ISTRED
INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO REY DAVID

PERIODO II
2023 - 2024

GUÍA DE APRENDIZAJE DEL ESTUDIANTE

DERECHO LABORAL, TRIBUTARIO Y SOCIETARIO

ABG. MABEL GONZALEZ OBACO

CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
1ER. SEMESTRE

Contenido

I. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA 6

Información General 6

Requisitos 6

Descripción de la asignatura. 6

Objetivos de la asignatura: 7

Introducción de la Asignatura 7

I. DATOS GENERALES DE LA UNIDAD 1 8

Resultado de Aprendizaje 8

Metodología 8

DESARROLLO 9

Unidad 1: Derecho Laboral Ecuatoriano 9

Tema 1: Nociones Generales del Régimen Laboral Ecuatoriano 9

Componentes de la remuneración 11

Cálculo de remuneraciones de los trabajadores 11

ACTIVIDADES PRÁCTICAS 13

FORO DE DEBATE 14

PRÁCTICA INVESTIGATIVA 14

PRÁCTICA TEST 15

Tema: 2: Terminación de la relación laboral 16

Causales, formalidades para su aplicación e indemnización 16

Análisis y cálculo de las indemnizaciones laborales por terminación de su relación laboral 17

ACTIVIDADES PRÁCTICAS 19
FORO DE DEBATE 20
PRÁCTICA INVESTIGATIVA 20
II. DATOS GENERALES DE LA UNIDAD 4 22
Información General 22
Resultado de Aprendizaje 22
Metodología 22
DESARROLLO 23
Unidad 2: Principales Obligaciones del Empleador Respecto a sus Trabajadores y Nuevas Modalidades contractuales 23
Tema 1: Beneficios del trabajador bajo relación de dependencia 23
Definiciones y principios rectores de la seguridad social. 23
Formalidades que debe cumplir el empleador respecto al IESS. 25
Riesgos del trabajador 26
Prevención de riesgos laborales 26
Nuevas modalidades de contratos laborales en ecuador. 27
Introducción a la ley orgánica para la justicia laboral 28
ACTIVIDADES PRÁCTICAS 30
FORO DE DEBATE 31
PRÁCTICA INVESTIGATIVA 31
PRÁCTICA TEST 32
Cálculo de la base imponible para el cálculo de las aportaciones sujetas a Retención y al pago al favor del IEES: 34

Régimen de sanciones por incumplimiento de los deberes formales del empleador. 34
ACTIVIDADES PRÁCTICAS 37
FORO DE DEBATE 38
PRÁCTICA INVESTIGATIVA 38
PRÁCTICA TEST 39
III. DATOS GENERALES DE LA UNIDAD 3 40
DESARROLLO 41
Unidad 3: Derecho Tributario 41
Tema 1: Nociones general del Derecho tributario 41
Definición y principios constitucionales del derecho tributario 41
Fuentes y normativa aplicable - reformas 42
Definición de registro único del contribuyente 43
Para que sirve, cómo obtener, actualizar y cerrar el ruc 44
ACTIVIDADES PRÁCTICAS 46
FORO DE DEBATE 47
PRÁCTICA INVESTIGATIVA 47
PRÁCTICA TEST 48
Tema 2 El Contribuyente y sus Obligaciones Tributarias 49
Principios rectores del régimen tributario 49
Tipos de contribuyentes y obligaciones 50
Exenciones 51
Defraudación tributaria y sanciones 52
ACTIVIDADES PRÁCTICAS 54

FORO DE DEBATE 55
PRÁCTICA INVESTIGATIVA 55
IV. DATOS GENERALES DE LA UNIDAD 4 57
Información General 57
Resultado de Aprendizaje 57
Metodología 57
DESARROLLO 58
Unidad 1: Derecho Societario 58
Tema 1: Nociones Generales del Derecho Societario 58
Definición, fin e importancia del derecho societario 58
La sociedad como contrato 60
Elementos del contrato de sociedad 61
ACTIVIDADES PRÁCTICAS 63
FORO DE DEBATE 64
PRÁCTICA INVESTIGATIVA 64
PRÁCTICA TEST 65
Elementos de una sociedad mercantil 66
Constitución de una compañía 67
Obligaciones y Derechos de una Compañía 69
Disolución y liquidación 71
ACTIVIDADES PRÁCTICAS 73
FORO DE DEBATE 74
PRÁCTICA INVESTIGATIVA 74

PRÁCTICA TEST 75

V. Bibliografía 76

Bibliografía básica 76

Bibliografía de consulta 76

Anexo 1: Modelo de Foro 77

Anexo 2: Esquema de Ensayo 78

Anexo 3: Esquema de Taller/Investigación 79

Anexo 4: Rúbrica de Foro 80

Anexo 5: Rubrica de Ensayo 81

Anexo 6: Rúbrica de Taller/Investigación 82

I. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

Información General

1.1.	Asignatura	Derecho Laboral, Tributario y Societario					
1.2.	Carrera	Contabilidad y Administración Tributaria					
1.3.	Código de asignatura	CAT1246					
1.4.	Créditos	2,1					
1.5.	Nivel	Primero					
1.6.	Detalle de horas	ACD	60	AA	24	APE	18

Requisitos

Prerrequisitos		Correquisitos	
Asignatura	**Código**	**Asignatura**	**Código**
N/A	N/A	Impuestos	CAT2228

Descripción de la asignatura.

La asignatura de Derecho laboral, tributario y societario desempeña un papel fundamental en la formación del profesional de Contabilidad y Administración Tributaria al proporcionar una comprensión profunda de la legislación vigente relacionada a tres ramas del Derecho fundamentales para el futuro profesional. A través de esta asignatura, se espera que los estudiantes adquieran conocimientos sólidos sobre las leyes y normativas que rigen en el país relacionadas al derecho laboral, tributario y societario. Durante el desarrollo de esta asignatura, los estudiantes exploran los fundamentos de la legislación laboral, tributario y societario, incluyendo los principios legales que la sustentan y diverso articulado que lo regula. Se analizan detalladamente las leyes y regulaciones específicas que rigen el en el Ecuador, se realiza la formación integral de los estudiantes para crear profesionales competentes y conocedores de las instituciones y figuras jurídicas que componen la Legislación laboral, tributario y societario con el fin de que puedan relacionar la teoría, casos prácticos directamente con la realidad, se busca formar profesionales responsables y conscientes de su profesión y responsabilidades.

Objetivos de la asignatura:

Brindar a los estudiantes un conocimiento profundo de las normas legales relacionadas con la legislación laboral, tributario y societario. Se desarrolla y fomenta la necesidad de que el futuro profesional pueda aplicar sus conocimientos legales en la práctica cotidiana de su profesión.

Introducción de la Asignatura

En el ámbito de la Contabilidad y Administración Tributaria, el entendimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral, tributaria y societaria son fundamentales. Estos pilares legales no solo definen los marcos normativos que rigen las relaciones laborales, los impuestos y la constitución de empresas, sino que también establecen los parámetros dentro de los cuales las organizaciones operan y se desarrollan. En el ámbito de la Contabilidad y Administración Tributaria, el entendimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral, tributaria y societaria son fundamentales. Estos pilares legales no solo definen los marcos normativos que rigen las relaciones laborales, los impuestos y la constitución de empresas, sino que también establecen los parámetros dentro de los cuales las organizaciones operan y se desarrollan. La asignatura de Legislación de laboral, tributario y societario para la carrera técnica de Contabilidad y Administración Tributaria presenta contenidos íntegros, teórico-legal, que ayudarán a los estudiantes a comprender la legislación aplicada en el ejercicio de sus funciones profesionales.

I. DATOS GENERALES DE LA UNIDAD 1

Información General

1.1.	Nivel	Primero					
1.2.	Nombre Unidad	Derecho Laboral Ecuatoriano					
1.3.	Tema 1 – Unidad	Nociones Generales del Régimen Laboral ecuatoriano					
1.4.	Tema 2 – Unidad	Terminación de la relación laboral					
1.5.	Unidad organizacional	Unidad Profesional					
1.6.	Unidad	1					
1.7.	Total, Horas Unidad	25					
1.8.	Detalle de horas Unidad	ACD	15	AA	6	APE	5

Resultado de Aprendizaje

En la Unidad 1 los resultados de aprendizaje incluyen una sólida comprensión del Derecho Laboral, sus conceptos fundamentales y artículos relacionados a sus definiciones y principios rectores del régimen laboral y su relación con la contabilidad, contratación laboral, principales modalidades y sus formalidades, componentes de la remuneración, cálculo de remuneraciones de los trabajadores y la Terminación de la relación laboral bajo los preceptos del código laboral en Ecuador. Asimismo, los estudiantes tendrán la capacidad de aplicar estos conocimientos en casos prácticos y relacionarlo al ejercicio de su futura profesión.

Metodología

La Metodología tiene enfoque cualitativo con enfoque activo y colaborativo, incluye sesiones de clase estructuradas en torno a los Temas específicos, lecturas y tareas, estudio de casos, proyectos prácticos y debates en clase. Se fomenta la participación en debates, preguntas y respuestas y se proporcionan recursos en línea para una comprensión más profunda de la asignatura. La evaluación se realiza mediante pruebas, proyectos de investigación y una evaluación final con retroalimentación continua para guiar el aprendizaje del estudiante. Esta metodología busca que los estudiantes comprendan los conceptos fundamentales y legislación pertinente para que puedan aplicar eficazmente los conocimientos adquiridos

DESARROLLO

Unidad 1: Derecho Laboral Ecuatoriano

Tema 1: Nociones Generales del Régimen Laboral Ecuatoriano

Objetivo: Comprender las nociones generales del régimen laboral ecuatoriano, identificando sus principios, normativas y derechos fundamentales para su aplicación en el ámbito laboral.

- Definiciones y principios rectores del régimen laboral y su relación con la Contabilidad.
- Contratación laboral, principales modalidades y sus formalidades.
- Componentes de la remuneración
- Cálculo de remuneraciones de los trabajadores

Definiciones y principios rectores del régimen laboral y su relación con la contabilidad

Antes de introducirse en la materia es necesario conocer qué es el Derecho, de forma general el Derecho es un sisTema racional de normas sociales de conductas, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones en la sociedad. Con base a ello, se entiende que, como primera aproximación terminológica, el Derecho laboral es la rama de las ciencias jurídicas que estudia el fenómeno social del trabajo subordinado, en el marco de un sisTema económico y de Derecho.

El autor, Fernández Madrid indica que “derecho del trabajo constituye un conjunto sistemático de normas que regulan un tipo especial de relaciones que tienen su centro o punto de referencia en un trabajo personal que se define por las notas de libertad y dependencia” (Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, pág. 113).

Es evidente que la relación que existe entre trabajadores y empleadores, en el marco de un contrato de trabajo, la desigualdad se convierte usual, contrariamente a lo que se desprende de la doctrina, la ley y práctica de ahí que existen principios protectores. Uno de ellos el Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales, el artículo 4 del Código de Trabajo Ecuatoriano, indica sobre la irrenunciabilidad de derechos, que los derechos del trabajador son irrenunciables por lo que será nula toda estipulación que establezca lo contrario.

El código de trabajo se fundamenta en principios rectores como el descrito. Asimismo, es un cuerpo normativo que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades, tipos y condiciones de trabajo.

Contratación laboral, principales modalidades y sus formalidades. –

Principales modalidades: En el ecuador, nuestro código de trabajo indica cuales son las modalidades de trabajo. Existen diferentes modalidades de contrato y como consecuencia de la aparición de nueva normativa al respecto, también diversos tipos. De todos ellos, nos centraremos en los más representativos y frecuentes**.**

El artículo 8 del C.T, sobre el contrato individual, indica que "Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre" (2020, pág. 4). Por otro lado, el artículo 220 del C.T, sobre el contrato colectivo, indica:

Es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. (pág. 80)

De ahí surge la pregunta sobre cuál es la diferencia entre los dos, un contrato colectivo va a ser celebrado acogiendo a los contratos individuales de uno o más trabajadores. El contrato colectivo de trabajo tiene por regla general poder consignar prestaciones superiores. "No tendría sentido la celebración de un contrato colectivo si en él no se establecieren mejores condiciones para el trabajador".

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra. Es obligatorio por escrito cuando así lo exija una disposición legal; por ejemplo, el artículo 236 sobre formalidades del contrato colectivo, indica que el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito. En la actualidad, existen más de 40 tipos de contrato en el ecuador, de los cuales se desprende; como ejemplo, la estadística que se desprende a continuación, donde el contrato laboral indefinido fue el más realizado.

El artículo 14 del C.T nos indica que el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente. Asimismo, la estadística indicaba que el contrato emergente fue el segundo; sin embargo, recordemos que aquel se

creó a propósito de pandemia con condiciones más flexibles que favorecían al empleador y empleado con el tiempo y en la actualidad la ley humanitaria fue derogada, algunas de las disposiciones, como el contrato especial emergente, también fueron eliminadas, esto significa que las condiciones laborales y sus respectivas regulaciones relacionadas volvieron a estar sujetas a las leyes laborales ordinarias en Ecuador. A su vez, a partir de 2020, los empleadores han podido aplicar cuatro nuevos modelos de contratos que se crearon a favor del trabajador, estos son: Contrato de emprendimiento, Control productivo, Contrato turístico y cultura, y Contrato joven y de formación.

Componentes de la remuneración

Sobre los componentes se podría resumir que son todo lo que comprende un salario. cada uno de estos componentes que comprenden la remuneración tienen su respectivo cálculo que lo estipula nuestro código laboral y que más adelante se examinará. En ecuador los componentes principales son:

1.- Sueldo base: sueldo fijado que no puede ser inferior a lo establecido por el estado, con excepciones, antes del análisis, es importante conocer, el actual SBU es de $ 460.

