

**ENERO 2025**

## CONSULTA LABORAL:

### **PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

#### Obligaciones del empleador

1. **De capacitación.-** Los empleadores, en coordinación con sus unidades de talento humano, llevarán a cabo capacitaciones virtuales, presenciales o mixtas, con una duración mínima de cuarenta (40) horas anuales, dirigidos a todos sus trabajadores y con la participación obligatoria de sus máximas autoridades, sobre los siguientes temas:
  - a) Derechos laborales de mujeres y hombres.
  - b) Igualdad de género.
  - c) Erradicación de violencia y no discriminación en una empresa o centro de trabajo.
  - d) Otros relacionados para establecer el trabajo de igual valor.
2. **De sensibilización.-** Los empleadores, en coordinación con talento humano, deberán realizar acciones que evidencien la sensibilización sobre el valor de los trabajos desde una perspectiva de igualdad de género y sin discriminación, dirigidos a todos sus trabajadores.
3. **De reporte de acciones.-** Los empleadores deberán reportar en enero de cada año, el cumplimiento de las acciones a las que están obligados, para lo cual el Ministerio del Trabajo implementará el sistema informático correspondiente.

#### Certificado de cumplimiento

Para acceder al certificado de cumplimiento de obligaciones para alcanzar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, deberá demostrarse al Ministerio de Trabajo, la efectiva ejecución de las acciones establecidas, en el año inmediatamente anterior.

#### Denuncias por discriminación salarial entre mujeres y hombres para el sector privado

Los trabajadores que presuman que son víctimas de discriminación salarial entre mujeres y hombres en una empresa o centro de trabajo podrán denunciarlo ante el Inspector del Trabajo que será el competente para conocer y tramitar la denuncia de acuerdo con el domicilio del trabajador.

Si las partes llegan a un acuerdo, y este fuera incumplido por el empleador, será sancionado por el Inspector de Trabajo, conforme a lo determinado en el Mandato Constituyente Nro. 8.

Adicionalmente, el trabajador podrá iniciar la acción judicial sin que se considere la denuncia por vía administrativa como un requisito previo. La autoridad jurisdiccional, mediante sentencia, será la competente para determinar la vulneración de derechos en el ámbito salarial, ordenar el pago retroactivo de la remuneración y fijar una nueva remuneración conforme a los criterios de trabajo de igual valor.

**Fuente:** Acuerdo MDT-2025-006 publicado en el Tercer Suplemento del RO. 729, de 24 de enero de 2025.

**ENERO 2025**

**CONSULTA SOCIETARIA:**

## **AFECTACIÓN DEL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL, POR EL USO DEL CÓDIGO DACTILAR EN LA EMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS DE REPRESENTANTES LEGALES DE COMPAÑÍAS**

### **Consulta sobre posible afectación**

Con fecha 7 de noviembre de 2024, la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, mediante Oficio No. SCVS-INC-DNCDN-2024-00125858-O realiza consulta a la Superintendencia de Protección de Datos Personales, respecto a si se afecta el derecho a la protección de datos de carácter personal, previsto en el artículo 66, numeral 19 de la Constitución de la República, por la disposición reglamentaria del uso del código dactilar, junto al número de cédula de ciudadanía, para la emisión de nombramientos de representantes legales de las sociedades controladas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

### **Análisis de la Superintendencia de Protección de Datos Personales**

En atención a los términos de la consulta, la Superintendencia de Protección de Datos Personales realiza el siguiente análisis:

“El derecho de protección de datos personales se encuentra reconocido en la Constitución, la cual menciona que se podrán realizar tratamientos a los datos personales de los titulares solo con la autorización de estos, ya sea con el consentimiento, o por mandato legal. En este sentido la protección de la información de los titulares de datos y la garantía del derecho se ha tutelado por la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP), la cual regula el mandato establecido en la norma constitucional. Es así, que la Constitución delimita a que solo normas con rango de ley pueden ordenar el tratamiento de datos personales, siempre y cuando dicho tratamiento cumpla con los principios que establece la LOPDP, para que así se garantice en todo momento el derecho a la protección de datos personales de sus titulares.

