adoptivos tienen derecho a la licencia de maternidad y paternidad por adopción por treinta (30) días a partir del egresamiento de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción de la niña, niño o adolescente de dicha entidad. La madre y padre adoptivos tienen derecho a las licencias o permisos remunerados y no remunerados comunes a las personas trabajadoras en los plazos vigentes en esta Ley y en las leyes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda.

En el caso de hijos recién nacidos las licencias y permisos remunerados y no remunerados serán iguales a las que se otorgan a los padres biológicos considerando la edad de los hijos recién adoptados hasta el límite máximo según su edad.

Licencia o permiso remunerado de lactancia de madres y padres adoptivos

Las madres y padres adoptivos tienen derecho a ejercer la licencia de lactancia o cuidado de sus hijos e hijas en los mismos plazos que se establezcan para las madres y los padres biológicos de conformidad con la edad de su hijo o hijos recién adoptados. La licencia remunerada de lactancia o cuidado de madres y padres adoptivos se gozará por quince (15) meses contados después de las doce semanas siguientes a la fecha presunta del nacimiento del menor de edad hasta cuando el menor cumpla dieciocho (18) meses de edad.

De las salas de apoyo a lactancia materna

Las instituciones públicas a nivel nacional y desconcentrado, las entidades privadas y las instituciones de educación superior, deben disponer de salas de apoyo a la lactancia dignas, específicos, de fácil acceso y acondicionados para las mujeres servidoras públicas o trabajadoras, bajo su dependencia.

Las salas de apoyo a lactancia materna deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar a la persona recién nacida en ausencia temporal de la madre.

Las salas de apoyo a lactancia materna en las instituciones públicas y privadas se implementarán de manera progresiva, donde trabajen mujeres en edad fértil. Las salas de apoyo a lactancia materna deben cumplir las normas para la implementación, adecuación y uso de las salas de apoyo a lactancia materna expedidas por el ente rector en salud.

De los servicios de cuidado infantil

Las instituciones públicas y privadas deben ofrecer servicios de cuidado infantil propios para los hijos de los trabajadores hasta los cinco (5) años de edad. Si no fuere posible, la

entidad podrá realizar acuerdos con centros de cuidado infantil privado que se encuentren cerca del lugar de trabajo.

El Empleador tanto del sector público como del privado recibirá las solicitudes de las personas trabajadoras para acceder a este beneficio, pudiendo optar la dotación de dichos servicios a través de:

- a. Centros de cuidado diario infantil financiados con recursos públicos;
- b. Centros de cuidado diario infantil, creados o que se creen y manejados directamente por las instituciones del sector público o sector privado; o,
- c. Centros de cuidado infantil privado.

Del seguimiento y monitoreo

Las autoridades nacionales de salud, bienestar social, de educación, y de trabajo, realizarán el seguimiento y monitoreo de la implementación de las salas de apoyo a la lactancia y centros de cuidado de desarrollo infantil, de acuerdo al ámbito de sus competencias.

De la protección especial de relación laboral en el sector público y privado

Las personas trabajadoras y servidoras en periodo de embarazo, parto y puerperio tendrán protección especial hasta que termine la licencia remunerada o no remunerada de maternidad, paternidad, de adopción y de lactancia en todo tipo de contrato o nombramiento del sector público; y, contratos en el sector privado.

Durante la protección especial de las mujeres o personas con capacidad de gestación en el ámbito laboral, se les garantizará la estabilidad reforzada en el ámbito laboral, la misma remuneración a la percibida antes del embarazo o un mejor, el respeto a la licencia de maternidad y de lactancia, un ambiente laboral adecuado, acorde a sus necesidades específicas que permitan el desarrollo de sus actividades sin violencia ni discriminación de ningún tipo, así como el pago de indemnizaciones agravadas como establecen las leyes pertinentes.

La restitución

Consiste en restablecer la situación laboral de las mujeres y personas con capacidad de gestación a su empleo cuando han sido despedidas estando embarazadas o en periodo de lactancia, en las mismas condiciones, similares, o mejores. Cuando se trate de terminación del contrato por razón del embarazo o lactancia, la terminación de la relación laboral será ineficaz.

FUENTE: Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 309 de 12 de mayo de 2023.