2.- componentes principales: serán así el salario digno; tales como el sueldo básico - SBU, décimo tercera y décimo cuarta remuneración, otros beneficios percibidos en dinero y utilidades. las horas extras y suplementarias, así como las vacaciones son beneficios de los trabajadores que no están contemplados en los componentes del salario digno

3.- otros: según el CT, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, pasan a denominarse "componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones", y suprime todas las referencias que aludan a "bonificación complementaria" y "compensación por el incremento del costo de vida" (Código del Trabajo, 2020).

Cálculo de remuneraciones de los trabajadores

Valor por hora: Para calcular el valor de la hora de trabajo, el Código Laboral indica que se divida el salario para 240 horas; es decir, 8 horas de trabajo diario, multiplicadas por los 30 días del mes; sin embargo, en vista de que existe y se presta a la confusión el Ministerio del Trabajo ha indicado que el SBU no se divida para las 240 horas, sino sobre 160 horas que resultan de 40 horas de trabajo semanales, considerando los días laborables, multiplicadas por las 4 semanas que tiene un mes.

DÉCIMO TERCERO. - Derecho a la décima tercera remuneración o también llamado bono navideño según el artículo 111 del CT establece que “Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario” (pág. 42).

DÉCIMO CUARTO. - El artículo 113 del CT establece que “Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general” (Asamblea del Ecuador, pág. 43).

OTROS:

IESS Empleado (9.45%)

IESS Empleador (11.15%)

Fondos de Reserva (a partir del 13er mes) 1 sueldo/12

EJEMPLO CASO PRÁCTICO

Calcular la remuneración con base a SBU $460, tome en consideración por 12 meses trabajados.

Concepto	Frecuencia	Valor
Salario acordado	mensual	$460,00
IESS Empleado (9.45%)	mensual	$43,47
Fondos de Reserva (a partir del 13er mes) 1 sueldo/12	mensual	$38,33
Décimo Tercero	anual	$460,00
Décimo Cuarto	anual	$400,00

Ilustración 1

ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Tabla 1

Detalle de la Práctica

Practicas	Instrucciones	Duración de la Practica	Mecanismo de Evaluación
Foro de debate	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Por rúbricas
Práctica investiga: Taller/Ensayo/Investigación	Revisar Actividades Prácticas	3:30 h	Por rúbricas
Tutorías Prácticas	Revisar Actividades Prácticas	2:00 mm	Por participación en clase
Test evaluativo	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Formativa

Nota. Elaboración propia

Consideraciones Generales

1. Lee y revisa la Guía de Estudio.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Participa activamente en el FORO DEBATE.
4. Revisa en el calendario el día y hora en que se realizará las actividades prácticas y la tutoría.
5. Realizar la práctica propuesta por el docente.
6. Revisa las Rúbricas acorde a la actividad prácticas.
7. Toma los principales apuntes que vayas rescatando del texto.
8. Reflexiona sobre los Temas tratados en la clase.
9. Sube el documento en formato PDF en la plataforma Moodle.
10. Revisa la calificación de tus actividades prácticas.

FORO DE DEBATE

TEMA: “Importancia del Derecho laboral en su profesión”

Consigna: Considera importante el Derecho laboral en su profesión. Desarrollar su respuesta con base doctrinaria y legal

Instrucciones para Participar:

- Responde a una o más preguntas.
- Comenta las respuestas de otros participantes.
- Promueve un ambiente respetuoso y constructivo.

PRÁCTICA INVESTIGATIVA

Tema: Realizar un ensayo sobre el Derecho laboral y su relación con la contabilidad

Consigna:

- El trabajo de investigación debe presentarse de manera estructurada y coherente para comunicar efectivamente los hallazgos y conclusiones.
- Asegúrese de que el estilo y formato del trabajo sigan las pautas de citación y presentación establecidas por la institución.
- Utilice un lenguaje claro y evite jergas o términos técnicos innecesarios.
- Revise y corrija la redacción y la gramática antes de la presentación final (ver anexo).

PRÁCTICA TEST

Antes de realizar el test, es importante considerar varios aspectos para aprovechar al máximo la experiencia.

Consideraciones para realizar el test

1. Lee y revisa el documento
2. Observa el video de la clase magistral
3. Revisa en el calendario el día y hora en que se debe de realizar el Test
4. Realiza el Test 1 de la unidad considerando lo Siguiente:

- No cambiarte entre paginas durante la realización del Test
- Revisa que tu conexión a internet sea estable
- Recuerda que todo el contenido está inmerso dentro del documento base

5. Revisa tu puntuación, de inmediato al finalizar de la actividad

Tema: 2: Terminación de la relación laboral

Objetivo: Analizar las causas y procedimientos de terminación de la relación laboral en Ecuador, comprendiendo sus implicaciones legales y derechos tanto para el trabajador como para el empleador.

- Causales y formalidades para su aplicación.
- Indemnización laboral
- Análisis y cálculo de las indemnizaciones laborales por terminación de su relación laboral y ejemplos prácticos.

Causales, formalidades para su aplicación e indemnización

La terminación laboral es un proceso crucial tanto para los empleadores como para los empleados dentro del ámbito empresarial. Este procedimiento, cuando se realiza de manera adecuada y ética, puede contribuir a mantener un ambiente laboral justo y respetuoso. Ante todo, es esencial que los empleadores comprendan y respeten las leyes laborales pertinentes al momento de llevar a cabo una terminación.

Esto implica garantizar que se respeten los derechos del empleado, como el aviso previo, las indemnizaciones correspondientes y cualquier otra compensación acordada. Por otro lado, los empleados también deben ser conscientes de sus derechos y responsabilidades en caso de una terminación laboral. Es fundamental que conozcan los términos de su contrato laboral y cualquier política interna relacionada con la terminación del empleo.

Además, es importante que tanto empleadores como empleados mantengan una comunicación abierta y honesta durante el proceso de terminación. Esto puede ayudar a mitigar posibles conflictos y permitir una transición más suave para ambas partes. La terminación laboral, aunque puede ser un proceso difícil, también puede ser una oportunidad para ambas partes de avanzar hacia nuevas oportunidades y crecimiento profesional.

Al manejar este proceso con respeto y profesionalismo, las empresas pueden preservar su reputación y mantener relaciones laborales positivas a largo plazo. La terminación laboral es un aspecto inevitable en el mundo empresarial, pero su manejo ético y respetuoso es fundamental para el bienestar tanto de los empleadores como de los empleados. Al seguir las leyes laborales, mantener una comunicación abierta y tratar a todos los involucrados con

dignidad y respeto, podemos garantizar que este proceso se lleve a cabo de manera justa y equitativa para todos los implicados.

Definiciones: Desahucio: en el contexto del derecho laboral, el "desahucio" se refiere al despido unilateral del empleador hacia el empleado, y está sujeto a regulaciones legales específicas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un proceso justo de terminación laboral.

El articulo 184 sobre desahucio, indica que es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

Por otro lado, el artículo 190 sobre la indemnización al empleador por falta de desahucio indica que el trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración

Análisis y cálculo de las indemnizaciones laborales por terminación de su relación laboral

El artículo 169, sobre las causas para la terminación del contrato individual, indica que el contrato individual de trabajo termina: 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato; 2. Por acuerdo de las partes; 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este código; según el artículo 173 de este código; y, 9. Por desahucio presentado por el trabajador.

Sobre las bonificaciones por desahucio, el articulo 185 menciona que, en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará

en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. El cálculo de estas indemnizaciones puede variar según diversos factores, como el tiempo de servicio del trabajador, el salario mensual, y las disposiciones específicas de la ley laboral ecuatoriana. Por ejemplo, en el caso de un despido injustificado, la indemnización puede equivaler a un determinado número de remuneraciones mensuales por cada año de servicio, con un máximo de ciertos meses de salario.

El artículo 188, sobre la indemnización por despido intempestivo, indica que el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

- Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración.
- De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

Es decir, nuestro código laboral en lo referente a indemnización por despido intempestivo, determina la indemnización que debe percibir y que tiene derecho el trabajador que sea despedido de forma intempestiva por parte de su empleador: el trabajador que haya prestados sus servicios hasta tres años, tiene derecho de percibir una indemnización equivalente tres meses de remuneración; en caso de que el trabajador hubiere prestados sus servicios por más de tres años tiene derecho a un equivalente de una remuneración por cada año de servicio, este valor no podrá superar veinte cinco meses de remuneración.

Para poder realizar dicho cálculo se tendrá encuentra como base la última remuneración que el trabajador percibía al momento del despido, incluidas también las bonificaciones que estipula el artículo 185 del código de trabajo.

El empleador que no confirme el despido del trabajador que conste en el referente en el momento de presentar ante la autoridad pertinente, o negare que dicho escrito donde consta el despido no es de su autoría o de su representante legal, se ordenara la reincorporación a sus labores de forma inmediata al trabajador.

ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Tabla 1

Detalle de la Práctica

Practicas	Instrucciones	Duración de la Practica	Mecanismo de Evaluación
Foro de debate	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Por rúbricas
Práctica investiga: Taller/Ensayo/Investigación	Revisar Actividades Prácticas	3:30 h	Por rúbricas
Tutorías Prácticas	Revisar Actividades Prácticas	2:00 mm	Por participación en clase
Test evaluativo	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Formativa

Nota. Elaboración propia

Consideraciones Generales

1. Lee y revisa la Guía de Estudio.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Participa activamente en el FORO DEBATE.
4. Revisa en el calendario el día y hora en que se realizará las actividades prácticas y la tutoría.
5. Realizar la práctica propuesta por el docente.
6. Revisa las Rúbricas acorde a la actividad prácticas.
7. Toma los principales apuntes que vayas rescatando del texto.
8. Reflexiona sobre los Tema:s tratados en la clase.
9. Sube el documento en formato PDF en la plataforma Moodle.
10. Revisa la calificación de tus actividades prácticas.

FORO DE DEBATE

Tema: Indemnización laboral

¿Considera que en la praxis las indemnizaciones por terminación laboral se cumplen según la ley, indique recomendaciones?

Instrucciones para Participar:

- Responde a una o más preguntas.
- Comenta las respuestas de otros participantes.
- Promueve un ambiente respetuoso y constructivo.

PRÁCTICA INVESTIGATIVA

Tema: Realizar un ensayo sobre la Indemnización por accidente laboral en Ecuador.

Consigna:

- El trabajo de investigación debe presentarse de manera estructurada y coherente para comunicar efectivamente los hallazgos y conclusiones.
- Asegúrese de que el estilo y formato del trabajo sigan las pautas de citación y presentación establecidas por la institución.
- Utilice un lenguaje claro y evite jergas o términos técnicos innecesarios.
- Revise y corrija la redacción y la gramática antes de la presentación final (ver anexo).

PRÁCTICA TEST

Antes de realizar el test, es importante considerar varios aspectos para aprovechar al máximo la experiencia.

Consideraciones para realizar el test

1. Lee y revisa el documento
2. Observa el video de la clase magistral
3. Revisa en el calendario el día y hora en que se debe de realizar el Test
4. Realiza el Test 1 de la unidad considerando lo Siguiente:

- No cambiarte entre paginas durante la realización del Test
- Revisa que tu conexión a internet sea estable
- Recuerda que todo el contenido está inmerso dentro del documento base

5. Revisa tu puntuación, de inmediato al finalizar de la actividad

II. DATOS GENERALES DE LA UNIDAD 2

Información General

1.1.	Nivel	Primero					
1.2.	Nombre Unidad	Derecho Societario					
1.3.	Tema 1 – Unidad	Nociones Generales					
1.4.	Tema 2 – Unidad	Compañías					
1.5.	Unidad organizacional	Unidad Profesional					
1.6.	Unidad	2					
1.7.	Total, Horas Unidad	26					
1.8.	Detalle de horas Unidad	ACD	15	AA	6	APE	4

Resultado de Aprendizaje

En la Unidad 2, los resultados de aprendizaje incluyen una sólida comprensión del Derecho Laboral referente a Beneficios del trabajador bajo relación de dependencia en Ecuador, su proyección de ingresos para efecto del cálculo de la retención de impuesto a la renta. Los estudiantes tendrán la capacidad de aplicar estos conocimientos en casos prácticos y relacionarlos al ejercicio de su futura profesión.

Metodología

La Metodología tiene enfoque cualitativo con enfoque activo y colaborativo, incluye sesiones de clase estructuradas en torno a los Temas específicos, lecturas y tareas, estudio de casos, proyectos prácticos y debates en clase. Se fomenta la participación en debates, preguntas y respuestas y se proporcionan recursos en línea para una comprensión más profunda de la asignatura. La evaluación se realiza mediante pruebas, proyectos de investigación y una evaluación final con retroalimentación continua para guiar el aprendizaje del estudiante. Esta metodología busca que los estudiantes comprendan los conceptos fundamentales y legislación pertinente para que puedan aplicar eficazmente los conocimientos adquiridos.

DESARROLLO

Unidad 2: Principales Obligaciones del Empleador Respecto a sus Trabajadores y Nuevas Modalidades contractuales

Tema 1: Beneficios del trabajador bajo relación de dependencia

Objetivo: Identificar los beneficios que corresponden a los trabajadores bajo relación de dependencia, comprendiendo su importancia en la protección de derechos laborales y el cumplimiento de las obligaciones del empleador.

- Definiciones y principios rectores de la seguridad social.
- Formalidades que debe cumplir el empleador respecto al IESS.
- riesgos del trabajador.
- Nuevas modalidades de contratos laborales en Ecuador.
- Introducción a la Ley Orgánica para La Justicia Laboral

Definiciones y principios rectores de la seguridad social.

