

AGOSTO 2024

CONSULTA TRIBUTARIA:

NORMAS PARA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SIMPLIFICADO PARA EMPRENDEDORES Y NEGOCIOS POPULARES (RIMPE)

Mediante Resolución **No. NAC-DGERCGC24-00000027**, el Servicio de Rentas Internas, emitió las normas para la aplicación del Régimen Simplificado para Emprendedores y Negocios Populares (RIMPE).

Objeto

La presente Resolución tiene por objeto establecer las condiciones para la aplicación del Régimen Simplificado para Emprendedores y Negocios Populares (RIMPE), previsto en la Ley de Régimen Tributario Interno, su Reglamento para la aplicación y demás normativa tributaria vigente.

De las actividades excluyentes

De manera complementaria a las disposiciones previstas en la normativa tributaria vigente, se considerarán las siguientes:

- a. Se entiende como servicios profesionales a aquellos que para ser provistos requieren el involucramiento de personas que ostenten al menos un título profesional de tercer nivel; y que pueden ser prestados por personas naturales o sociedades. Cuando la prestación de servicios profesionales se realice por parte de sociedades, éste hecho se verificará en su objeto social. Sin perjuicio de ello, independientemente del objeto social de la sociedad, la administración tributaria tendrá la facultad de comprobar si las actividades que desarrolla una sociedad se consideran como servicios profesionales a los efectos de la presente Resolución. Se incluye dentro de esta definición las actividades conexas de educación, enseñanza, capacitación y formación, relacionadas con el título profesional.
- b. Las actividades de comisión se consideran actividades de mandato y representación, conforme el Código de Comercio, por lo que están excluidas del RIMPE.
- c. Se entenderá como rentas de capital aquellos beneficios o rentas obtenidas por la colocación de capital, derechos representativos de capital, de créditos e inversiones de cualquier naturaleza como rendimientos financieros o aquellas rentas que procedan del arrendamiento de bienes inmuebles, así como las regalías, marcas y patentes, siempre que no existan procesos productivos o prestación de servicios u otros factores de trabajo asociados a las referidas actividades.

- d. Se entenderán excluidos del RIMPE únicamente aquellas personas naturales que se dediquen exclusivamente al trabajo en relación de dependencia y que dicha información se encuentre registrada en el RUC como tal.

Sujeción al RIMPE

A efectos de la identificación y cumplimiento de los deberes formales de los sujetos pasivos, los contribuyentes sujetos al RIMPE que, sobre la base de la información consignada en su Registro Único de Contribuyentes o en sus declaraciones de impuestos, deban cambiar su condición de negocios populares a emprendedores, podrán realizar en cualquier momento del ejercicio económico la actualización de la información consignada en su Registro Único de Contribuyentes, sin perjuicio de la posibilidad de que el Servicio de Rentas Internas lo haga de oficio con base en sus facultades legalmente establecidas.

Los contribuyentes sujetos al RIMPE que requieran cambiar su condición de emprendedor a negocio popular, deberán solicitarlo al Servicio de Rentas Internas, mediante trámite presentando a través de los canales pertinentes, para su respectivo análisis. Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, es responsabilidad de los sujetos pasivos actualizar oportunamente la información a efectos de cumplir con sus obligaciones tributarias y deberes formales de acuerdo con el régimen que les corresponda y la normativa vigente.

Los sujetos pasivos que, de acuerdo con las condiciones legales vigentes, sean considerados como negocios populares, se mantendrán como tales dentro del RIMPE mientras cumplan con dichas condiciones, sin consideración al límite temporal máximo de permanencia dentro del régimen aplicable para los contribuyentes considerados como emprendedores.

Los contribuyentes que, al 31 de diciembre de un determinado ejercicio fiscal, hayan dejado de cumplir las condiciones para ser considerados como negocios populares, pero que según la normativa vigente puedan ser catalogados como emprendedores, deberán mantenerse dentro del RIMPE con la categoría de emprendedor, siempre que no haya transcurrido el tiempo máximo de permanencia dentro de este régimen y únicamente por el tiempo que faltare para completar el mismo.