CONSULTA TRIBUTARIA:

BASE IMPONIBLE DEL IMPUESTO A LOS CONSUMOS ESPECIALES

Objeto del impuesto

Establécese el impuesto a los consumos especiales ICE, el mismo que se aplicará de los bienes y servicios de procedencia nacional o importados, detallados en el artículo 82 de la Ley de Régimen Tributario Interno (Art. 75 LRTI).

No sujeción

Tal como lo establece el artículo innumerado a continuación del Art. 75 de la Ley de Régimen Tributario Interno, no se encuentran sujetos al pago de este impuesto las adquisiciones y donaciones de bienes de procedencia nacional o importados que realicen o se donen a entidades u organismos del sector público, respectivamente, conforme los bienes detallados, límites, condiciones y requisitos que mediante resolución establezca el Servicio de Rentas Internas.

Formas de Imposición

Para el caso de bienes y servicios gravados con ICE, se podrán aplicar los siguientes tipos de imposición según lo previsto en la Ley:

1. Específica.- Es aquella en la cual se grava con una tarifa fija a cada unidad de bien transferida por el fabricante nacional o cada unidad de bien importada, independientemente de su valor;
2. Ad valorem.- Es aquella en la que se aplica una tarifa porcentual sobre la base imponible determinada de conformidad con las disposiciones de la presente Ley; y,
3. Mixta.- Es aquella que combina los dos tipos de imposición anteriores sobre un mismo bien o servicio.

Base imponible

La base imponible de los bienes y servicios sujetos al ICE, de producción nacional o bienes importados, se determinará según corresponda con base en las siguientes reglas:

1. El precio de venta al público sugerido por el fabricante, importador o prestador de servicios menos el IVA y el ICE;
2. El precio de venta del fabricante menos el IVA y el ICE más un treinta por ciento (30%) de margen mínimo de comercialización;
3. El precio ex aduana más un treinta por ciento (30%) de margen mínimo de comercialización;
4. Para el caso de la aplicación de la tarifa específica la base imponible será en función de unidades según corresponda para cada bien.

Sin perjuicio de lo señalado en los numerales anteriores, el Servicio de Rentas Internas podrá establecer la base imponible en función de precios referenciales de acuerdo a las definiciones que para el efecto se establezcan en el reglamento.

La base imponible obtenida mediante el cálculo del precio de venta al público sugerido por el fabricante

o importador de los bienes gravados con ICE, no será inferior al resultado de incrementar al precio de venta del fabricante, menos el IVA y el ICE o al precio ex aduana, más un treinta por ciento (30%) de margen mínimo de comercialización.

La base imponible del ICE no considerará ningún descuento aplicado al valor de la transferencia del bien o en la prestación del servicio.

La base imponible del ICE no incluye el impuesto al valor agregado y será pagado en una sola etapa. (Art.76 LRTI)

Al respecto la Corte Nacional de Justicia, mediante **Resolución No. 01-2023**, resolvió:

“Artículo 1.- declaró como precedente jurisprudencial obligatorio el punto de derecho: “La forma para determinar la base imponible del Impuesto a los Consumos Especiales, ICE, en el caso de bienes importados, se establece de manera clara en el artículo 76 de la Ley de Régimen Tributario Interno, sin que proceda aplicarse un método de ponderación de precios de comercialización de un tercero que la norma no prevé, pues en el ICE, al ser un impuesto monofásico, el hecho generador es la desaduanización de los bienes importados”.

Artículo 2. Esta Resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la propia Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.”

FUENTES:

- Ley de Régimen Tributario Interno;
- Resolución de la Corte Nacional de Justicia No. 01-2023, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 261 de 03 de marzo de 2023.

CONSULTA SOCIETARIA:

NUEVAS DISPOSICIONES PARA LAS COMPAÑÍAS MERCANTILES

De la Compañía de Responsabilidad Limitada

De las participaciones

Se considerará como dueño de las participaciones a quien conste inscrito como tal en el Libro de Participaciones y Socios. La cesión de participaciones se hará por documento privado.

La participación que tiene el socio en la compañía de responsabilidad limitada es libremente transferible por acto entre vivos, en beneficio de otro u otros socios de la compañía, para lo cual se agregará el certificado del representante legal que acredite que son socios.