La seguridad social en Ecuador se fundamenta en una serie de principios y valores que buscan garantizar el bienestar y la protección social de todos los ciudadanos. Estos principios, consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y en diversas leyes y reglamentos, establecen las bases para el diseño, implementación y gestión de los programas y políticas de seguridad social en el país.

La seguridad social en Ecuador se define como el conjunto de medidas y políticas orientadas a garantizar el acceso universal a servicios de salud, pensiones, asistencia social y otros beneficios que promuevan el bienestar y la protección social de la población. Este sisTema se organiza y administra a través de instituciones públicas y privadas, con el fin de asegurar la cobertura y la calidad de los servicios ofrecidos.

La Ley de Seguridad Social en Ecuador aborda la seguridad y salud laboral como aspectos fundamentales para garantizar el bienestar de los trabajadores. En este sentido, la ley establece disposiciones específicas para proteger la salud y seguridad de los empleados en el lugar de trabajo. Esta ley también tiene principios rectores como la solidaridad que es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos.

La obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del seguro general obligatorio. La universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del seguro general obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.

La equidad es la entrega de las prestaciones del seguro general obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común. La eficiencia es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del seguro general obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios.

La subsidiariedad es el auxilio obligatorio del estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados. La suficiencia es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del seguro general obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado.

La ley indica quiénes son sujetos obligados a solicitar la protección del seguro general obligatorio, de esta forma en calidad de afiliados, están obligados todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular como:

a. El trabajador en relación de dependencia;
b. El trabajador autónomo;
c. El profesional en libre ejercicio;
d. El administrador o patrono de un negocio;
e. El dueño de una empresa unipersonal;
f. El menor trabajador independiente.

Con las nuevas reformas a favor de los derechos de los ciudadanos se han introducido a las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado y las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del seguro general obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales.

La ley indica que son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del seguro social campesino “los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el

habitante rural" (Ley de Seguridad Social, 2022). A su vez, a través del artículo 3, la ley menciona cuales son los riesgos cubiertos. Indica que el Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente ley y demás normativa aplicable, en casos de: a. Enfermedad; b. Maternidad; c. Riesgos del trabajo; d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, e. Cesantía.

Formalidades que debe cumplir el empleador respecto al IESS.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es la institución encargada de administrar el sisTema de seguridad social en Ecuador, brindando cobertura en áreas como la salud, pensiones, riesgos del trabajo y prestaciones económicas. Los empleadores en Ecuador tienen la responsabilidad legal de cumplir con una serie de formalidades y obligaciones respecto al IESS, tanto en relación con sus trabajadores como en lo que respecta a sus propias obligaciones como empleadores.

Inscripción y Afiliación: Uno de los primeros pasos que debe cumplir un empleador en Ecuador es la inscripción en el IESS. Esto implica registrarse como empleador ante la institución y obtener un número de identificación patronal (NIP). Una vez inscrito, el empleador está obligado a afiliar a todos sus trabajadores al IESS, incluyendo a aquellos contratados a tiempo completo, tiempo parcial o bajo cualquier otra modalidad contractual.

Pago de Aportes: Los empleadores en Ecuador están obligados a realizar el pago de los aportes al IESS, tanto por parte del empleador como por parte del trabajador. Estos aportes se calculan sobre la base del salario del trabajador y se destinan a financiar los diferentes programas y prestaciones del IESS, como la atención médica, las pensiones y las prestaciones por riesgos del trabajo. El incumplimiento en el pago de los aportes puede acarrear sanciones y penalidades por parte de las autoridades competentes.

Declaración de Nómina: Los empleadores también deben cumplir con la obligación de presentar la declaración de nómina ante el IESS. Esta declaración incluye información detallada sobre los trabajadores afiliados, sus salarios, las horas trabajadas, entre otros datos relevantes. La presentación de la declaración de nómina permite al IESS llevar un registro actualizado de los trabajadores afiliados y calcular correctamente los aportes correspondientes.

Reporte de Novedades: Los empleadores están obligados a informar al IESS sobre cualquier novedad que afecte la situación laboral de sus trabajadores, como cambios en el salario, modificaciones en la jornada laboral, ingreso o egreso de personal, entre otros. Este

reporte de novedades es fundamental para mantener actualizada la información en los registros del IESS y garantizar la correcta aplicación de las prestaciones y beneficios correspondientes a cada trabajador.

Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales: Además de las formalidades específicas relacionadas con el IESS, los empleadores en Ecuador deben cumplir con todas las obligaciones laborales y previsionales establecidas en la legislación vigente. Esto incluye el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, el pago oportuno de salarios y beneficios, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos fundamentales para garantizar un ambiente laboral seguro y justo.

Riesgos del trabajador.

Algunas de las principales provisiones relacionadas con la seguridad y salud laboral incluyen:

Prevención de Riesgos Laborales: La ley establece la responsabilidad de los empleadores de identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales en el lugar de trabajo. Esto implica la implementación de medidas de prevención adecuadas para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales.

Acceso a Servicios de Salud Ocupacional: La Ley de Seguridad Social en Ecuador también garantiza el acceso de los trabajadores a servicios de salud ocupacional, incluyendo exámenes médicos periódicos y atención médica en caso de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Para ello la ley de disposiciones importantes a través de su Título VII, donde desglosa articulado sobre Seguro General De Riesgos Del Trabajo. En resumen, la Ley de Seguridad Social en Ecuador reconoce la importancia de la seguridad y salud laboral y establece disposiciones para proteger y promover el bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral.

Prevención de riesgos laborales

El Código de Trabajo, a través de sus artículos 410 al 439, abarca la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo. El Capítulo V del Código de Trabajo de Ecuador, que comprende los artículos 410 al 439, es una sección fundamental que se enfoca en la protección y seguridad de los trabajadores en el entorno laboral.

Estos artículos establecen disposiciones específicas para garantizar la prevención de riesgos laborales, la implementación de medidas de seguridad e higiene, la creación de puestos de auxilio y la protección de los trabajadores en caso de disminución de su capacidad para el trabajo. En primer lugar, el Capítulo V del Código de Trabajo de Ecuador se dedica a la prevención de riesgos laborales, reconociendo la importancia de identificar, evaluar y mitigar los riesgos asociados con las actividades laborales.

Establece la responsabilidad de los empleadores de adoptar medidas adecuadas para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, así como de proporcionar la formación y equipo necesario para garantizar la seguridad de los trabajadores. Además, este capítulo aborda la importancia de mantener condiciones de trabajo seguras e higiénicas. Se requiere que los empleadores implementen medidas para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, que incluya la limpieza, ventilación adecuada, suministro de agua potable y condiciones ergonómicas apropiadas para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales.

El Capítulo V también contempla la creación de puestos de auxilio en caso de emergencias laborales, como incendios o accidentes. Estos puestos deben contar con personal capacitado y equipamiento adecuado para brindar asistencia inmediata en situaciones de crisis, garantizando así la seguridad y bienestar de los trabajadores. Este capítulo aborda la protección de los trabajadores en caso de disminución de su capacidad para el trabajo debido a accidentes laborales o enfermedades ocupacionales. Establece disposiciones para la rehabilitación vocacional y la reubicación laboral, así como para la compensación adecuada en caso de incapacidad permanente.

El Capítulo V del Código de Trabajo de Ecuador establece normas y procedimientos para prevenir riesgos laborales, promover la seguridad e higiene, crear puestos de auxilio y proteger a los trabajadores en caso de incapacidad laboral, contribuyendo así a un entorno laboral seguro y saludable en Ecuador. A su vez, en el ecuador existen diversos reglamentos y normativas que velan por el trabajador para prevenir riesgos laborales.

Nuevas modalidades de contratos laborales en ecuador.

El mercado laboral ecuatoriano ha experimentado cambios significativos en los últimos años, lo que ha llevado a la implementación de nuevas modalidades de contratos laborales que buscan adaptarse a las demandas y necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Estas nuevas modalidades de contratos reflejan la diversidad y la flexibilidad del mercado laboral actual, así como la evolución de las relaciones laborales en el contexto de un entorno económico y social en constante transformación.

A continuación, se presentan algunas de las nuevas modalidades de contratos laborales que han surgido en Ecuador en los últimos años. A su vez, a partir de 2020, los empleadores han podido aplicar cuatro nuevos modelos de contratos que se crearon a favor del trabajador, estos son: Contrato de emprendimiento, Control productivo, Contrato turístico y cultura, y Contrato joven y de formación.

Introducción a la ley orgánica para la justicia laboral

La justicia laboral es un pilar fundamental para garantizar los derechos de los trabajadores y promover relaciones laborales justas y equitativas en cualquier sociedad. En Ecuador, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral es el marco legal que regula los procedimientos, las normativas y las instancias encargadas de administrar la justicia en el ámbito laboral. Aprobada en el año 2015, esta ley representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales y en la promoción de un sisTema de justicia laboral más eficiente y transparente. Algunos de los principales aspectos de la ley orgánica para la justicia laboral son:

1. Creación de Tribunales de Justicia Laboral: La ley establece la creación de tribunales especializados en materia laboral, encargados de resolver conflictos y litigios relacionados con las relaciones de trabajo. Estos tribunales cuentan con jueces especializados en derecho laboral y se encargan de garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y de proteger los derechos de los trabajadores.

2. Ampliación de la Competencia de la Inspección del Trabajo: La ley otorga mayores facultades a la Inspección del Trabajo para supervisar el cumplimiento de las normativas laborales y para imponer sanciones en caso de infracciones. Esto incluye la realización de inspecciones en los lugares de trabajo, la verificación del cumplimiento de los derechos laborales y la mediación en conflictos laborales.

3. Fortalecimiento de los Derechos de los Trabajadores: La ley fortalece los derechos de los trabajadores al establecer medidas de protección contra el despido injustificado, el acoso laboral, la discriminación y otras formas de violación de los derechos laborales. Asimismo, garantiza el derecho a la negociación colectiva y a la sindicalización, promoviendo así la participación activa de los trabajadores en la defensa de sus intereses.

4. Agilización de los Procedimientos Laborales: La ley busca agilizar los procedimientos judiciales en materia laboral, reduciendo los plazos de tramitación de los casos y promoviendo mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como la conciliación y la mediación. Esto permite una pronta y efectiva resolución de los litigios laborales, evitando largos procesos judiciales y garantizando una justicia más accesible y eficiente para los trabajadores.

5. Protección de los Derechos de los Migrantes: La ley reconoce y protege los derechos laborales de los trabajadores migrantes, garantizando su igualdad de trato y acceso a la justicia laboral. Esto incluye medidas para prevenir la explotación laboral, la discriminación y otras formas de vulneración de los derechos de los migrantes en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral en Ecuador representa un importante avance en la protección de los derechos laborales y en la promoción de un sisTema de justicia laboral más eficiente y transparente. Al fortalecer los mecanismos de protección de los trabajadores, garantizar el acceso a la justicia y promover una cultura de cumplimiento de las normativas laborales, esta ley contribuye a la construcción de un ambiente laboral más justo, equitativo y respetuoso de los derechos humanos.

ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Tabla 1

Detalle de la Práctica

Practicas	Instrucciones	Duración de la Practica	Mecanismo de Evaluación
Foro de debate	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Por rúbricas
Práctica investiga: Taller/Ensayo/Investigación	Revisar Actividades Prácticas	3:30 h	Por rúbricas
Tutorías Prácticas	Revisar Actividades Prácticas	2:00 mm	Por participación en clase
Test evaluativo	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Formativa

Nota. Elaboración propia

Consideraciones Generales

1. Lee y revisa la Guía de Estudio.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Participa activamente en el FORO DEBATE.
4. Revisa en el calendario el día y hora en que se realizará las actividades prácticas y la tutoría.
5. Realizar la práctica propuesta por el docente.
6. Revisa las Rúbricas acorde a la actividad prácticas.
7. Toma los principales apuntes que vayas rescatando del texto.
8. Reflexiona sobre los Temas tratados en la clase.
9. Sube el documento en formato PDF en la plataforma Moodle.
10. Revisa la calificación de tus actividades prácticas.

FORO DE DEBATE

TEMA: Ley Orgánica para la Justicia Laboral

Consigna: Exponer cuáles son los aspectos, para usted, más relevantes introducidos en esta ley.

Instrucciones para Participar:

- Responde a una o más preguntas.
- Comenta las respuestas de otros participantes.
- Promueve un ambiente respetuoso y constructivo.

PRÁCTICA INVESTIGATIVA

Investigación: Nuevas modalidades de contratos laborales en Ecuador.

- El trabajo de investigación debe presentarse de manera estructurada y coherente para comunicar efectivamente los hallazgos y conclusiones.
- Asegúrese de que el estilo y formato del trabajo sigan las pautas de citación y presentación establecidas por la institución.
- Utilice un lenguaje claro y evite jergas o términos técnicos innecesarios.
- Revise y corrija la redacción y la gramática antes de la presentación final (ver anexo).

PRÁCTICA TEST

Antes de realizar el test, es importante considerar varios aspectos para aprovechar al máximo la experiencia.

Consideraciones para realizar el test

1. Lee y revisa el documento.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Revisa en el calendario el día y hora en que se debe de realizar el Test.
4. Realiza el Test 1 de la unidad considerando lo Siguiente:

- No cambiarte entre paginas durante la realización del Test.
- Revisa que tu conexión a internet sea estable.
- Recuerda que todo el contenido está inmerso dentro del documento base.