La normativa hace una distinción de categorías de datos personales debido a que no todo dato de una persona natural tiene la misma carga de información identificable. Por ende, los datos que se consideren especiales tienen una mayor carga de información de un titular y pertenecen a la esfera más íntima de la persona, por lo que merecen y se les debe otorgar un mayor nivel de protección y seguridad. En este sentido, la huella dactilar se considera un dato biométrico, por ende, debe tener un mayor nivel de protección y seguridad. Ahora bien, el código dactilar es la codificación de la epidermis del dedo de una persona natural la cual es única e irrepetible, por lo que el código

siempre va a ser diferente para cada huella dactilar, en consecuencia, identifica directamente a un titular de datos personales por lo que el código dactilar se considera un dato biométrico.

Como se ha mencionado, para poder realizar un tratamiento de datos personales se debe contar con una base legitimadora de tratamiento y, en caso de ser un tratamiento de datos sensibles, se debe contar con bases legitimadoras adicionales previstas en el art. 26 de la LOPDP. Un tratamiento que contenga la huella dactilar, al ser un dato especial sensible, debe contar con legitimación y, adicionalmente, cumplir con los principios que establece la normativa en protección de datos personales. Es así como se debe realizar un análisis de riesgo respecto al tratamiento con la finalidad de poder identificar los riesgos a los que puede estar sometido el mismo, medidas de mitigación y, si efectivamente es viable llevarlo a cabo. En este sentido, cuando se haya identificado que el tratamiento de datos personales conlleva un alto riesgo para los derechos y libertades del titular o cumple con uno de los supuestos obligatorios mencionados en la LOPDP, se debe realizar una evaluación de impacto de tratamiento, con la finalidad de evaluar el impacto potencial del tratamiento de datos personales sobre la privacidad y los derechos de los individuos.

Cabe mencionar que la normativa establece como obligatorio la evaluación de impacto cuando sea un tratamiento a gran escala de categorías especiales de datos y, el RLOPD dispone que, entre lo que se considera gran escala, se encuentran los tratamientos que afecten a una gran cantidad de datos de varios titulares en proporción de la población correspondiente. Es necesario realizar el análisis de riesgo y la evaluación de impacto, en los casos que corresponda, debido a que se puede identificar la proporcionalidad del tratamiento y el impacto que el mismo puede tener sobre los derechos del titular de datos.

De acuerdo con la normativa antes señalada, todas las sociedades tienen la obligación de designar un administrador que tenga la representación legal de cada sociedad y, se deberá inscribir su nombramiento con la razón de aceptación. Cabe recalcar que la aceptación que da el representante legal es sobre el cargo, y ésta no versa sobre un tratamiento de datos específico debido a que no cumple con los requisitos normativos para ser considerado como un consentimiento válido y, en el caso específico, la base legitimadora no sería el consentimiento. Adicionalmente, cabe mencionar que a los datos personales de representantes legales no les aplica la LOPDP, siempre y cuando se trate de información identificativa, de contacto o referente al giro de negocio, competencias, facultades, atribuciones o cargo; sin perjuicio de que los datos de los representantes legales que se publiquen estén sometidos a una evaluación de proporcionalidad y efectivamente sean los mínimos necesarios para cumplir con las obligaciones del negocio.

Es menester mencionar que los nombramientos tienen “vocación” de publicidad por lo que se incorporan en registros públicos con la finalidad de que la sociedad pueda tener acceso a la información y así protegerse de posibles confusiones o engaños que se puedan realizar en actividades de comercio. En este sentido, la publicidad es uno de los pilares básicos de las actividades de comercio ya que la esencia de esta es que se pueda identificar a la persona del comercio correspondiente con información razonable y relevante para las actividades mercantiles. De acuerdo con lo previamente mencionado se considera una base legitimadora al mandato legal contenido en normativa que tenga el nivel jerárquico de ley el cual ordene un determinado tratamiento de datos personales. Esto, sin perjuicio que la ley que ordene el tratamiento esté de acuerdo con los principios constitucionales y los contemplados en la LOPDP, especialmente el de finalidad, pertinencia y minimización y el de proporcionalidad. La solicitud e inclusión del código dactilar en los nombramientos de representantes legales de las distintas sociedades, de acuerdo con la normativa y los criterios jurídicos presentados, tiene como finalidad la identificación

inequívoca de los representantes legales para actividades de comercio. Sin embargo, al ya incluirse el número de identificación se logra cumplir con la misma finalidad, por lo que la solicitud de un dato biométrico se considera que no cumple con los principios de proporcionalidad y necesidad respecto a la finalidad determinada”.