Para la cesión de participaciones a terceras personas, se requerirá el consentimiento unánime del capital social, expresado en junta general o por cualquier otro medio que deje constancia fehaciente de la voluntad de cada uno de los socios. Igual consentimiento se requerirá para la admisión de nuevos socios en los casos de aumento de capital.

En tal caso, se acompañará una simple certificación del representante legal sobre el consentimiento otorgado.

La cesión de participaciones será inscrita en el Libro de Participaciones y Socios. Del documento de cesión se sentará razón en el Registro Mercantil, al margen de la inscripción de la constitución de la sociedad.

Las cesiones de participaciones tendrán validez inter partes a partir de la celebración del correspondiente contrato privado entre cedente y cesionario. Pero serán oponibles frente a la compañía y terceros a partir de la correspondiente inscripción en el Libro de Participaciones y Socios.

De la exclusión del socio

Acordada la exclusión, la junta decidirá la reducción del capital social con la devolución del aporte o la consignación ante el Juez de lo Civil o en sede arbitral.

El socio excluido podrá apelar ante el Juez de lo Civil del domicilio de la compañía, dentro del año siguiente a la fecha en que la junta general acordó la exclusión.

El socio excluido queda sujeto al resarcimiento de los daños y perjuicios que se produjeran por su culpa o dolo hasta el día en que se inscriba la escritura de exclusión o, la sentencia o laudo. La compañía puede retener las utilidades del socio excluido para compensar el pago de daños y perjuicios ordenados judicialmente.

La junta general no debe aprobar la exclusión de un socio que ha sido ordenada en sede judicial o arbitral. La sentencia o laudo será inscrita, directamente, en el correspondiente registro para luego instrumentar la correspondiente reducción de capital en el plazo de noventa (90) días.

El reembolso producto de la exclusión del socio deberá observar, en lo que correspondiere, los métodos de valoración previstos para el ejercicio del derecho de separación.

De las obligaciones de las compañías extranjeras socias de compañías de responsabilidad limitada

Deberán presentar la información con un detalle de todos sus miembros, hasta identificar al correspondiente beneficiario final.

El representante legal de la compañía de responsabilidad limitada declarará, bajo juramento que la información reportada a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros se fundamenta en las certificaciones y demás documentación enviada por la socia extranjera.

Si la compañía de responsabilidad limitada no hubiere recibido dichos documentos, en adición de la prohibición de ejercer derechos políticos, podrá suspender la distribución de dividendos,

beneficios, utilidades, rendimientos o similares de los derechos representativos de capital, respecto de la socia remisa.

El representante legal de la compañía ecuatoriana deberá conservar los registros del cumplimiento de estas obligaciones por un plazo de siete (7) años contados a partir de la fecha de generación de la información. La información podrá ser almacenada digitalmente.

De la renuncia del representante legal

La renuncia del administrador será inscrita en el Registro Mercantil. Para lo cual el renunciante entregará una copia de la renuncia, sin necesidad de aceptación alguna.

Si presentada la renuncia no se reúne la junta de socios dentro de quince (15) días, el administrador renunciante puede presentar una constancia de recepción de su renuncia a cualquier socio o a otros administradores en funciones, sin necesidad de aceptación alguna.

Si la compañía de responsabilidad limitada tuviere un solo administrador, la inscripción de la separación, remoción o reemplazo del administrador estará condicionada a la inscripción del nombramiento del nuevo representante legal designado en la misma junta general.

De la solución de conflictos

Las diferencias que surjan entre los socios de una compañía de responsabilidad limitada, entre éstos y la compañía o sus administradores, o entre la compañía con las personas que la administraren, podrán resolverse por mediación u otro mecanismo alternativo de resolución de controversias.

Estas diferencias deberán tener relación con la existencia o funcionamiento de la compañía de responsabilidad limitada, incluida la impugnación de determinaciones de junta general o Directorio, así como el abuso del derecho.

Las diferencias mencionadas en el inciso anterior también podrán someterse a decisión arbitral.

Las cláusulas de los estatutos sobre resolución de conflictos societarios a través de mediación o arbitraje, sólo podrán ser incluidas, modificadas o suprimidas por resolución unánime del 100 % del capital social.

FUENTE: Ley Reformatoria a la Ley de Compañías para la Optimización e Impulso Empresarial y para el Fomento del Gobierno Corporativo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 269, de 15 de marzo de 2023.