5. Revisa tu puntuación, de inmediato al finalizar de la actividad.

Tema 2: Proyección de ingresos del trabajador bajo relación de dependencia para efecto del cálculo de la retención de impuesto a la renta

Objetivo: Analizar la proyección de ingresos del trabajador bajo relación de dependencia, comprendiendo su impacto en el cálculo de la retención del impuesto a la renta y el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

- Proyección de ingresos del trabajador bajo relación de dependencia para efecto del cálculo de la retención de impuesto a la renta.
- Régimen de sanciones por incumplimiento de los deberes formales del empleador.

En Ecuador, la retención del impuesto a la renta es una obligación tanto para los empleadores como para los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia. Este impuesto se calcula sobre los ingresos que percibe el trabajador y su retención se realiza de forma mensual a través de la planilla de pago de sueldo. Para calcular correctamente la retención de impuesto a la renta, es necesario realizar una proyección de los ingresos del trabajador, considerando diversos factores que puedan influir en su remuneración total durante el año fiscal.

Factores a Considerar en la Proyección de Ingresos

1. Salario Mensual: El salario mensual del trabajador es el principal componente de sus ingresos y debe ser considerado en la proyección. Este salario puede estar sujeto a variaciones durante el año fiscal, como aumentos salariales, bonificaciones, comisiones u otros incentivos otorgados por el empleador.

2. Bonificaciones y Beneficios Adicionales: Además del salario mensual, el trabajador puede recibir bonificaciones, beneficios adicionales o ingresos extraordinarios durante el año, como aguinaldos, gratificaciones, participación en utilidades, entre otros. Estos ingresos deben ser incluidos en la proyección para calcular correctamente la retención de impuesto a la renta.

3. Deducciones Autorizadas: La ley ecuatoriana permite deducir ciertos gastos y pagos del total de ingresos del trabajador antes de calcular el impuesto a la renta. Estas deducciones pueden incluir gastos médicos, educativos, alimentación, entre otros. Es importante considerar estas deducciones autorizadas al realizar la proyección de ingresos del trabajador.

4. Otros Ingresos Gravados: Además de los ingresos provenientes de la relación de dependencia, el trabajador puede percibir otros ingresos gravados por impuesto a la renta, como ingresos por arrendamiento de bienes, intereses bancarios, dividendos, entre otros. Estos ingresos deben ser incluidos en la proyección y sumados al total de ingresos del trabajador para calcular la retención correspondiente.

5. Cambios en la Situación Laboral: Durante el año fiscal, el trabajador puede experimentar cambios en su situación laboral que afecten sus ingresos, como cambios de empleo, ascensos, descensos de salario, entre otros. Estos cambios deben ser considerados en la proyección para ajustar correctamente el cálculo de la retención de impuesto a la renta.

Cálculo de la base imponible para el cálculo de las aportaciones sujetas a Retención y al pago al favor del IEES:

Una vez realizada la proyección de ingresos del trabajador, se procede al cálculo de la retención de impuesto a la renta. Este cálculo se realiza aplicando la tarifa progresiva del impuesto a la renta sobre el total de ingresos gravados del trabajador, descontando las deducciones autorizadas correspondientes. El resultado obtenido es el monto que debe ser retenido mensualmente por el empleador y depositado en la cuenta del Servicio de Rentas Internas (SRI) en cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

La proyección de ingresos del trabajador bajo relación de dependencia es un proceso fundamental para calcular correctamente la retención de impuesto a la renta en Ecuador. Considerando diversos factores como el salario mensual, bonificaciones, deducciones autorizadas y otros ingresos gravados, es posible determinar el monto exacto que debe ser retenido mensualmente por el empleador y depositado en el SRI. Este proceso garantiza el cumplimiento de las obligaciones tributarias tanto para los empleadores como para los trabajadores, contribuyendo así al funcionamiento eficiente del sisTema tributario y al financiamiento de los servicios públicos en el país.

Régimen de sanciones por incumplimiento de los deberes formales del empleador.

El cumplimiento de los deberes formales por parte del empleador es crucial para garantizar el respeto de los derechos laborales y el correcto funcionamiento de las relaciones laborales en cualquier país. En Ecuador, el incumplimiento de estos deberes puede acarrear sanciones administrativas, económicas y legales, establecidas en la normativa laboral vigente. El régimen de sanciones por incumplimiento de los deberes formales del empleador

busca promover el cumplimiento de las obligaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores. A continuación, se detallan algunas de las sanciones más comunes aplicables en caso de incumplimiento:

1. Multas Administrativas: El incumplimiento de los deberes formales del empleador puede dar lugar a la imposición de multas administrativas por parte de las autoridades competentes. Estas multas pueden variar en monto dependiendo de la gravedad de la infracción y pueden ser impuestas por entidades como el Ministerio de Trabajo, la Inspección del Trabajo u otros organismos encargados de velar por el cumplimiento de las normativas laborales.

2. Clausura Temporal del Establecimiento: En casos graves de incumplimiento de los deberes formales del empleador, las autoridades pueden ordenar la clausura temporal del establecimiento o lugar de trabajo. Esta medida busca garantizar el cese de las actividades que vulneran los derechos laborales de los trabajadores y puede ser impuesta como una medida preventiva o correctiva, dependiendo de la situación específica.

3. Prohibición de Contratar con el Estado: En algunos casos, el incumplimiento reiterado de los deberes formales del empleador puede dar lugar a la prohibición de contratar con el Estado. Esta medida impide que el empleador participe en procesos de contratación pública y puede tener un impacto significativo en la actividad comercial y financiera de la empresa.

4. Responsabilidad Penal y Civil: En situaciones graves de incumplimiento de los deberes formales del empleador, pueden derivarse responsabilidades penales y civiles. Esto puede ocurrir en casos de fraude, malversación de fondos, explotación laboral, entre otros delitos relacionados con las relaciones laborales. En tales casos, el empleador puede ser objeto de procesos judiciales y ser condenado a sanciones penales, como la prisión, y a indemnizaciones económicas a favor de los trabajadores afectados.

5. Publicación de la Infracción: En algunos casos, las autoridades pueden ordenar la publicación de la infracción cometida por el empleador, ya sea a través de medios de comunicación o en registros públicos. Esta medida busca informar al público sobre el incumplimiento de los deberes formales del empleador y puede tener repercusiones negativas en la reputación y la imagen de la empresa.

El régimen de sanciones por incumplimiento de los deberes formales del empleador en Ecuador busca garantizar el respeto de los derechos laborales y promover el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa laboral. A través de la imposición de multas

administrativas, clausuras temporales, prohibiciones de contratar con el Estado, responsabilidades penales y civiles, y otras medidas, se busca disuadir a los empleadores de cometer infracciones y proteger los intereses de los trabajadores en el ámbito laboral.

ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Tabla 1

Detalle de la Práctica

Practicas	Instrucciones	Duración de la Practica	Mecanismo de Evaluación
Foro de debate	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Por rúbricas
Práctica investiga: Taller/Ensayo/Investigación	Revisar Actividades Prácticas	3:30 h	Por rúbricas
Tutorías Prácticas	Revisar Actividades Prácticas	2:00 mm	Por participación en clase
Test evaluativo	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Formativa

Nota. Elaboración propia

Consideraciones Generales

1. Lee y revisa la Guía de Estudio.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Participa activamente en el FORO DEBATE.
4. Revisa en el calendario el día y hora en que se realizará las actividades prácticas y la tutoría.
5. Realizar la práctica propuesta por el docente.
6. Revisa las Rúbricas acorde a la actividad prácticas.
7. Toma los principales apuntes que vayas rescatando del texto.
8. Reflexiona sobre los Temas tratados en la clase.
9. Sube el documento en formato PDF en la plataforma Moodle.
10. Revisa la calificación de tus actividades prácticas.

FORO DE DEBATE

Tema: Sanciones por Incumplimiento de los Deberes Formales del Empleador.

Mencione dos sanciones en Ecuador de forma general y explique con sus propias palabras.

Instrucciones para Participar:

- Responde a una o más preguntas.
- Comenta las respuestas de otros participantes.
- Promueve un ambiente respetuoso y constructivo.

PRÁCTICA INVESTIGATIVA

Taller: Régimen de sanciones por incumplimiento de los deberes formales del empleador

Realizar una comparación entre el acuerdo ministerial N.- 2017-0135, su reforma y el acuerdo N.- 2018-227.

Consigna:

- El trabajo de investigación debe presentarse de manera estructurada y coherente para comunicar efectivamente los hallazgos y conclusiones.
- Asegúrese de que el estilo y formato del trabajo sigan las pautas de citación y presentación establecidas por la institución.
- Utilice un lenguaje claro y evite jergas o términos técnicos innecesarios.
- Revise y corrija la redacción y la gramática antes de la presentación final (ver anexo).

PRÁCTICA TEST

Antes de realizar el test, es importante considerar varios aspectos para aprovechar al máximo la experiencia.

Consideraciones para realizar el test

1. Lee y revisa el documento.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Revisa en el calendario el día y hora en que se debe de realizar el Test
4. Realiza el Test 1 de la unidad considerando lo Siguiente:

- No cambiarte entre paginas durante la realización del Test
- Revisa que tu conexión a internet sea estable
- Recuerda que todo el contenido está inmerso dentro del documento base

5. Revisa tu puntuación, de inmediato al finalizar de la actividad

III. DATOS GENERALES DE LA UNIDAD 3

Información General

1.1.	Nivel	Primero					
1.2.	Nombre Unidad	Derecho Tributario					
1.3.	Tema 1 – Unidad	Nociones generales del Derecho tributario					
1.4.	Tema 2 – Unidad	El Contribuyente y sus Obligaciones Tributarias					
1.5.	Unidad organizacional	Unidad Profesional					
1.6.	Unidad	3					
1.7.	Total, Horas Unidad	26					
1.8.	Detalle de horas Unidad	ACD	15	AA	6	APE	5

Resultado de Aprendizaje

En la Unidad 3, los resultados de aprendizaje incluyen una sólida comprensión del Derecho tributario a través de nociones generales de del mismo, que incluyen Temas como Definición y Principios constitucionales del Derecho tributario, Fuentes y normativa aplicable, Definición de Registro Único Del Contribuyente. Asimismo, de Temas como Principios rectores del contribuyente, Tipos de contribuyentes, Obligaciones del Contribuyente, Exenciones, Evasión Tributaria y sanciones. Los estudiantes tendrán la capacidad de aplicar estos conocimientos en casos prácticos y relacionarlo al ejercicio de su futura profesión.

Metodología

La Metodología tiene enfoque cualitativo con enfoque activo y colaborativo, incluye sesiones de clase estructuradas en torno a los Temas específicos, lecturas y tareas, estudio de casos, proyectos prácticos y debates en clase. Se fomenta la participación en debates, preguntas y respuestas y se proporcionan recursos en línea para una comprensión más profunda de la asignatura. La evaluación se realiza mediante pruebas, proyectos de investigación y una evaluación final con retroalimentación continua para guiar el aprendizaje del estudiante. Esta metodología busca que los estudiantes comprendan los conceptos fundamentales y legislación pertinente para que puedan aplicar eficazmente los conocimientos adquiridos.

DESARROLLO

Unidad 3: Derecho Tributario

Tema 1: Nociones general del Derecho tributario

Objetivo: Comprender las nociones generales del Derecho Tributario, su marco legal y su importancia en la regulación de las obligaciones fiscales de personas naturales y jurídicas.

- Definición y Principios constitucionales del Derecho tributario.
- Fuentes y normativa aplicable
- Definición de Registro Único Del Contribuyente
- Para que sirve, cómo obtener, actualizar y cerrar el RUC
- Nuevas Reformas

Definición y principios constitucionales del derecho tributario.

El derecho tributario es la rama del derecho que regula la creación, aplicación y ejecución de las normas relacionadas con los tributos. Estas normas establecen las obligaciones de los contribuyentes, las facultades de la administración tributaria y los procedimientos para la determinación, liquidación y recaudación de impuestos, tasas y contribuciones especiales, así como las sanciones por su incumplimiento.

Existe una estrecha interconexión entre el Derecho Tributario y el Derecho Constitucional. Tanto la constitución, la ley y la demás normativa consagran derechos y garantías a ser aplicados a los sujetos contribuyentes. El Capítulo cuarto de la CRE, sobre Soberanía económica, Sección quinta Régimen tributario, articulo 300 menciona que el régimen tributario se regirá por principios como el de generalidad, progresividad, eficiencia, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria.

A su este artículo promueve la redistribución y el empleo, la producción de bienes y servicios, y conductas ecológicas, sociales y económicas responsables a través de la implementación de la política tributaria. El derecho tributario juega un papel crucial en Ecuador, al igual que en otros países, al ser fundamental para la financiación de proyectos y servicios públicos. Desde la construcción de infraestructuras hasta la implementación de programas sociales y educativos, los ingresos tributarios son esenciales para el desarrollo nacional.

El derecho tributario ecuatoriano también desempeña un papel importante en la promoción de la justicia social. A través de políticas fiscales adecuadas, se busca reducir las disparidades económicas y garantizar que todos los ciudadanos, sin importar su nivel de ingresos, tengan acceso equitativo a servicios esenciales y oportunidades. El derecho tributario se divide en varias ramas especializadas que abordan aspectos específicos de la legislación tributaria.

Estas subdivisiones son fundamentales para una mejor comprensión y aplicación de las normativas vigentes. La rama fundamental es el derecho tributario material, que establece quién debe pagar impuestos, cuánto deben pagar, cuándo deben realizar los pagos y qué tipos de tributos existen, como impuestos, tasas y contribuciones especiales. Por otro lado, el derecho tributario formal regula cómo deben interactuar los contribuyentes y la administración tributaria, además de definir los procedimientos para la declaración, pago y otros procesos relacionados con los tributos, así como los derechos y obligaciones de ambas partes.

