

## Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

Mediante Registro Oficial No. 234 del 20 de enero de 2023 entró en vigor la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, cuyo objetivo es fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad. Un resumen de los distintos ámbitos en los que esta Ley tiene afectación es como sigue:

### Ámbito tributario:

- Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al IESS, por la creación de una nueva plaza de trabajo destinada a la contratación de mujeres: será deducible hasta un 140% adicional, en función del tiempo de permanencia de la trabajadora en la plaza de trabajo; será excluyente de otras (i.e., deducciones) que se vinculan a remuneraciones y beneficios sociales, sobre los que por su naturaleza se aporte al IESS.

TIEMPO DE PERMANENCIA	DEDUCCION ADICIONAL
<b>6 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio</b>	100% adicional
<b>7 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio</b>	120% adicional
<b>8 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio</b>	130% adicional
<b>10 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio</b>	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 bajo las mismas condiciones salariales y contractuales.
- En este caso, el tiempo de permanencia en la plaza de trabajo será acumulable, pudiendo gozar de este incentivo tributario hasta por 3 ejercicios fiscales, de acuerdo con el siguiente detalle:
  - Si las nuevas plazas para contratación de mujeres alcanzan entre el 10% y el 25% de la nómina total, el beneficio se aplicará por 12 meses.
  - Si las nuevas plazas para contratación de mujeres alcanzan entre el 25.01% y el 50% de la nómina total, el beneficio se ampliará a 24 meses.
  - Si las nuevas plazas para contratación de mujeres superan el 50% de la nómina total, el beneficio se ampliará a 36 meses.
- Esta deducción adicional no será acumulable con las deducciones adicionales referidas a la contratación de empleados con discapacidad o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos.
- Este beneficio 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 3 ejercicios anteriores al de su contratación.

### **Ámbito laboral y régimen de pasantías:**

- El ente rector 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.
- En los procesos de selección, los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo.
- Las empresas deberán de remitir Planes de Igualdad hacia el Ministerio del Trabajo en un plazo de un año posterior al 20 de enero de 2023.

### **Respecto de la licencia por maternidad.**

- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por 10 días adicionales. Al respecto se estipula que la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de 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.
- Durante los 12 meses posteriores al parto, la jornada laboral de la madre lactante durará 6 horas de conformidad con la necesidad de la beneficiaria. No obstante, la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración por el período de lactancia, circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de lactancia a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada.

### **Respecto del régimen de pasantías.**

- El Instructivo General de Pasantías vigente establece que las empresas con más de 100 trabajadores estables y permanentes estarán obligadas a vincular a un número de pasantes no menor al 4% del total de sus trabajadores que tengan título profesional otorgado por una institución de Educación Superior.
- La Ley para Impulsar la Economía Violeta aprobada establece que 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.

### **Ámbito societario:**

- Todas las especies de compañías amparadas por la Ley de Compañía, 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 de género femenino.

Cualquier consulta favor remitirla a [ec\\_tax\\_news@pwc.com](mailto:ec_tax_news@pwc.com)



Los criterios de aplicación de las normas contables y tributarias surgen de nuestro entendimiento de la legislación vigente a la fecha de emisión del presente informativo. Estos criterios eventualmente podrían no ser compartidos por las autoridades fiscales y, en todo caso, el curso de acción es de exclusiva responsabilidad del receptor.

El presente documento ha sido preparado y es de propiedad intelectual de PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda., para su reproducción o copia, total o parcial, deberá citarse a PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda. como fuente.

Particularmente, los comentarios aquí expuestos no son oponible frente a terceros ni pueden ser utilizados como elemento de prueba ante cualquier reclamación.

©2022. Todos los derechos reservados. PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda. firma miembro de la red PwC, la cual es una entidad legal separada e independiente.