



ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES

Abg. Pablo Solines M.
Área Laboral

Índice

- 1 | Constitución de las compañías a través de contratos o acto unilateral. 1
- 2 | Efectos de los actos o contratos que excedan los límites determinados por su objetivo social o las funciones del representante legal 2
- 3 | Reglamento de seguridad y salud en el trabajo (decreto ejecutivo 255-2024) 3
- 4 | Ley orgánica reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo 3

1| Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta

- + El 20 de Enero de 2023 se publicó la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.
- + Esta norma plantea algunas obligaciones para las empresas, principalmente, relativos a tratos no discriminatorios en contra de la mujer.
- + Es así que establece nuevas obligaciones a los empleadores, a saber:
 - Contar con un Plan de Igualdad
 - Contar con políticas anti acoso laboral
 - Facilitar el servicio de guardería infantil para el cuidado de los hijos

1.1| Respeto del Plan de Igualdad

Para la correcta ejecución del Plan de Igualdad, se dictó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-013 que contiene la Directrices para el registro de los Planes de Igualdad, con vigencia desde el 19 de enero de 2024.

+ Principales obligaciones empleadores:

- Las compañías que tengan más de 50 trabajadores deberán registrar de forma obligatoria el Plan de Igualdad hasta el 31 de julio de 2024.
- Se deberá realizar un diagnóstico situacional de la compañía para tomar las medidas necesarias relativas al trabajo de la mujer dentro de la compañía.
- El Plan de Igualdad busca definir las estrategias para prevenir y combatir la discriminación de las mujeres en el espacio laboral.
- Se deberá crear y conformar de un Comité Especializado, que sea en encargado de hacer un seguimiento adecuado del cumplimiento del Plan de Igualdad.

+ Sanción:

- En caso de incumplimiento de registro del Plan de igualdad, podrán ser sancionados por el MDT que puede ser multas establecidas en el Mandato Constituyente No. 8, de 3 a 20 SBU

- Además, el trabajador afectado podrá reclamar pago de indemnizaciones por la afectación sufrida.

+ Servicios:

Dado que se trata de un documento bastante técnico y riguroso en cuanto al cumplimiento de requisitos, estaremos gustosos de poder apoyarles en este importante proyecto, a fin de que puedan dar cumplimiento con esta nueva obligación establecida por el MDT, consistente en:

- Asesoría, diagnóstico, elaboración y aprobación del Plan de Igualdad
- Obtención del sello violeta (a futuro)

2 | Reglamento que regula el trámite administrativo de visto bueno

En el procedimiento de visto bueno y apelación, las partes deberán contar con el patrocinio de un abogado.

+ Apelación:

El Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la misma jurisdicción será competente para conocer la apelación a la resolución de visto bueno emitida por el Inspector del Trabajo, misma que deberá ser presentada dentro del término de tres días desde su notificación.

+ Prescripción empleadora:

La acción para solicitar el visto bueno por parte del empleador contra el trabajador prescribe en el plazo de un mes

+ Servicios:

- Análisis, elaboración y presentación de Solicitud de Visto Bueno
- Elaboración y presentación de apelación a resolución de Visto Bueno

3 | Reglamento de seguridad y salud en el trabajo (decreto ejecutivo 255-2024)

+ Principales obligaciones:

- Cumplimiento obligatorio para todos los empleadores.
- Los empleadores deberán designar responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo, mismos que serán determinados según la cantidad de trabajadores en la compañía.
- Indemnización en caso de que un accidente de trabajo resulte en incapacidad a trabajadores no afiliados.
- Conformación de comités paritarios según la cantidad de trabajadores de la compañía.

+ Servicios:

Estaremos gustosos de poder apoyarles en el cumplimiento de esta nueva ley, buscando evitar sanciones.

- Actualización, elaboración y aprobación del Reglamento de SST
- Contrato de servicios externos de seguridad e higiene del trabajo
- Contrato de servicios externos de salud y medicina en el trabajo

4 | Ley orgánica reformativa para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo

Aspectos relevantes:

+ ¿Qué es la violencia y el acoso en el ámbito laboral?

Cualquier tipo de comportamiento que puede incluir amenazas, violencia física, acoso de género o discriminación. Esta violencia puede ser puntual o repetitiva, y puede causar daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital a los trabajadores

+ Desconexión digital

Se mencionan prácticas como la intrusión en la desconexión digital, la violación del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la invasión de la privacidad personal y familiar, que también se consideran formas de violencia.

+ Cambio de ocupación

El cambio en las condiciones de empleo sin el consentimiento explícito y por escrito del trabajador se identifica como violencia psicológica y patrimonial, especialmente si implica una reducción en la remuneración.

+ Servicios:

Estaremos gustosos de poder apoyarles en la implementación de las políticas internas y medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de esta nueva ley, buscando evitar sanciones por parte del Ministerio de Trabajo.

- Política de desconexión
- Política de acoso laboral
- Formato de aceptación de cambio de ocupación

Accede a nuestros productos comunicacionales



ACTUALIDAD
LEGAL



DE LEY TE SIRVE

 Solines & Asociados Abogados

 @SolinesAsociadosAbogados

 Solines-Asociados-Abogados

 Solines-Abogados

 SolinesAbogados



Av. Naciones Unidas E2-30 y Núñez
de Vela, Edificio Metropolitan, Piso 15,
Oficina 1510.



info@solines.ec



+593 99 884 7561