Finalmente, el derecho tributario sancionador asegura el cumplimiento de las obligaciones fiscales, especificando qué conductas constituyen infracciones, las sanciones correspondientes y los procedimientos para su aplicación, garantizando siempre el derecho de defensa del contribuyente. Estas clasificaciones no solo facilitan una gestión más eficiente del sisTema tributario, sino que también promueven la equidad y el cumplimiento justo de las obligaciones tributarias, respetando los derechos de todos los involucrados.

Fuentes y normativa aplicable - reformas

Además de la Constitución de la República, se encuentra el Código Tributario, cuerpo normativo que aborda diversas disposiciones relacionadas con los impuestos, tasas y contribuciones especiales que deben pagar los contribuyentes. Define claramente quiénes son los sujetos activos y pasivos de los tributos, las obligaciones fiscales de cada uno, así como los derechos y garantías que asisten tanto a los contribuyentes como a la administración tributaria. Además, establece los mecanismos para la determinación de la base imponible, las tarifas aplicables y los procedimientos para la declaración y pago de los impuestos. Según el Código Tributario ecuatoriano, el sujeto activo de un tributo es definido como "el ente público acreedor del tributo" (Código Tributario, Art. 23). Por otro lado, el concepto de sujeto pasivo se refiere a "la persona natural o jurídica que, según la ley, está obligada al cumplimiento de la prestación tributaria, sea como contribuyente o como responsable" (Código Tributario, Art. 24). Además, se consideran sujetos pasivos las

herencias yacentes, las comunidades de bienes, así como otras entidades que, aunque carezcan de personalidad jurídica, constituyan una unidad económica o un patrimonio independiente. Asimismo, el contribuyente se define como "la persona natural o jurídica a quien la ley impone la prestación tributaria por la verificación del hecho generador" (Código Tributario, Art. 25). El Código Tributario de Ecuador es el marco normativo fundamental que regula el sisTema tributario en el país. Este cuerpo legal establece los principios, normas y procedimientos que rigen la imposición, administración, fiscalización y recaudación de los tributos. Su principal objetivo es garantizar la equidad, eficiencia y transparencia en la recaudación fiscal, asegurando así la financiación adecuada para los proyectos de infraestructura, servicios públicos y programas sociales del Estado. Este código también contempla las normativas relacionadas con las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones tributarias, asegurando un marco legal que promueva el cumplimiento voluntario y disuada cualquier forma de evasión fiscal. Asimismo, se actualiza periódicamente para adaptarse a las necesidades económicas y sociales del país, garantizando la eficacia y relevancia del sisTema tributario ecuatoriano en un contexto global dinámico.

Definición de registro único del contribuyente

Además de las normas mencionadas Ut Supra, la Ley de Registro Único de Contribuyentes establece su concepto a través de su artículo 1, que en lo pertinente indica es un instrumento que tiene por función registrar e identificar a los contribuyentes con fines impositivos y el objeto es proporcionar información a la Administración Tributaria.

A su vez esta ley indica que será administrado por el Servicio de Rentas Internas. Otro aspecto relevante de la ley son los casos especiales de contravención, a través del artículo 19 se menciona que se consideran contravenciones:

1. No solicitar la inscripción dentro del plazo señalado por la Ley;
2. No utilizar el número de Registro Único de Contribuyentes en los documentos señalados en el artículo 10 de esta Ley;
3. Permitir, por cualquier causa, el uso del número del registro de inscripción a terceras personas;
4. Utilizar el número de inscripción concedido a otro contribuyente;
5. Ocultar la existencia de sucursales, agencias u otros establecimientos comerciales de los que sea propietario el contribuyente; y,

6. Retener indebidamente el número de identificación tributaria luego de haberse cancelado el mismo.

Esto en concordancia con el Código Tributario, artículo 348 que establece el concepto de contravención e indica que “Son contravenciones tributarias, las acciones u omisiones de los contribuyentes, responsables o terceros o de los empleados o funcionarios públicos, que violen o no acaten las normas legales sobre administración o aplicación de tributos, obstaculicen la verificación o fiscalización de los mismos, o impidan o retarden la tramitación de los reclamos, acciones o recursos administrativo”.

Asimismo, la entrada en vigor de la Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo, primera reforma tributaria del Gobierno de Noboa, trae consigo nuevos cambios significativos en las multas y sanciones para los contribuyentes ecuatorianos con cambios a la Ley de Régimen Tributario Interno.

Para que sirve, cómo obtener, actualizar y cerrar el ruc

El Registro Único de Contribuyentes (RUC) en Ecuador es un documento fundamental para cualquier persona natural o jurídica que realice actividades económicas en el país. Este registro sirve como identificación tributaria y permite a la administración tributaria llevar un control adecuado de los contribuyentes y sus obligaciones fiscales.

Obtener el RUC en Ecuador es un proceso relativamente sencillo y se puede realizar tanto de forma presencial como en línea a través del portal web del Servicio de Rentas Internas (SRI). Los requisitos comunes para la inscripción incluyen la presentación de documentos como la cédula de identidad, pasaporte en caso de extranjeros, comprobante de domicilio y otros documentos que puedan ser requeridos según el tipo de contribuyente (persona natural o jurídica).

Es importante mantener actualizado el RUC para evitar problemas con la administración tributaria. Los cambios en la información registrada, como modificaciones en la dirección, actividad económica o datos personales, deben ser reportados al SRI para su actualización oportuna.

Esto se puede hacer también a través del portal web del SRI o en las oficinas físicas designadas para tal fin. En cuanto al cierre del RUC, este procedimiento se realiza cuando el contribuyente decide finalizar sus actividades económicas o trasladarlas a otro régimen tributario. El cierre del RUC implica cumplir con ciertos requisitos y procedimientos

establecidos por el SRI, que pueden incluir la presentación de documentos que demuestren la cesación de actividades y la liquidación de obligaciones fiscales pendientes.

El Registro Único de Contribuyentes en Ecuador es esencial para cualquier persona o empresa que participe en actividades económicas dentro del país. Facilita el cumplimiento de las obligaciones fiscales y permite a los contribuyentes realizar trámites importantes como inscripción, actualización y cierre de manera eficiente, contribuyendo así a un entorno tributario ordenado y transparente.

ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Tabla 1

Detalle de la Práctica

Practicas	Instrucciones	Duración de la Practica	Mecanismo de Evaluación
Foro de debate	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Por rúbricas
Práctica investiga: Taller/Ensayo/Investigación	Revisar Actividades Prácticas	3:30 h	Por rúbricas
Tutorías Prácticas	Revisar Actividades Prácticas	2:00 mm	Por participación en clase
Test evaluativo	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Formativa

Nota. Elaboración propia

Consideraciones Generales

1. Lee y revisa la Guía de Estudio.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Participa activamente en el FORO DEBATE.
4. Revisa en el calendario el día y hora en que se realizará las actividades prácticas y la tutoría.
5. Realizar la práctica propuesta por el docente.
6. Revisa las Rúbricas acorde a la actividad prácticas.
7. Toma los principales apuntes que vayas rescatando del texto.
8. Reflexiona sobre los Temas tratados en la clase.
9. Sube el documento en formato PDF en la plataforma Moodle.
10. Revisa la calificación de tus actividades prácticas.

FORO DE DEBATE

TEMA Derecho Tributario

- ✓ ¿Cuál es la importancia del Derecho Tributario en su carrera? ¿Cómo influye?

Instrucciones para Participar:

- Responde a una o más preguntas.
- Comenta las respuestas de otros participantes.
- Promueve un ambiente respetuoso y constructivo.

PRÁCTICA INVESTIGATIVA

Taller: Nuevas multas y sanciones para los contribuyentes

Con lo aprendido en clase, realizar una investigación acerca de las nuevas reformas, ubicar normativamente lo expuesto en su investigación.

Consigna:

- El trabajo de investigación debe presentarse de manera estructurada y coherente para comunicar efectivamente los hallazgos y conclusiones.
- Asegúrese de que el estilo y formato del trabajo sigan las pautas de citación y presentación establecidas por la institución.
- Utilice un lenguaje claro y evite jergas o términos técnicos innecesarios.
- Revise y corrija la redacción y la gramática antes de la presentación final (ver anexo).

PRÁCTICA TEST

Antes de realizar el test, es importante considerar varios aspectos para aprovechar al máximo la experiencia.

Consideraciones para realizar el test

1. Lee y revisa el documento
2. Observa el video de la clase magistral
3. Revisa en el calendario el día y hora en que se debe de realizar el Test
4. Realiza el Test 1 de la unidad considerando lo Siguiente:

- No cambiarte entre paginas durante la realización del Test
- Revisa que tu conexión a internet sea estable
- Recuerda que todo el contenido está inmerso dentro del documento base

5. Revisa tu puntuación, de inmediato al finalizar de la actividad

Tema 2 El Contribuyente y sus Obligaciones Tributarias

Objetivo: Analizar los derechos y obligaciones del contribuyente en el ámbito tributario, comprendiendo su responsabilidad en el cumplimiento de las normativas fiscales vigentes.

- Principios rectores del Régimen Tributario
- Tipos de contribuyentes.
- Obligaciones del Contribuyente.
- Exenciones.
- Definición y Objetivos del Régimen Impositivo
- Evasión Tributaria y sanciones

Principios rectores del régimen tributario

El artículo 5 del Código Tributario estipula que el régimen tributario se regirá por los principios de, generalidad, progresividad, eficiencia, confianza legítima, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria. Se priorizarán los impuestos directos y progresivos.

Generalidad: Todos los contribuyentes deben contribuir al sostenimiento de los gastos públicos mediante el pago de impuestos, sin discriminación ni privilegios injustificados.

Progresividad: Este principio establece que a medida que aumenta la capacidad económica del contribuyente, también debe incrementarse el porcentaje o la cantidad de impuestos que debe pagar.

Eficiencia: Implica que el sisTema tributario debe ser diseñado de manera que minimice los costos de administración y cumplimiento, al mismo tiempo que maximice la recaudación fiscal.

Confianza legítima: Los contribuyentes tienen derecho a confiar en que las normas fiscales no cambiarán retroactivamente, es decir, que las leyes tributarias nuevas no se aplicarán a situaciones pasadas.

Simplicidad administrativa: El sisTema tributario debe ser claro y comprensible tanto para los contribuyentes como para las autoridades fiscales, facilitando así el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias.

Irretroactividad: Este principio establece que las leyes tributarias no pueden aplicarse retroactivamente para imponer obligaciones fiscales a hechos ocurridos antes de la entrada en vigor de dichas leyes.

Equidad: Significa que el sisTema tributario debe distribuir la carga fiscal de manera justa y proporcional, teniendo en cuenta las diferencias de capacidad económica entre los contribuyentes.

Transparencia: Implica que las normas fiscales, los procedimientos y las decisiones deben ser claros y accesibles, permitiendo a los contribuyentes entender cómo se calculan sus impuestos y cómo se utilizan los ingresos fiscales.

Suficiencia recaudatoria: El sisTema tributario debe ser capaz de generar los ingresos necesarios para cubrir los gastos públicos de manera efectiva y sostenible, garantizando así la financiación adecuada de los servicios públicos y el bienestar social.

Tipos de contribuyentes y obligaciones

En Ecuador son contribuyentes tanto las personas como las empresas, organizaciones o instituciones. Las personas naturales son todas las personas nacionales y extranjeras que realizan actividades económicas en nuestro país. Las personas jurídicas son las sociedades, comprende a todas las instituciones del sector público, personas jurídicas bajo control de la Superintendencias de Compañías y de Bancos, las organizaciones sin fines de lucro, entre las más importantes. Algunas obligaciones son:

- Anexo PVP (Personas naturales y sociedades)
- Anexo Relación de Dependencia – RDEP (Personas naturales y sociedades)
- Anticipo voluntario de Impuesto a la Renta - Ejercicio fiscal (Personas naturales y sociedades)
- Anexo de gastos personales (Personas naturales)
- Proyección de gastos personales (Personas naturales)
- Anexo Accionistas, Partícipes, Socios, Miembros del Directorio y Administradores – APS (Sociedades)

- Declaración anual del Impuesto a la Renta personas naturales (Personas naturales (Régimen general y RIMPE emprendedor)
- Declaración anual del Impuesto a la Renta sociedades (Sociedades - Régimen general, RIMPE emprendedor y Organizaciones de Economía Popular y Solidaria - Régimen Simplificado)
- Informe de Cumplimiento Tributario (Personas naturales y sociedades)
- Entre otros que dictamina la normativa legal ecuatoriana.

Exenciones

Las exenciones fiscales en Ecuador son beneficios otorgados por ley que eximen a determinados contribuyentes, actividades económicas o bienes específicos del pago total o parcial de impuestos establecidos por el Estado. Estas exenciones pueden ser aplicadas con el objetivo de fomentar el desarrollo económico, promover ciertas actividades industriales o comerciales, proteger el medio ambiente, o apoyar sectores específicos de la sociedad, entre otros propósitos.

El Código Tributario da un concepto general, estableciendo en su artículo 31 que la exención o exoneración tributaria es “la exclusión o la dispensa legal de la obligación tributaria, establecida por razones de orden público, económico o social” (Código Tributario, pág.10). El artículo 35 del mismo cuerpo normativo indica las exenciones generales en Ecuador, a su vez la ley de régimen tributario interno, articulo 9 agrega más exenciones específicamente al impuesto a la renta como, por ejemplo:

Dividendos y Utilidades: Los dividendos y utilidades distribuidos por sociedades residentes nacionales o extranjeras residentes en Ecuador a favor de otras sociedades nacionales están exentos del impuesto a la renta, siempre que la capitalización de utilidades no se considere distribución de dividendos según las disposiciones legales.