Cuando se verifique que los contribuyentes sujetos al RIMPE considerados negocios populares ya no cumplen con las condiciones para ser considerados como tales y han superado el tiempo máximo de permanencia en este régimen, pasarán a formar parte del régimen general.

Artículo 4. Reinicio de actividades en el RIMPE.- Las personas naturales que hubieren suspendido su Registro Único de Contribuyentes debido al cese de actividades, se mantendrán en el mismo régimen siempre que el reinicio de estas sea en el mismo ejercicio fiscal.

Deberes formales

Para fines tributarios, las personas naturales sujetas al RIMPE se encuentran obligadas a llevar un registro de ingresos y gastos, salvo en el caso de aquellos considerados como emprendedores cuando cumplan los presupuestos en la normativa vigente para estar obligados a llevar contabilidad.

Todas las sociedades sujetas a este régimen se encuentran obligadas a llevar contabilidad.

Comprobantes de venta, documentos complementarios y retención emitidos dentro del RIMPE

Los contribuyentes considerados como emprendedores dentro del RIMPE emitirán comprobantes de venta, retención y documentos complementarios, obligatoriamente en el esquema electrónico.

Únicamente los contribuyentes considerados como negocios populares dentro del RIMPE están autorizados a emitir notas de venta preimpresas al amparo de la normativa vigente. Sin embargo, de ser su elección, podrán emitir comprobantes de venta, documentos complementarios y comprobantes de retención, en el esquema electrónico, de ser el caso.

Los comprobantes de venta que se autoricen y emitan, tanto en el esquema físico como electrónico, deberán incluir la leyenda "Contribuyente RIMPE - Emprendedor" o "Contribuyente RIMPE Negocio Popular", según corresponda.

Declaraciones de IVA mensuales

Los contribuyentes sujetos al RIMPE, quienes, según la normativa vigente, deban presentar las declaraciones del impuesto de manera mensual, para la atención de solicitudes de devolución del IVA, deberán hacerlo dentro de los plazos establecidos para el efecto.

Artículo 8. Plazos de declaración de Impuesto a la Renta.- Los contribuyentes que, de conformidad con su Registro Único de Contribuyentes, hayan sido sujetos al RIMPE al 31 de diciembre del ejercicio fiscal, declararán y pagarán el Impuesto a la Renta en forma anual de acuerdo con los siguientes plazos, tipo de sujeto y régimen:

RIMPE EMPRENDEDOR – SOCIEDAD

Si el noveno dígito es:	Fecha de vencimiento (hasta el día)
1	10 de abril
2	12 de abril
3	14 de abril
4	16 de abril
5	18 de abril
6	20 de abril
7	22 de abril
8	24 de abril
9	26 de abril
0	28 de abril

RIMPE EMPRENDEDOR – PERSONA NATURAL O NEGOCIO POPULAR

Si el noveno dígito es:	Fecha de vencimiento (hasta el día)
1	10 de mayo
2	12 de mayo

3	14 de mayo
4	16 de mayo
5	18 de mayo
6	20 de mayo
7	22 de mayo
8	24 de mayo
9	26 de mayo
0	28 de mayo

La declaración se efectuará de manera obligatoria, aunque no existieran valores a informar.

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 vencimiento.

Si el sujeto pasivo presentare su declaración luego de haber vencido el plazo mencionado anteriormente, a más del impuesto respectivo, deberá pagar los correspondientes intereses y multas que serán liquidados en la misma declaración, de conformidad con lo que disponen el Código Tributario y la Ley de Régimen Tributario Interno.

Los contribuyentes sujetos al RIMPE utilizarán los formularios de declaración y pago de Impuesto a la Renta previstos para personas naturales y para sociedades, según corresponda.

