

## LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA

Estimados clientes y amigos:

Les informamos que, en el Suplemento del Registro Oficial 234 de 20 de enero del 2023, se publicó la LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA, con el objeto de fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que motiven a la población civil 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.

A continuación, resumimos los aspectos más relevantes que se encuentran en esta normativa:

## Mejora del ambiente laboral de las mujeres:



## Empleabilidad de las mujeres

- Se implementarán políticas de empleo cuyo objetivo prioritario es aumentar la participación de las mujeres.
- A fin de promover la empleabilidad femenina y la disminución de la brecha salarial, el Ministerio del 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.



## Incentivo mujeres adolescentes

- 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.



## Prevención del acoso sexual

- 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.
- El Ministerio del Trabajo mediante la unidad especializada, vigilará el fiel cumplimiento de los códigos y protocolos que deberán ser desarrollados por las empresas.

## Planes de Igualdad:

Las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, deberán elaborar y aplicar un **plan de igualdad**, que consiste en un conjunto de medidas, creadas 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 del Trabajo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

## Distintivo para las empresas:

El Ministerio del 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 deducibilidad 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.



| Tiempo de permanencia                                 | Deducción adicional |
|---|---------------------|
| 6 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio  | 120% 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      |

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.

## REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO



### PRÁCTICAS PROHIBIDAS EN LA CONTRATACIÓN

- Los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo.
- El empleador no podrá realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección.



### LICENCIA DE MATERNIDAD

- 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 período de maternidad a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada.



### DIRECTRICES

- El Ministerio del 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 sea mujer.

Cualquier inquietud al respecto, por favor no duden en contactarnos.



Quito  
Av. De los Shyris N34-40 y República de el Salvador  
Edificio Tapia, 8vo piso.  
Telf.: (593-2) 3331946- 3332371

Guayaquil  
Dr. Emilio Romero y Av. Benjamín Carrión  
Edificio City Office, piso 2 oficina 207  
Telf.: (593-4) 3883841