Inversión y Administración de Activos Inmuebles: Las utilidades, rendimientos o beneficios de sociedades, fondos y fideicomisos exclusivamente dedicados a la inversión y administración de activos inmuebles en Ecuador están exentos del impuesto a la renta, bajo ciertas condiciones como la inscripción en el mercado de valores y la distribución total de dividendos a sus beneficiarios.

Personas mayores de sesenta y cinco años: Están exentos de pagar impuesto a la renta sobre los ingresos que perciban, hasta un monto equivalente a una fracción básica que no está sujeta a la tarifa de impuesto a la renta, según lo establecido en el artículo 36 de la ley correspondiente.

Personas con discapacidad: Aquellas personas que hayan sido debidamente calificadas como discapacitadas por el organismo competente, tienen derecho a una exención en el impuesto a la renta sobre los ingresos que obtengan. Esta exención aplica hasta un monto equivalente al doble de la fracción básica gravada con tarifa cero de impuesto a la renta, también de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la ley pertinente.

Otros Casos Específicos: También se mencionan exenciones para instituciones del Estado, empresas públicas reguladas por ley, ingresos exonerados por convenios internacionales, y otros casos como intereses de depósitos, beneficios a instituciones sin fines de lucro, entre otros.

Estas exenciones están sujetas a condiciones específicas que deben cumplir las entidades beneficiarias, como estar debidamente registradas, llevar contabilidad, y destinar sus recursos conforme a sus objetivos estatutarios. El Servicio de Rentas Internas tiene la facultad de verificar el cumplimiento de estos requisitos en cualquier momento.

Defraudación tributaria y sanciones

La defraudación tributaria en Ecuador se refiere a la acción ilegal de evadir el pago de impuestos u obtener beneficios fiscales de manera fraudulenta. Este delito se encuentra tipificado y sancionado en la legislación ecuatoriana, y puede implicar diversas formas de conducta fraudulenta, como la omisión de declarar ingresos, la presentación de información falsa o la manipulación de documentos contables para reducir la base imponible y evadir el pago de impuestos correspondientes.

Las autoridades tributarias en Ecuador, especialmente el Servicio de Rentas Internas (SRI), tienen la responsabilidad de investigar y sancionar los casos de defraudación tributaria. Las sanciones pueden incluir multas significativas, recargos por mora, y en casos graves, procesos penales que pueden resultar en penas de prisión para los responsables.

Es importante cumplir con las obligaciones tributarias establecidas por la ley ecuatoriana y mantener una conducta fiscal íntegra para evitar consecuencias legales y financieras adversas derivadas de la defraudación tributaria.

El COIP tipifica el delito de Defraudación tributaria como la persona que simule, oculte, omita, falsee o engañe a la Administración para dejar de cumplir con sus obligaciones o para dejar de pagar en todo o en parte los tributos realmente debidos, en provecho propio o de un tercero, será sancionada hasta por 10 años de prisión de libertad dependiendo de los casos estipulados.

ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Tabla 1

Detalle de la Práctica

Practicas	Instrucciones	Duración de la Practica	Mecanismo de Evaluación
Foro de debate	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Por rúbricas
Práctica investiga: Taller/Ensayo/Investigación	Revisar Actividades Prácticas	3:30 h	Por rúbricas
Tutorías Prácticas	Revisar Actividades Prácticas	2:00 mm	Por participación en clase
Test evaluativo	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Formativa

Nota. Elaboración propia

Consideraciones Generales

1. Lee y revisa la Guía de Estudio.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Participa activamente en el FORO DEBATE.
4. Revisa en el calendario el día y hora en que se realizará las actividades prácticas y la tutoría.
5. Realizar la práctica propuesta por el docente.
6. Revisa las Rúbricas acorde a la actividad prácticas.
7. Toma los principales apuntes que vayas rescatando del texto.
8. Reflexiona sobre los Temas tratados en la clase.
9. Sube el documento en formato PDF en la plataforma Moodle.
10. Revisa la calificación de tus actividades prácticas.

FORO DE DEBATE

TEMA: Derecho Tributario

- ✓ ¿Qué opina de las exenciones en Ecuador? De su punto de vista positivo o negativo, fundamente su respuesta.

Instrucciones para Participar:

- Responde a una o más preguntas.
- Comenta las respuestas de otros participantes.
- Promueve un ambiente respetuoso y constructivo.

PRÁCTICA INVESTIGATIVA

Taller: Defraudación tributaria

Investigar un caso reciente de defraudación tributaria, establecer: circunstancias, accionar del Sri dentro del proceso penal, sanción.

Consigna:

- El trabajo de investigación debe presentarse de manera estructurada y coherente para comunicar efectivamente los hallazgos y conclusiones.
- Asegúrese de que el estilo y formato del trabajo sigan las pautas de citación y presentación establecidas por la institución.
- Utilice un lenguaje claro y evite jergas o términos técnicos innecesarios.
- Revise y corrija la redacción y la gramática antes de la presentación final (ver anexo).

PRÁCTICA TEST

Antes de realizar el test, es importante considerar varios aspectos para aprovechar al máximo la experiencia.

Consideraciones para realizar el test

1. Lee y revisa el documento
2. Observa el video de la clase magistral
3. Revisa en el calendario el día y hora en que se debe de realizar el Test
4. Realiza el Test 1 de la unidad considerando lo Siguiente:

- No cambiarte entre paginas durante la realización del Test
- Revisa que tu conexión a internet sea estable
- Recuerda que todo el contenido está inmerso dentro del documento base

5. Revisa tu puntuación, de inmediato al finalizar de la actividad

IV. DATOS GENERALES DE LA UNIDAD 4

Información General

1.1.	Nivel	Primero					
1.2.	Nombre Unidad	Derecho Societario					
1.3.	Tema 1 – Unidad	Nociones Generales					
1.4.	Tema 2 – Unidad	Constitución de una Compañía					
1.5.	Unidad organizacional	Unidad Profesional					
1.6.	Unidad	4					
1.7.	Total, Horas Unidad	25					
1.8.	Detalle de horas Unidad	ACD	15	AA	6	APE	4

Resultado de Aprendizaje

En la Unidad 4, los resultados de aprendizaje incluyen una sólida comprensión del Derecho Societario a través de su Definición, fin e importancia, Principios del derecho societario, Relación con la contabilidad, Definición de Sociedades, Diversos tipos y clases de sociedades. Asimismo, Temas como Elementos de una Sociedad Mercantil, Constitución de una compañía, Disolución y liquidación. Los estudiantes tendrán la capacidad de aplicar estos conocimientos en casos prácticos y relacionarlos al ejercicio de su futura profesión.

Metodología

La Metodología tiene enfoque cualitativo con enfoque activo y colaborativo, incluye sesiones de clase estructuradas en torno a los Temas específicos, lecturas y tareas, estudio de casos, proyectos prácticos y debates en clase. Se fomenta la participación en debates, preguntas y respuestas y se proporcionan recursos en línea para una comprensión más profunda de la asignatura. La evaluación se realiza mediante pruebas, proyectos de investigación y una evaluación final con retroalimentación continua para guiar el aprendizaje del estudiante. Esta metodología busca que los estudiantes comprendan los conceptos fundamentales y legislación pertinente para que puedan aplicar eficazmente los conocimientos adquiridos.

DESARROLLO

Unidad 1: Derecho Societario

Tema 1: Nociones Generales del Derecho Societario

Objetivo: Comprender las nociones generales del Derecho Societario, su marco legal y la importancia de las sociedades en el ámbito empresarial y económico.

- Definición, fin e importancia del Derecho Societario
- Principios rectores del derecho societario
- Relación con la contabilidad
- Definición de Sociedades
- Diversos tipos y clases de sociedades

Definición, fin e importancia del derecho societario

El Derecho Societario es una rama del derecho privado que regula la creación, funcionamiento y disolución de las sociedades mercantiles. Su principal objetivo es establecer un marco jurídico que facilite las relaciones entre los socios y con terceros, así como proteger los intereses de cada parte involucrada en una sociedad.

Definición: El Derecho Societario se encarga de normar la constitución de las sociedades, los derechos y obligaciones de los socios, el gobierno corporativo, las responsabilidades de los administradores y la disolución de las sociedades. Es fundamental para la estabilidad y funcionamiento transparente de las entidades comerciales, ya que proporciona un conjunto de normas claras que regulan sus actividades.

Fin: El principal fin del Derecho Societario es establecer un marco legal que fomente la creación y operación de sociedades mercantiles de manera ordenada y segura. Al definir los derechos y deberes de los socios, así como las normas de funcionamiento interno y externo, busca proteger los intereses de todas las partes involucradas: socios, administradores, empleados y terceros. Además, promueve la inversión al generar confianza en el entorno empresarial y alentar la participación en actividades económicas.

Importancia: El Derecho Societario es crucial para el desarrollo económico y social de cualquier país, ya que facilita la creación de empresas y fomenta la inversión nacional e internacional. Proporciona seguridad jurídica a los inversionistas al establecer reglas claras sobre la responsabilidad de los socios, el manejo de conflictos y la rendición de cuentas.

Asimismo, contribuye a la estabilidad económica al regular la competencia leal y evitar prácticas empresariales abusivas.

El Derecho Societario juega un papel fundamental en la estructuración y operación de las sociedades mercantiles, promoviendo la transparencia, la seguridad jurídica y el desarrollo económico. Es un instrumento indispensable para el buen funcionamiento del sisTema empresarial, asegurando que las actividades comerciales se realicen de manera ética y responsable.

Principios rectores del derecho societario

En Ecuador, el derecho societario se rige bajo los principios de principios rectores que buscan garantizar la seguridad jurídica, la equidad entre los socios y la transparencia en la gestión empresarial. Estos principios están diseñados para regular las relaciones entre los distintos actores dentro de una sociedad y promover un entorno favorable para la actividad empresarial. Algunos principios son:

- **Principio de Legalidad:** Las sociedades deben regirse por las leyes y regulaciones establecidas en la normativa legal vigente. Este principio garantiza que las operaciones societarias se realicen dentro de un marco jurídico claro y previsible.
- **Principio de Transparencia:** Todas las decisiones y acciones de los administradores deben ser claras y accesibles para los socios y terceros interesados. Esto incluye la obligación de llevar una contabilidad clara y completa, así como de informar periódicamente sobre la situación financiera y operativa de la sociedad.
- **Principio de Publicidad Registral:** Para garantizar la seguridad jurídica y la oponibilidad de los actos societarios frente a terceros. Este principio asegura que la información relevante sobre la sociedad esté disponible para cualquier persona interesada.
- **Principio de Buena Fe:** Todas las partes involucradas en una sociedad deben actuar de buena fe y cumplir con las obligaciones contraídas de manera honesta y ética. Este principio promueve relaciones comerciales basadas en la confianza y el respeto mutuo.

Estos principios rectores forman la base del marco normativo que regula el derecho societario en Ecuador. Su aplicación contribuye a fortalecer el ambiente empresarial al proporcionar seguridad jurídica, promover la transparencia y proteger los intereses de los distintos actores involucrados en las sociedades mercantiles.

Definición de sociedades

Aunque ha existido cierta ambigüedad en la conceptualización del término "sociedad", es necesario considerar las ideas expuestas en la doctrina. Según Vásquez Palma, una sociedad se define como un “contrato entre dos o más individuos con intereses comunes, caracterizado por su naturaleza asociativa orientada hacia la consecución de objetivos económicos, implicando la obligación de aportar recursos comunes y asumiendo riesgos inherentes” (Vásquez Palma, 2014). Taco Barrera, por su parte, describe una sociedad como “un grupo de individuos reunidos con un fin lucrativo en común, aportando bienes o servicios y designando representantes” (Taco Barrera, 2011). Es decir, la sociedad o compañía es un contrato en el cual dos o más personas acuerdan aportar recursos en común con el propósito de compartir los beneficios resultantes, en concordancia con la definición establecida en la normativa ecuatoriana, código civil, articulo 1957. Conforme a lo expuesto, una sociedad o compañía, según la legislación ecuatoriana, surge de un contrato en el cual los socios se comprometen a colaborar con miras al lucro, compartiendo tanto riesgos como beneficios en proporción a sus contribuciones.

Diversos tipos y clases de sociedades

En el Ecuador se reconocen los tipos de compañías a través de la Ley de Compañías, como cuerpo normativo especial para la materia, que establece que “existen seis tipos de sociedades mercantiles: a) Compañía en nombre colectivo; b) Compañía en comandita (simple y divida por acciones); c) Compañía de responsabilidad limitada; d) Compañía anónima; e) Compañía de economía mixta; y e) Sociedad por acciones simplificada” (Ley de Compañías, 2020).

La sociedad como contrato

El contrato de sociedad presenta a criterio de Roberto Guerrero V. y Matías Zegers R-T (2014), las siguientes características:

1.- Se trata de un contrato bilateral, ya que existe al menos dos partes que generan entre sí obligaciones recíprocas, entre éstas, estaría en primer lugar la obligación de entregar un aporte a la sociedad.

Esta característica, es en la actualidad objeto de una dura revisión, en la medida que la ley, permite la creación de sociedades o compañías con un único socio –pese a que el mismo término de socio pierde sentido-, verbigracia la sociedad por acciones simplificada,

incorporada recientemente en nuestro ordenamiento jurídico, permite la constitución de la compañía con un único socio.