Los sujetos pasivos del RIMPE podrán aplicar la rebaja prevista en la Ley de Régimen Tributario Interno y su Reglamento de aplicación, por concepto de gastos personales, en la determinación y liquidación del Impuesto a la Renta de los ingresos atribuibles a las actividades no sujetas a este régimen simplificado.

Los contribuyentes sujetos al RIMPE que tengan domicilio en la Provincia de Galápagos podrán efectuar la declaración y pago de su Impuesto a la Renta hasta el veinte y ocho (28) del mes de vencimiento que corresponda conforme el presente artículo, sin necesidad de atender al noveno dígito del RUC; así mismo, las instituciones del Estado y empresas públicas reguladas por la Ley Orgánica de Empresas Públicas deberán declarar y pagar sus obligaciones hasta el día veinte (20) del mes de abril, cumpliendo además las condiciones propias previstas en la normativa tributaria aplicable.

Disposiciones generales

Primera.- Las instituciones privadas sin fines de lucro que cumplan con las condiciones para sujetarse al RIMPE, presentarán declaraciones semestrales de IVA y deberán observar las demás normas relativas a la simplificación de obligaciones tributarias, sin que por ello hubiere cambiado su naturaleza jurídica, ni hubieren perdido las exoneraciones de impuestos previstas en la normativa tributaria vigente.

Segunda.- Los sujetos pasivos serán responsables de verificar el cumplimiento de las condiciones previstas en la normativa aplicable para su pertenencia y categoría dentro del RIMPE, sin perjuicio del ejercicio de las facultades que le corresponden a la Administración Tributaria.

Tercera.- Los contribuyentes que se encontraren en ciclo pre operativo, deberán incluirse en el RIMPE debiendo cumplir con las obligaciones correspondientes, sin embargo, el tiempo máximo de permanencia contará a partir del primer ejercicio en que se generen y registren ingresos operacionales, siempre que se verifiquen además las condiciones para ser parte del régimen de conformidad con la normativa tributaria vigente y en la presente Resolución.

Cuarta.- Las notas de venta autorizadas para los negocios populares que cambien su condición a emprendedores o régimen general, deberán ser dadas de baja. A partir de la fecha en que se registre el cambio de información en el catastro deberán emitir comprobantes electrónicos.

Sexta.- A partir de que el contribuyente cambie su condición de negocio popular a emprendedor, o ya no pertenezca al RIMPE, deberán gravar la tarifa de IVA que corresponda de conformidad con la normativa aplicable.

FUENTE: Resolución No. NAC-DGERCGC24-00000027, publicada en el Suplemento del Registro Oficial. No. 612 FECHA: 31 de julio de 2024

CONSULTA LABORAL:

DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Aspectos generales

Ante la presencia de causales previstas en la ley y que impiden la ejecución del contrato, este no se termina, sino que cesan parcialmente sus efectos por cierto tiempo para luego reanudar la relación laboral.

La suspensión, que es una garantía de la estabilidad, puede ser total o parcial y es distinta de las interrupciones producto del goce de vacaciones, descansos y permisos.

Causas de suspensión

El Código del Trabajo, no determina expresamente los casos de suspensión del contrato de trabajo, sin embargo, estas pueden estar motivadas ya sea por disposición de la ley; por causas biológicas, administrativas, sociales o económicas, entre las que podemos enunciar las siguientes:

-Visto bueno.- En los casos de visto bueno el inspector del Trabajo puede disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador está en la obligación de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. (Art. 622 CT.);

-Enfermedad no profesional.- Es uno de los casos más comunes de suspensión de la relación laboral y durante este tiempo, el empleador no podrá despedir intempestivamente al trabajador que padezca de enfermedad no profesional, siempre y cuando esta no exceda de un año. (Art. 175 CT)

El trabajador que hubiere recuperado su salud, está obligado a regresar a su lugar de trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. De no hacerlo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo. De igual manera caducará el derecho del trabajador, cuando ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad (Art. 176 CT).

Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a indemnizarle con seis meses de remuneración, sin perjuicio de los derechos que por ley le correspondan (Art. 179 CT).

