



NOTICIAS DE Minería

No. 3 – 2016

1. REFORMAS PARA LA APLICACIÓN DEL WINDFALL TAX EN MINERÍA



Para mayor información contáctenos:

Xavier Andrade Cadena
xandrade@andradeveloz.com

Dirección / Address:
Av. República 396 y Diego de Almagro,
Edificio Forum 300, Of. 504
Quito, Ecuador

Telfs / Phones:
(+593 2) 250 8040

Web:
www.andradeveloz.com

El proyecto de Ley para evitar la especulación sobre el valor de las tierras – o ley de plusvalía – trae un ingrediente que muy pocos lo han visto y sobre el cual poco se ha discutido. La disposición reformativa única del proyecto trae reformas de suma importancia al impuesto a los ingresos extraordinarios, creado a partir de la Ley Reformativa para la Equidad Tributaria y vigente desde finales del año 2007.

La reforma regula el tiempo a partir del cual se pueden considerar a los ingresos extraordinarios como tales, e incluye la forma en la que la recuperación de inversiones para la operación de la mina debe ser determinada.



No. 3 – 2016

Los ingresos extraordinarios para operaciones mineras que cuenten con un contrato de explotación suscrito con el Estado, deben considerarse únicamente 48 meses después del mes en el que se haya llegado a la recuperación de la inversión operacional y de preparación de la mina. La determinación de esta recuperación debe realizarse a partir de los flujos de caja corrientes.

La aprobación de este proyecto de ley - prevista para finales de 2016 – junto con esta disposición reformativa, significaría un nuevo espaldarazo del gobierno para la industria minera a gran escala. Su aplicación supondría el aplazamiento del hecho generador de este impuesto por un plazo más que prudencial, para generar réditos económicos a corto plazo.

La posible motivación para la inclusión de esta disposición reformativa sería la generación de confianza en inversionistas nacionales y extranjeros, que veían la vigencia y aplicación de este impuesto como uno de los mayores obstáculos para ingresar al país. A pesar de que, a través de normativa secundaria, se ha intentado dispersar su aplicación, la disposición reformativa en este proyecto de ley significará un gran avance en la disuasión de su aplicación.

2. OBLIGATORIEDAD DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES JÓVENES



Luego de casi 5 meses de la entrada en vigencia de la Ley para la Promoción del Trabajo Juvenil, se ha publicado la norma para su aplicación. En el Acuerdo emitido por el Ministerio de Trabajo, entre otras cosas, deja bastante claro cuál será el mecanismo de obligatoriedad de contratación de trabajadores juveniles y pasantes en las distintas industrias, así como la definición del primer empleo. Especial énfasis se hace a la obligatoriedad en la industria minera.

2.1. Trabajo Juvenil



No. 3 – 2016

Se consideran trabajadores juveniles a aquellos que tienen entre 18 y 26 años, y que nunca han tenido relación de dependencia por un período mayor a 6 meses en jornada completa de trabajo. Por ejemplo, una persona que ha mantenido relación de dependencia bajo la modalidad de jornada parcial permanente por un año, aplicaría perfectamente para esta modalidad de contratación. Esta norma tiene sentido si se considera que, por ejemplo, muchos jóvenes de entre 15 a 18 años pudieron haber tenido experiencias previas bajo contrato de aprendizaje; o que muchas personas entre 18 y 26 años no han tenido oportunidades de trabajo, debiendo conformarse con contratos eventuales o inclusive el subempleo.

Esta norma también establece que esta modalidad de contratación cabe exclusivamente sobre nuevas plazas de trabajo, por lo que no podrán obtenerse los beneficios para trabajadores que, aunque jóvenes y con primer empleo, vayan a sustituir a trabajadores salientes por cualquier causa.

Entonces, para que proceda la contratación de trabajadores juveniles y el empleador se pueda acoger a los beneficios que otorga esta modalidad, se deben cumplir estos 3 requisitos:

- Que el trabajador tenga entre 18 y 26 años;
- Que el trabajador no haya tenido relación de dependencia en jornada completa de trabajo por más de 6 meses; y,
- Que el trabajador ocupe una plaza nueva de trabajo, y no sustituya a un trabajador saliente.

La norma establece la obligatoriedad de contratar máximo 3 trabajadores jóvenes y mínimo uno, dependiendo del sector de la industria. Esta contratación es obligatoria únicamente para empresas de más de 50 empleados, por cada diez plazas nuevas de trabajo abiertas en la empresa durante el año fiscal. Si no se abren plazas nuevas, la contratación no es obligatoria, pero si se abren menos de 10 plazas nuevas, la contratación debe ser proporcional.

Para el caso de actividades en minas, canteras y yacimientos, se deberá contratar al menos 3 trabajadores jóvenes por cada 10 nuevas plazas de trabajo abiertas por año.

2.2. Pasantías:



NOTICIAS DE Minería

No. 3 – 2016

La obligatoriedad de contratar pasantes, bajo los nuevos parámetros establecidos en la ley, es únicamente para empresas con más de 100 empleados en nómina. Para estos casos, el porcentaje mínimo de pasantes será del 2% del total de la nómina de trabajadores. Los pasantes deben contar con título profesional.

En caso de no cumplir con los mínimos establecidos en la norma, para trabajadores juveniles y pasantes, el Ministerio de Trabajo podrá imponer multas de hasta US \$200,00 dólares por cada mes de incumplimiento verificado.

Con la publicación de la norma de aplicación de la Ley de Promoción del Trabajo Juvenil, ahora es obligatorio contratar a trabajadores de este tipo, bajo la modalidad de primer empleo.

* * *

Advertencia: Las visiones contenidas en este documento no representan la posición de nuestros clientes o casos. Este documento tiene fines académicos e informativos únicamente, y no puede ser utilizado para otros fines sin la autorización de Andrade Veloz.