2.- Se trata de un contrato oneroso, ya que los contratantes buscarán obtener una utilidad o beneficio, en la sociedad existe indudablemente la búsqueda de obtener un beneficio, es más nuestro código civil plantea que dicho beneficio no puede ser meramente moral, sino que debe traducirse en un incremente patrimonial de la persona, así:

Art. 1959 Código Civil. -...¨Tampoco hay sociedad sin participación de beneficios…No se entiende por beneficio el puramente moral, no apreciable en dinero¨

3.- Se trata de un contrato conmutativo. - En el sentido que lo que aspira el socio obtener como beneficio será proporcional a su aportación, ya que no existe obligación de que todos los socios aporten lo mismo, bien puede darse el caso de socios que aporten más o menos.

4.- Se trata de un contrato principal, ya que subsiste por sí mismo, siendo las causales generales se extinción de las obligaciones la forma en que se extingue, y sin depender de ningún otro contrato.

5.- Se trata de un contrato generalmente solemne.- Esta característica reviste a nuestro criterio singular dificultad, el código civil ecuatoriano, en su artículo 1957 Código Civil, establece que la sociedad forma una persona jurídica distinta de los socios, sin precisar de ninguna formalidad adicional para su existencia, por lo que bien podría hablarse de la posibilidad de constituir sociedades civiles de manera verbal, en cuyo caso obviamente lo complejo resultará el contar con los medios de prueba oportunos para demostrar las obligaciones que se hubieren generado.

En el caso de las sociedades mercantiles por otro lado, rige el principio contrario es decir son sociedades solemnes, ya que requieren de requisitos de aprobación, registro e inscripción para existir y generar los efectos jurídicos que según sea el tipo de sociedad estableciere.

Elementos del contrato de sociedad

El contrato de sociedad es un acuerdo entre dos o más personas que deciden aportar bienes, trabajo o capital con el propósito de realizar una actividad económica en común y compartir sus beneficios. Este contrato está regulado por el derecho societario y tributario, ya que las sociedades están sujetas a obligaciones fiscales y normas legales específicas.

Elementos Esenciales del Contrato de Sociedad:

Pluralidad de Socios: Debe existir al menos dos personas que acuerden constituir la sociedad, salvo en casos de sociedades unipersonales permitidas por algunas legislaciones.

Aportaciones de los Socios: Cada socio contribuye con bienes, dinero, trabajo o conocimientos, los cuales forman el patrimonio de la sociedad.

Objeto Social: Define la actividad económica a la que se dedicará la sociedad y debe ser lícito y posible de realizar.

Ánimo de Lucro: La sociedad busca generar utilidades y distribuirlas entre los socios, salvo en el caso de entidades sin fines de lucro.

Afectio Societatis: Voluntad de los socios de colaborar y mantenerse en la sociedad para el logro de los objetivos comunes.

Reparto de Utilidades y Pérdidas: Se establece la forma en que los beneficios serán distribuidos y cómo se asumirán las pérdidas, de acuerdo con lo pactado en el contrato o la ley.

Personalidad Jurídica: En la mayoría de los casos, la sociedad adquiere personalidad jurídica distinta de la de sus socios, lo que implica derechos y obligaciones propias.

Duración y Régimen de Disolución: Se establece el tiempo de vigencia de la sociedad y las causas que podrían llevar a su disolución.

Este contrato es fundamental en el derecho tributario, ya que establece las bases para el cumplimiento de obligaciones fiscales, como la declaración y pago de impuestos sobre la renta, el IVA y otras contribuciones aplicables según el tipo de sociedad y la legislación vigente.

ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Tabla 1

Detalle de la Práctica

Practicas	Instrucciones	Duración de la Practica	Mecanismo de Evaluación
Foro de debate	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Por rúbricas
Práctica investiga: Taller/Ensayo/Investigación	Revisar Actividades Prácticas	3:30 h	Por rúbricas
Tutorías Prácticas	Revisar Actividades Prácticas	2:00 mm	Por participación en clase
Test evaluativo	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Formativa

Nota. Elaboración propia

Consideraciones Generales

1. Lee y revisa la Guía de Estudio.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Participa activamente en el FORO DEBATE.
4. Revisa en el calendario el día y hora en que se realizará las actividades prácticas y la tutoría.
5. Realizar la práctica propuesta por el docente.
6. Revisa las Rúbricas acorde a la actividad prácticas.
7. Toma los principales apuntes que vayas rescatando del texto.
8. Reflexiona sobre los temas tratados en la clase.
9. Sube el documento en formato PDF en la plataforma Moodle.
10. Revisa la calificación de tus actividades prácticas.

FORO DE DEBATE

Tema: Derecho Societario, tipos de sociedades.

Contestar las siguientes preguntas sobre la Sociedad por Acciones Simplificada – SAS:

- ✓ ¿A través de qué Ley se introduce este nuevo tipo de sociedad?
- ✓ ¿Cuáles son sus beneficios?
- ✓ ¿Qué opina de que se introdujera este tipo de sociedad en la legislación ecuatoriana?

Instrucciones para Participar:

- Responde a una o más preguntas.
- Comenta las respuestas de otros participantes.
- Promueve un ambiente respetuoso y constructivo.

PRÁCTICA INVESTIGATIVA

Tema: Realizar un ensayo sobre la Importancia del Derecho Societario aplicado en la carrera de contabilidad y administración tributaria.

Consigna:

- El trabajo de investigación debe presentarse de manera estructurada y coherente para comunicar efectivamente los hallazgos y conclusiones.
- Asegúrese de que el estilo y formato del trabajo sigan las pautas de citación y presentación establecidas por la institución.
- Utilice un lenguaje claro y evite jergas o términos técnicos innecesarios.
- Revise y corrija la redacción y la gramática antes de la presentación final (ver anexo).

PRÁCTICA TEST

Antes de realizar el test, es importante considerar varios aspectos para aprovechar al máximo la experiencia.

Consideraciones para realizar el test

1. Lee y revisa el documento.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Revisa en el calendario el día y hora en que se debe de realizar el Test.
4. Realiza el Test 1 de la unidad considerando lo Siguiente:

- No cambiarte entre paginas durante la realización del Test.
- Revisa que tu conexión a internet sea estable.
- Recuerda que todo el contenido está inmerso dentro del documento base.

5. Revisa tu puntuación, de inmediato al finalizar de la actividad.

Tema 2: Compañía

Objetivo: Comprender el concepto de compañía, sus tipos y regulaciones dentro del ámbito tributario, así como sus obligaciones fiscales y contables.

- Elementos de una Sociedad Mercantil
- Constitución de una compañía
- Disolución y liquidación.

Elementos de una sociedad mercantil

Según Medina Chávez, la sociedad como entidad jurídica autónoma se sustenta en tres elementos esenciales que son fundamentales para su estructuración y funcionamiento adecuado.

El primero de estos elementos es el "elemento personal", que se refiere a los socios o miembros que participan en la sociedad mediante aportaciones de capital, bienes o trabajo al momento de su constitución. Estos socios son quienes contribuyen activamente al desarrollo y sostenibilidad de la entidad, representando el núcleo fundamental de la misma.

El segundo componente es el "elemento patrimonial" el cual abarca todos los bienes, derechos y recursos económicos que conforman el capital social de la sociedad, este capital es esencial para la operatividad y crecimiento de la organización, y constituye el fondo sobre el cual se sustentan las actividades empresariales y comerciales desarrolladas por la sociedad.

Por último, destaca el "elemento formal" como parte crucial de la estructura societaria, este elemento se refiere a las normas, reglas y cláusulas que conforman el contrato social, el cual establece las bases legales y organizativas de la sociedad.

Estas disposiciones no solo definen los derechos y obligaciones de los socios, sino que también regulan el funcionamiento interno de la entidad, determinando cómo se toman las decisiones, cómo se manejan los recursos y cómo se gestionan los conflictos que puedan surgir entre los socios y con terceros.

Los elementos personales, patrimonial y el formal son pilares fundamentales que estructuran y dan fundamento legal a las sociedades como entidades jurídicas autónomas. Estos elementos aseguran no solo la existencia legal de la sociedad, sino también su

capacidad para operar de manera eficiente y cumplir con sus objetivos económicos y sociales dentro del marco legal establecido.

Constitución de una compañía

De las figuras mercantiles legalmente reconocidas, las más empleadas dentro del sector societario han sido las compañías de responsabilidad limitada y compañías anónimas; incluyendo también hace pocos años a la Sociedad por Acciones Simplificadas.

La compañía de responsabilidad limitada: Según el artículo 92 de la Ley de Compañías, una Compañía de Responsabilidad Limitada (Cía. Ltda.) requiere al menos dos y hasta quince socios para establecerse, con el objetivo de generar ganancias.

A partir de 2023, las reformas permiten que una Cía. Ltda. pueda operar con un solo socio, una novedad introducida por las modificaciones recientes (Ley Reformatoria a La Ley de Compañías Para La Optimización e Impulso Empresarial y Para El Fomento Del Gobierno Corporativo, 2023).

Este tipo de compañía se caracteriza por la limitación de responsabilidad de los socios, quienes solo responden hasta el monto de su inversión. Además, la estructura personalista se destaca, ya que implica una asociación entre personas

basada en la afinidad, amistad o parentesco, con participaciones que no son transferibles. La constitución de una Cía. Ltda. puede realizarse de dos maneras: mediante constitución simultánea, en la cual los socios se reúnen para formalizar la sociedad en un único acto notarial, o a través del proceso simplificado de constitución electrónica, que emplea la desmaterialización de documentos y se realiza en el portal web de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Desde las reformas de 2023, también es posible constituir una Cía. Ltda. mediante un documento privado, sin necesidad de intervención notarial (Ley Reformatoria a La Ley de Compañías Para La Optimización e Impulso Empresarial y Para El Fomento Del Gobierno Corporativo, 2023).

La compañía anónima: La compañía Anónima se diferencia de la compañía de Responsabilidad Limitada principalmente por su enfoque capitalista, donde no predominan los vínculos personales sino la concentración de grandes capitales para fomentar el crecimiento empresarial.

A diferencia de la Responsabilidad Limitada, su capital se divide en acciones que pueden ser libremente negociadas, sin requerir la aprobación de otros accionistas como en el caso

de la Responsabilidad Limitada. Asimismo, al igual que la Responsabilidad Limitada, las recientes reformas permiten que las compañías Anónimas puedan ser unipersonales. A pesar de estas diferencias, ambas formas societarias comparten el principio de Responsabilidad Limitada, donde los accionistas responden únicamente hasta el límite de su inversión en la empresa.

La compañía Anónima está diseñada para atraer grandes capitales y facilitar la comercialización y negociación de sus acciones, lo que la convierte en una opción preferida para la creación de grandes empresas. Al igual que la Compañía de Responsabilidad Limitada, las Sociedades Anónimas se pueden constituir de manera alternativa, a través de escritura pública o mediante documento privado que no se sujeta a diligencia notarial. Del mismo modo, todo acto societario posterior a la constitución de las mencionadas sociedades mercantiles podrá instrumentarse en documento privado, sin sujetarse a ninguna diligencia notarial.

La sociedad por acciones simplificada: La introducción de la Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S.) en la legislación ecuatoriana a través de las reformas a la Ley de Compañías en 2020 marcó un cambio significativo. Este tipo de sociedad mercantil fue implementado con el objetivo de fomentar un mercado más competitivo y atractivo para inversiones locales y extranjeras. La S.A.S. ha transformado el panorama societario en Ecuador al ofrecer una flexibilidad notable para llevar a cabo actividades comerciales y permitir la constitución de sociedades de manera unilateral.

Gracias a las reformas introducidas por la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, que modificaron sustancialmente la Ley de Compañías, ahora los ciudadanos pueden establecer una S.A.S. de manera electrónica o mediante documento privado, de manera unilateral o multilateral, y realizar una amplia gama de actividades mercantiles o civiles legales. Esta figura se ha destacado como la opción más versátil para la creación de entidades jurídicas, superando en agilidad y accesibilidad a las tradicionales Compañías de Responsabilidad Limitada y Compañías Anónimas.

La constitución de una Sociedad por Acciones Simplificada se realiza exclusivamente a través del Proceso Simplificado de Constitución de Compañías por vía electrónica, diseñado para facilitar el acceso de pequeñas y medianas empresas al mercado ecuatoriano. Este proceso flexibiliza la constitución de sociedades mercantiles al permitir la desmaterialización de documentos necesarios para la creación de la entidad legal. A diferencia de otras formas de constitución electrónica de sociedades mercantiles, la S.A.S. no requiere una escritura

pública de constitución; en su lugar, puede constituirse mediante una minuta o documento privado, que en el Proceso Simplificado incluye formatos predefinidos, permitiendo que los accionistas expresen su voluntad de establecer una compañía bajo esta innovadora figura societaria.

Obligaciones y Derechos de una Compañía

En el derecho tributario y societario, una compañía es una entidad jurídica que posee una serie de derechos y obligaciones derivadas de su existencia legal y de su actividad económica. Estas responsabilidades están reguladas por la legislación mercantil, laboral y fiscal de cada país.

Obligaciones de una Compañía

1. **Obligaciones Legales y Administrativas:**
    - Inscribirse en los registros mercantiles y fiscales correspondientes.
    - Cumplir con la normativa contable y financiera establecida.
    - Presentar declaraciones de impuestos dentro de los plazos establecidos.
2. **Obligaciones Tributarias:**
    - Declarar y pagar impuestos como el Impuesto sobre la Renta de Sociedades (ISR), Impuesto al Valor Agregado (IVA) y otras contribuciones fiscales.
    - Retener y enterar impuestos derivados de las relaciones laborales y comerciales.
    - Mantener registros contables adecuados para su fiscalización.
3. **Obligaciones Laborales y de Seguridad Social:**
    - Pagar salarios y beneficios conforme a la legislación laboral vigente.
    - Inscribir a los empleados en los sistemas de seguridad social y realizar los aportes correspondientes.
    - Cumplir con normativas sobre prevención de riesgos laborales y bienestar de los trabajadores.