Si el trabajador no estuviere afiliado al IESS o a su vez, no tuviere el número mínimo de impositivos (seis aportaciones mensuales en el año inmediato anterior al comienzo de la enfermedad), tendrá derecho a que el empleador le pague el 50% de sus remuneraciones hasta por dos meses en cada año. (Art. 42, numeral 19 CT.)

- Maternidad.- Así mismo, se suspende la relación laboral, como consecuencia de la enfermedad de la trabajadora derivada del embarazo o parto; esta suspensión no puede exceder de un año. En este caso, el empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo que exceda las doce semanas de descanso obligatorio.

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Art. 195.1 CT).

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo (Art. 195.3 CT).

- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (Art. 347 C.T.)

Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. (Art.348 C.T.)

Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad. (Art. 349 C.T.)

Tanto la enfermedad profesional como el accidente de trabajo son causas para la suspensión del contrato de trabajo.

Si la incapacidad dura más de un año, se entenderá que la incapacidad es permanente y el contrato de trabajo se termina.

- **Servicio militar o cargos públicos.**- En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, la relación laboral se suspende. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar o cesado del cargo público, se entenderá terminado el contrato.

- **Huelga.**- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, la que a su vez genera la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados. Durante el tiempo que dure la huelga, los trabajadores tienen derecho a cobrar su remuneración.

- **Paro patronal.**- El paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados. Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedan suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tienen derecho a remuneración (Art. 525 CT).

- **Becas de perfeccionamiento.**- Entre las obligaciones determinadas al empleador, está la de conceder permiso o declarar en comisión de servicios hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero.

El becario, al regresar al país, tiene la obligación de prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa (Art. 42, #27 CT).

- **Caso fortuito y fuerza mayor.**- También se interrumpe el trabajo, por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de los trabajadores y empleadores. Durante este período el empleador abonará la remuneración correspondiente, sin perjuicio de que los trabajadores recuperen el tiempo perdido (Art.60 CT).

- **Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.**- El artículo 152.1 del Código de Trabajo, faculta para que 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 quince (15) meses adicionales después del goce de la licencia remunerada por maternidad, para atender al cuidado de los hijos. Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivas.

- **Licencia por Adopción.**- Los padres adoptivos tendrán derecho a una licencia 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. (Art. 152.2 C.T.)

FUENTE: Código del Trabajo.

CONSULTA SOCIETARIA:

EL DIRECTORIO EN LAS COMPAÑÍAS MERCANTILES

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.

Las compañías que deseen crear un Directorio podrán fijar su estructura interna, conformación y funcionamiento de manera libre en el estatuto social. Cuando la administración de la compañía se confíe conjuntamente a varias personas, éstas constituirán el Directorio. En tal caso, las disposiciones pertinentes a derechos, obligaciones y responsabilidades de los administradores les serán aplicables.

Si en el estatuto social de una compañía se ha previsto la existencia de un Directorio y se le han señalado atribuciones especiales que no fueren privativas de la junta general, de ninguna manera facultará a la junta general para sustituirse en las atribuciones de aquel, a menos que en el mismo estatuto social se hubiere contemplado expresamente el caso de excepción que permita a la junta general actuar en forma supletoria.

En lo que resultare aplicable, la regulación de las juntas generales de accionistas tendrá aplicación para la regulación de los Directorios y demás organismos de administración.

Presidencia del Directorio

De haberse acordado la creación de un Directorio, el representante legal de la compañía estará impedido de actuar como Presidente o representante de dicho cuerpo colegiado.

Tamaño y composición del Directorio

Conforme las Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo, 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.

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.

Los Directorios podrán establecer libremente las funciones de cada uno de los Comités en el estatuto social.

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.

FUENTES:

- Resolución No. SCVS-INC-DNCDN-2020-0013, publicada en el RO. Edición Especial No. 1076 del 25 de septiembre de 2020.
- Ley de Compañías.