## **Pronunciamiento**

La Superintendencia de Protección de Datos Personales concluye que la Resolución N° SCVS-INC-DNCDN-2022-0008 del 21 de junio de 2022, que solicita el código dactilar de los representantes legales de las sociedades junto con el número de cédula de identidad en los nombramientos de estos, es desproporcionado con relación a su finalidad, toda vez que se puede identificar de manera inequívoca a una persona a través del número de cédula de identidad; más aún que los nombramientos se inscriben ante la autoridad competente para que en esencia se cumpla con el principio de publicidad de la Ley de Compañías y el Código de Comercio, lo cual genera un mayor riesgo de vulneración a los derechos de los titulares de datos personales; motivos por los cuales la resolución mencionada vulnera los principios de finalidad, pertinencia y minimización de datos personales, y de proporcionalidad contemplados en los literales d., e. y f. del artículo 10 LOPDP.

En respuesta a la interrogante planteada por el consultante de que si: ¿Se afecta el derecho a la protección de datos de carácter personal, previsto en el artículo 66, numeral 19 de la Constitución de la República, por la disposición reglamentaria del uso del código dactilar junto al número de cédula de ciudadanía para la emisión de nombramientos de representantes legales de las sociedades controladas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros? Determinamos que la Constitución reconoce y protege el derecho a la protección de datos personales, el cual se garantiza con los principios desarrollados en la LOPDP. Es así que, como se menciona en el párrafo anterior, al vulnerarse los principios que garantizan la protección de datos personales, este derecho se ve afectado en forma directa.

Este pronunciamiento deberá ser entendido en su integridad y se limita a la consulta específica presentada por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, siendo de exclusiva responsabilidad de la entidad consultante su aplicación.

**Fuente:** Consulta 03-2024 - Oficio No. SPDP-IGRPD-2024-008-O-C

**ENERO 2025**

**CONSULTA TRIBUTARIA:**

## **APLICACIÓN DEL PLAN EXCEPCIONAL DE PAGOS PARA IMPUESTOS RETENIDOS O PERCIBIDOS CUYA ADMINISTRACIÓN LE CORRESPONDE AL SRI**

El plan excepcional de pagos aplica para impuestos retenidos o percibidos, cuya administración le corresponda única y directamente al SRI, que se encuentren en mora, es decir, vencidos, hasta el 31 de octubre de 2024. Este plan aplicará incluso cuando las obligaciones contemplen únicamente multas.

### **Plazo para acceder al plan excepcional de pagos**

Podrá ser solicitado dentro de los sesenta (60) días calendario contados a partir del 10 de diciembre de 2024, que corresponde al día hábil siguiente a la publicación de la Ley Orgánica para el Alivio Financiero y el Fortalecimiento de las Generaciones en el Ecuador.

### **Solicitud**

Los sujetos pasivos que mantengan obligaciones pendientes, podrán solicitar un plan excepcional de pagos de hasta doce (12) meses.

Los interesados deberán presentar la respectiva solicitud a través del servicio habilitado para el efecto en el portal web institucional: [www.sri.gob.ec](http://www.sri.gob.ec)

### **Resolución del SRI**

El SRI emitirá las resoluciones en atención a las solicitudes presentadas, mismas que serán notificadas de manera electrónica en el buzón de los contribuyentes, en las cuales se indicará el plazo concedido de hasta doce meses, de acuerdo con lo solicitado por los sujetos pasivos, plazo que se contará a partir del otorgamiento del plan. También se indicará la fecha máxima de pago de cada cuota.

Las cuotas mensuales serán iguales, con excepción de la última cuota que considerará el recálculo por imputaciones y tasas de interés futuras.

### **Terminación del plan excepcional de pagos**

El incumplimiento de una cuota dará lugar a la terminación inmediata del plan excepcional de pagos; en consecuencia, se podrá iniciar o continuar el procedimiento de ejecución coactiva para exigir el cumplimiento de la totalidad de lo adeudado.