4. **Obligaciones Contractuales y Comerciales:**
    - Cumplir con los contratos y acuerdos comerciales establecidos con clientes, proveedores y terceros.
    - Proteger los derechos de los consumidores y garantizar la calidad de los productos y servicios ofrecidos.
5. **Obligaciones Societarias y Corporativas:**
    - Realizar reuniones de socios o accionistas conforme a los estatutos de la empresa.
    - Mantener actualizada la información legal y estatutaria de la sociedad.
    - Responder ante socios, accionistas y reguladores sobre la gestión de la empresa.

Derechos de una Compañía

1. **Derechos Legales y Comerciales:**
    - Adquirir bienes y servicios en nombre propio.
    - Firmar contratos y acuerdos con terceros.
    - Proteger su propiedad intelectual y activos empresariales.
2. **Derechos Tributarios:**
    - Aplicar deducciones y beneficios fiscales conforme a la ley.
    - Solicitar devolución de impuestos en caso de saldos a favor.
    - Impugnar o recurrir decisiones administrativas en materia tributaria.
3. **Derechos Laborales y de Gestión:**
    - Contratar y administrar su plantilla laboral bajo las normativas vigentes.
    - Establecer políticas internas de operación y producción.
    - Defenderse ante litigios laborales o comerciales.

4. **Derechos Financieros y Patrimoniales:**
    - Obtener financiamiento mediante préstamos o emisión de acciones.
    - Repartir utilidades entre sus socios o accionistas conforme a sus estatutos.
    - Disponer de su patrimonio de acuerdo con sus intereses comerciales.
5. **Derechos de Expansión y Transformación:**
    - Fusionarse con otras empresas o realizar adquisiciones.
    - Modificar su estructura jurídica o estatutaria.
    - Disolver la sociedad conforme a los procedimientos legales.

El cumplimiento de estas obligaciones y el ejercicio de estos derechos garantizan la operación legal y eficiente de una compañía dentro del marco del derecho mercantil y tributario, contribuyendo a su crecimiento y sostenibilidad en el mercado.

Disolución y liquidación

La disolución de una empresa mercantil es el procedimiento legal que se realiza cuando una compañía decide poner fin a sus actividades comerciales y proceder a la liquidación de sus activos y pasivos. En Ecuador, existen diversas razones por las cuales una empresa puede disolverse, como la finalización de su objeto social, la imposibilidad de continuar operando, la fusión con otra empresa o la pérdida total del capital social, entre otras causas. El proceso de disolución de una empresa mercantil en Ecuador debe cumplir con ciertos pasos establecidos por la legislación vigente, de forma resumida será:

Convocatoria y Reunión de la Junta de Accionistas o Socios: La disolución debe ser aprobada por la mayoría de los accionistas o socios en una reunión. En esta junta se toma la decisión de disolver la empresa y se designa a un liquidador.

Nombramiento del Liquidador: El liquidador es responsable de llevar a cabo la liquidación de la empresa. En la reunión de accionistas o socios se nombra al liquidador y se definen sus funciones y responsabilidades.

Inscripción en el Registro Mercantil: Una vez designado el liquidador, se procede a inscribir la disolución de la empresa en el Registro Mercantil. Esto requiere la presentación

de una solicitud de disolución y liquidación junto con documentos como el acta de la junta y la designación del liquidador.

Publicación: Después de la inscripción en el Registro Mercantil, se debe publicar un aviso de disolución en un periódico de circulación nacional.

Liquidación de la Empresa: El liquidador lleva a cabo la liquidación de la empresa, vendiendo los activos y pagando las deudas y obligaciones pendientes.

Cancelación del Registro Mercantil: Una vez completados los pasos anteriores, se presenta una solicitud de cancelación del registro mercantil de la empresa, adjuntando la documentación que certifica el cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales.

Cierre del RUC ante el Servicio de Rentas Internas: Finalmente, se solicita la cancelación del Registro Único de Contribuyentes (RUC) ante el Servicio de Rentas Internas (SRI).

ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Tabla 1

Detalle de la Práctica

Practicas	Instrucciones	Duración de la Practica	Mecanismo de Evaluación
Foro de debate	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Por rúbricas
Práctica investiga: Taller/Ensayo/Investigación	Revisar Actividades Prácticas	3:30 h	Por rúbricas
Tutorías Prácticas	Revisar Actividades Prácticas	2:00 mm	Por participación en clase
Test evaluativo	Revisar Actividades Prácticas	0:30 mm	Formativa

Nota. Elaboración propia

Consideraciones Generales

1. Lee y revisa la Guía de Estudio.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Participa activamente en el FORO DEBATE.
4. Revisa en el calendario el día y hora en que se realizará las actividades prácticas y la tutoría.
5. Realizar la práctica propuesta por el docente.
6. Revisa las Rúbricas acorde a la actividad prácticas.
7. Toma los principales apuntes que vayas rescatando del texto.
8. Reflexiona sobre los temas tratados en la clase.
9. Sube el documento en formato PDF en la plataforma Moodle.
10. Revisa la calificación de tus actividades prácticas.

FORO DE DEBATE

Tema: Elementos de una Sociedad Mercantil

Identifique y dé un pequeño concepto y ejemplo de cada uno.

Instrucciones para Participar:

- Exponga su punto de vista acerca del tema.
- Comenta las respuestas de otros participantes.
- Promueve un ambiente respetuoso y constructivo.

PRÁCTICA INVESTIGATIVA

Caso práctico: Constitución de una compañía o sociedad.

Constitución de una compañía o sociedad, es libre escoger el tipo de sociedad, algo simple y general.

Consigna:

- El trabajo de investigación debe presentarse de manera estructurada y coherente para comunicar efectivamente los hallazgos y conclusiones.
- Asegúrese de que el estilo y formato del trabajo sigan las pautas de citación y presentación establecidas por la institución.
- Utilice un lenguaje claro y evite jergas o términos técnicos innecesarios.
- Revise y corrija la redacción y la gramática antes de la presentación final (ver anexo).

PRÁCTICA TEST

Antes de realizar el test, es importante considerar varios aspectos para aprovechar al máximo la experiencia.

Consideraciones para realizar el test

1. Lee y revisa el documento.
2. Observa el video de la clase magistral.
3. Revisa en el calendario el día y hora en que se debe de realizar el Test.
4. Realiza el Test 1 de la unidad considerando lo Siguiente:

- No cambiarte entre paginas durante la realización del Test.
- Revisa que tu conexión a internet sea estable.
- Recuerda que todo el contenido está inmerso dentro del documento base.

5. Revisa tu puntuación, de inmediato al finalizar de la actividad.

V. Bibliografía

Bibliografía básica

Corporación de Estudios y Publicaciones. (2018). Código Orgánico Administrativo - Coa-Junio 2018. Corporación de estudios y publicaciones.

Bibliografía de consulta

Bertín, J (1986). Mandos medios en administración (Gestión rentable en la empresa) Tomo I. Paraninfo.

Delibes Setien, J. R. (1986). Mandos Medios En Administración La Función De Mandar Tomo II. Paraninfo.

Wolfgang R. (1986). Mandos Medios En Administración Técnicas De Dirección Tomo III. Paraninfo.

Riesgo Menguez, L. (1986). Mandos Medios En Administración La Formación En La Empresa Tomo IV. Paraninfo.

Riesgo Menguez, L. (1986). Mandos Medios En Administración: Selección De Personal V. Paraninfo.

Gunther K.M. (1986). Mandos Medios En Administración Stress Y Conflictos VI. Paraninfo.

Cuaderno jurisprudencial laboral. Corte Nacional de Justicia. Disponible en https://www.cortenacional.gob.ec

Anexo 1: Modelo de Foro

Título del Foro:

[Nombre del Tema o Pregunta]

Desarrollo:

[Breve descripción del tema o pregunta]

Reglas del Foro:

Regla 1: Antes de participar en el debate, realiza una investigación exhaustiva sobre el tema en cuestión. Comprender los hechos, datos y argumentos relacionados con el tema fortalecerá tu posición y mejorarán la calidad de la discusión.

Regla 2: Muestra respeto hacia tus compañeros de debate, incluso si no estás de acuerdo con sus opiniones. Escucha activamente sus argumentos y evita interrupciones. Expresa tus puntos de vista de manera respetuosa y constructiva.

Regla 3: Contribuye de manera equitativa al debate, evitando la monopolización de la conversación. Respeta el tiempo asignado y asegúrate de que otros también tengan la oportunidad de expresar sus opiniones.

Anexo 2: Esquema de Ensayo

Caratula: (Escribe aquí los datos referentes a la materia, nombres completos, tema, periodo, Institución Educativa y logos)

Título:

(Escribe aquí el título de tu ensayo)

Introducción:

Desarrollo:

Conclusión:

Bibliografía

Anexo 3: Esquema de Taller/Investigación

Caratula:

(Escribe aquí los datos referentes a la materia, tema, periodo, Institución Educativa y logos)

Título:

(Escribe aquí el título principal de tu investigación)

Temas a investigar:

- **Tema 1:**
- **Tema 2:**
- **Tema 3:**

Conclusión:

Bibliografía

Anexos

Anexo 4: Rúbrica de Foro

INDICADORES	MS 5 PUNTOS	S 3 PUNTOS	PS 2 PUNTOS	PUNTAJE
Comprensión del tema	La respuesta argumentada demuestra conocimiento concreto del tema tratado.	La respuesta argumentada demuestra conocimiento general de la mayoría del tema.	La respuesta argumentada demuestra un conocimiento limitado del tema.	20 %
Cuestionamientos y criterios	Presentó las dudas e inquietudes que se le presentaron durante el desarrollo del tema, o al menos sacó diferentes conclusiones, que las expuso en el debate.	Presenta al menos 2 preguntas o argumentos, aunque demuestra que no ha comprende ni revisado en profundidad el material.	No presenta dudas ni argumentos, aunque conozca del tema, no aporta al debate.	20 %
Redacción y ortografía	No presenta errores ortográficos ni de redacción.	Presenta algunos errores ortográficos y/o de redacción.	Presenta muchos errores de redacción y de ortografía.	20 %
Interacción: relación/ confrontación con intervenciones de otros/as	Comparte activamente con de sus compañeros los temas planteados y resuelve dudas de sus compañeros con argumentos valederos en más de 2 intervenciones.	Comparte con de sus compañeros los temas planteados, argumentando en al menos de 2 intervenciones.	Plantea dudas a sus compañeros con el tema, sin embargo, no participa ni responde con argumentos lógicos. Solo interviene una vez.	20 %
Participación	Participa con más de 2 intervenciones, además de su contestación.	Participa al menos con 5 Intervenciones, además de su contestación.	No interviene en otra participación a más de la suya.	20 %
			TOTAL=	100 %

Puntaje: 10 puntos

Anexo 5: Rubrica de Ensayo

INDICACIONES	MS 10 PUNTOS	S 6 PUNTOS	PS 2 PUNTOS	PUNTAJE
Enfoque o Idea principal	La idea principal nombra el tema del ensayo y esquematiza los puntos principales a discutir.	La idea principal nombra el tema del ensayo.	La idea principal esquematiza algunos o todos los puntos a discutir, pero no menciona el tema.	20 %
Transiciones o Conectores	Una variedad bien pensada de transiciones fue usada. Estas muestran claramente como están las ideas conectadas.	Las transiciones muestran cÃ³mo están las ideas conectadas, pero hay muy poca variedad.	Algunas transiciones funcionan bien, pero la conexiÃ³n entre las ideas no es clara.	20 %
Conclusión	La conclusión es fuerte y dejó al lector con una idea absolutamente clara de la posición del autor. Un parafraseo efectivo de la idea principal empieza la conclusión.	La conclusión es evidente. La posición del autor es parafraseada en las primeras dos oraciones de la conclusión.	La posición del autor es parafraseada en la conclusión, pero no al principio de la misma.	20 %
Gramática y ortografía	El autor no comete errores de gramática ni de ortografía que distraen al lector del contenido del ensayo.	El autor comete 1 a 2 errores gramaticales u ortográficos que distraen al lector del contenido del ensayo.	El autor comete 3 a 4 errores gramaticales u ortográficos que distraen al lector del contenido del ensayo.	20 %
Fuentes	Todas las fuentes usadas para las citas, las estadísticas y los hechos son creíbles y están citadas correctamente.	Todas las fuentes usadas para las citas, las estadísticas y los hechos son creíbles y la mayoría está citada correctamente.	La mayoría de las fuentes usadas para las citas, las estadísticas y los hechos es creíble y está citada correctamente.	20 %
			TOTAL=	100 %

Puntaje: 10 puntos

Anexo 6: Rúbrica de Taller/Investigación

INDICADORES	MS 10 PUNTOS	S 6 PUNTOS	PS 2 PUNTOS	PUNTAJE
Organización de las ideas	El texto es coherente y tiene sentido toda la lectura.	Presenta ideas aisladas, no enlazadas entre sí.	El texto no tiene coherencia y las ideas no están claras.	30 %
Ortografía	Tiene 4 o menos faltas ortográficas	Tiene entre 5 y 9 faltas ortográficas.	Tiene más de 10 faltas ortográficas.	30 %
Calidad de la información presentada	La información está claramente relacionada con el tema y proporciona varios niveles de relación con sus diferentes entornos.	La información da respuesta a la consigna principal del artículo, mas no aporta niveles de relaciones de la comunicación con el entorno próximo.	La información proporcionada guarda relación con las categorías, aunque su calidad argumentativa es deficiente.	40 %
			TOTAL=	100 %

Puntaje: 10 puntos