

LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA

Nos permitimos informarles que el 20 de enero del 2023, se publicó la LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA en el Suplemento del Registro Oficial 234, la cual busca fortalecer, garantizar y generar incentivos para a la potencialización de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad.

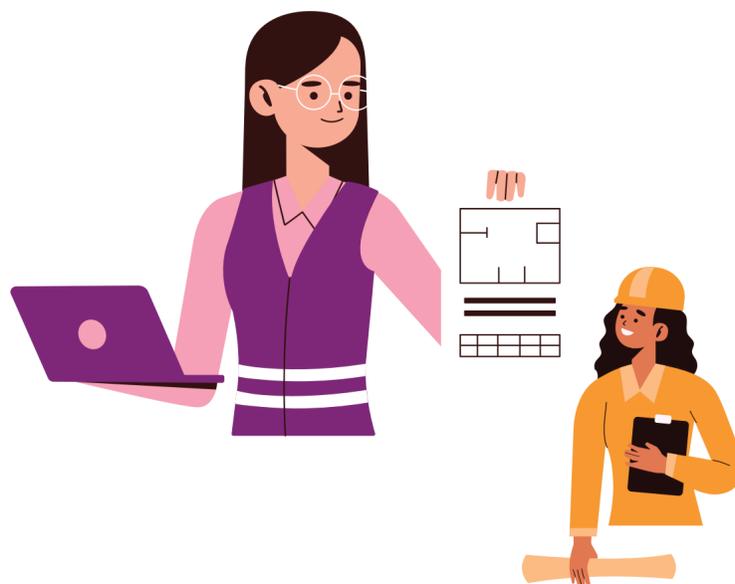


Algunos de los incentivos que se encuentra en esta normativa son los siguientes:

Sobre el acceso de empleo para las mujeres.

Se implementarán políticas de empleo que tendrán como objetivo prioritario aumentar la participación de las mujeres

A fin de promover la empleabilidad femenina y la disminución de la brecha salarial, el Ministerio de Trabajo regulará la distribución irregular de la jornada semanal laboral, que **podrá distribuirse en forma irregular dentro de los 5 días de la semana, sin superar las 40 horas semanales ni más de 10 horas al día.**



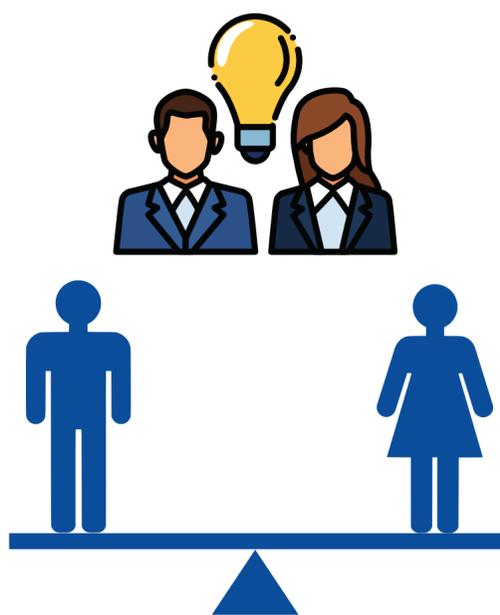
Se garantizará que el acceso a los programas de incentivo, fortalecimiento formativo y económico sea prioritario para las adolescentes a partir de los 16 años de edad de las casas de acogimiento.

Medidas concretas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas que cuenten **con veinticinco o más trabajadores** deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral con connotación sexual. Para este efecto, se podrán establecer medidas con las asociaciones de los trabajadores, tales como **la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, protocolos de prevención y atención, y la realización de campañas informativas**, cuyo cumplimiento será vigilado por el Ministerio de Trabajo.



Planes de Igualdad



En el caso de las empresas que cuenten **con cincuenta o más trabajadores** deberán elaborar y aplicar un **plan de igualdad**, el cual también se podrá elaborar en las empresas con menos trabajadores de forma voluntaria, y que consiste en un conjunto de medidas, creados con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad del trato justo de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando la discriminación de cualquier tipo de género y multiculturalidad, y que incluya a todas las dependencias de una empresa. Dichos planes se registrarán en el Ministerio de Trabajo.

Distintivo para las empresas

El Ministerio de Trabajo creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.



REFORMAS A LA LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

Por la creación de una nueva plaza de trabajo destinada a la contratación de mujeres se podrá aplicar **una deducción adicional de hasta el 140%** de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al IESS, en función del tiempo de permanencia de la trabajadora en la plaza de trabajo, sin que ésta se pueda contabilizar para el incentivo de incremento neto de empleo, ni en más de un elemento, considerando lo siguiente:

TIEMPO DE PERMANENCIA	DEDUCCIÓN ADICIONAL
6 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	100% adicional
7 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	120% adicional
8 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	130% adicional
10 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	140% adicional



140%



En caso de terminación de la relación laboral por cualquier causa, este incentivo tributario podría seguir siendo aplicado siempre que la plaza de trabajo sea llenada por otra trabajadora, debiendo la nueva contratación mantener las mismas condiciones salariales y contractuales o de ser el caso se deberá ajustar el incentivo a las nuevas condiciones contractuales.

La deducción adicional señalada no será acumulable con otras deducciones adicionales y no será aplicable en el caso de contratación de trabajadoras que hayan sido dependientes del mismo empleador, de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad del empleador, accionistas o representantes legales o de las partes relacionadas al empleador en los tres ejercicios anteriores al de su contratación.



REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Prácticas prohibidas en la contratación de personal

En la contratación de personal los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo, por lo que, en ningún caso, **el empleador podrá realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección**, ni podrá exigir documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva.



Sobre la licencia de maternidad



75%

La madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una hija o hijo, pudiendo acordar que éstas **sean de uso exclusivo o de uso compartido** (pudiendo compartirse hasta un máximo del 75% de la licencia con el padre), circunstancia que será oportunamente **notificada antes del inicio del periodo de maternidad a sus respectivos empleadores**, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El Ministerio de Trabajo emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

REFORMAS A LA LEY DE PASANTÍAS DEL SECTOR EMPRESARIAL

Para el cumplimiento de los porcentajes mínimos de inclusión de pasantes en cada empresa en función del tipo de actividad y del tamaño de las mismas, **la inclusión de personas de género femenino tendrá un 0.5 adicional a la sumatoria personal.**



REFORMAS A LA LEY DE COMPAÑÍAS



Todas las compañías mercantiles, al momento de la conformación de sus directorios, cuando estos tengan 3 o más integrantes, deberán observar que **por cada 3 integrantes uno de ellos debería ser mujer.**

MOORE ECUADOR INFORMA

MÁS INFORMACIÓN

IMPUESTOS & LEGAL

info@mooretax.ec

(02) 394 1000

Guayas E3-112 y Av. Amazonas. Edif. Torre Centre, Piso 10, Of. 1002
Quito - Ecuador



MOORE Ecuador

AUDITORÍA • IMPUESTOS - LEGAL • CONSULTORÍA GERENCIAL • CONSULTORÍA ESTRATÉGICA Y DE GESTIÓN DEL TALENTO