Una vez terminado el plan, por una causa distinta a la señalada, el contribuyente podrá solicitar nuevamente el plan excepcional de pagos.

### **Efectos en los procedimientos coactivos**

Cuando se otorgue el plan excepcional de pagos respecto de obligaciones que se encuentren en un procedimiento de ejecución coactiva, este procedimiento, así como los plazos de prescripción de la acción de cobro, se suspenderán.

**Fuente:** Resolución NAC-DGERCGC25-000000001, publicada en el Séptimo Suplemento del RO. 716, del 07 de enero 2025.



## ENERO 2025:

**1.- NUEVOS METODOS DE PAGO:** Mediante Resolución Nro. JPRM-2024-029-M; Reformar la “Norma que Regula los medios y sistemas de pago en Ecuador y las Actividades Fintech de sus partícipes” Contenida en la Resolución Nro. JPRM-2024-018-M. Con objetivo de asegurar la comunidad de la mayoría de las transferencias electrónicas de dinero para pagos efectuadas en el país y garantizar la interoperabilidad de pagos a nivel nacional.

***Disposición derogatoria única.** - deróguese el artículo 21.- definiciones; de la sección i.- consideraciones preliminares; capítulo 2.- sistema auxiliar de pagos; del título ii.- sistema nacional de pagos de la "norma que regula los medios y sistemas de pago en ecuador y las actividades fintech de sus partícipes", aprobada mediante resolución nro. Jprm-2024-018-m.*

**FUENTE:** La Junta De Política Y Regulación Monetaria, Resolución Nro. JPRM-2024-029-M.

**2.- REGLAMENTO PARA OPERATIVIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA LEY ORGANICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-006 **Obligaciones del empleador:** Los empleadores, en coordinación con sus unidades de Talento Humano, llevaran a cabo capacitaciones virtuales, presenciales o mixtas, con una duración mínima de **cuarenta (40) horas anuales**, dirigidas a todos sus trabajadores.

Las capacitaciones abordaran los siguientes temas:

- a. Derechos laborales de mujeres y hombres
- b. Igualdad de género
- c. Erradicación de violencia y no discriminación en una empresa o centro de trabajo
- d. Otros relacionados para establecer el trabajo de igual valor

En estas capacitaciones deben participar de manera obligatoria el directorio, representante legal, máxima autoridad; o, sus delegados según correspondan.

Se debe también coordinar con Talento Humano la sensibilización a los trabajadores, sobre el valor de los trabajos, desde una perspectiva de género y no discriminación.

### Reporte de cumplimiento

Los empleadores reportarán su cumplimiento, al Ministerio de Trabajo, en el mes de enero de cada año, a fin de obtener el **certificado de cumplimiento**, una vez cumplidos los requisitos (solicitud,



justificativos documentales y cualquier otra información que evidencie la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades).

**FUENTE:** Acuerdo Ministerial 6, Registro Oficial Suplemento 729, 24 de enero de 2025

### **3.- PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA DE LAS MUJERES EMPRENDEDORAS DEL ECUADOR:**

Impulsar el empoderamiento económico de las mujeres emprendedoras del Ecuador, mediante la creación de mecanismos financiero, fiscales y sociales que promuevan su acceso a recursos, capacitación y mercados, garantizando la igualdad de oportunidades en el ámbito económico. La presente Ley tiene como finalidad establecer de forma prioritaria la protección y fortalecimiento de los emprendimientos formales liderados por mujeres, fomentando un entorno seguro y transparente que promueva su desarrollo, permanencia y sostenibilidad en el mercado.

#### **Consideración de la Ley**

Regulaciones para impulsar el empoderamiento económico de las mujeres emprendedoras del Ecuador.

- Inclusión de las mujeres en el sistema financiero nacional
- Créditos preferenciales
- Simplificación de tramites

Regulaciones para impulsar la educación superior y capacitación de las mujeres emprendedoras del Ecuador.

- Ingreso y permanencia de las mujeres emprendedoras en la educación superior
- Capacitación continua

**FUENTE:** Proyecto De Ley Orgánica Para Impulsar La Economía De Las Mujeres Emprendedoras Del Ecuador (Calificada como urgente en materia económica).