

Memorando Nro. AN-CTSS-2023-0135-M

Quito, D.M., 13 de mayo de 2023

PARA: Sr. Dr. Javier Virgilio Saquicela Espinoza
Presidente de la Asamblea Nacional

ASUNTO: INFORME PARA SEGUNDO DEBATE DEL "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES."

De mi consideración:

Por disposición de la Asambleísta Rina Campain Brambilla, Mgs. Presidenta de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, en mi calidad de Secretario Relator de la comisión, por medio del presente, remito el INFORME PARA SEGUNDO DEBATE DEL "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.", y sus anexos, aprobado por los señores asambleístas miembros de la Comisión.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Francisco Javier Larrea Yopez
SECRETARIO RELATOR

Anexos:

- informe_para_segundo_debate_igualdad_salarial_12.05.2023.pdf
- an-pvp-2023-0031-m_moción.pdf
- triz_de_análisis_del_informe_de_segundo_debate_sobre_el_proyecto_de_igualdad_de_remuneración.docx

Copia:

Sr. Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes
Secretario General

Sra. Mgs. Rina Asunción Campain Brambilla
Presidenta de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social

Sra. Mgs. Dallyana Marianela Passailaigue Manosalvas
Asambleísta

Sra. Mgs. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

**COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO
Y A LA SEGURIDAD SOCIAL
(COMISIÓN No. 2)**

INFORME PARA SEGUNDO DEBATE

**“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD
SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”**

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN:

- ✓ Rina Campain Brambilla
PRESIDENTA
- ✓ Luis Aníbal Marcillo Ruiz
VICEPRESIDENTE
- ✓ Pamela Alejandra Aguirre Zambonino
- ✓ Luis Almeida Morán
- ✓ Omar Vicente Cevallos Peña
- ✓ Marcela Priscila Holguín Naranjo
- ✓ Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio
- ✓ Salvador Quishpe Lozano
- ✓ Eckenner Reader Recalde Álava

Quito, 21 de Abril de 2023

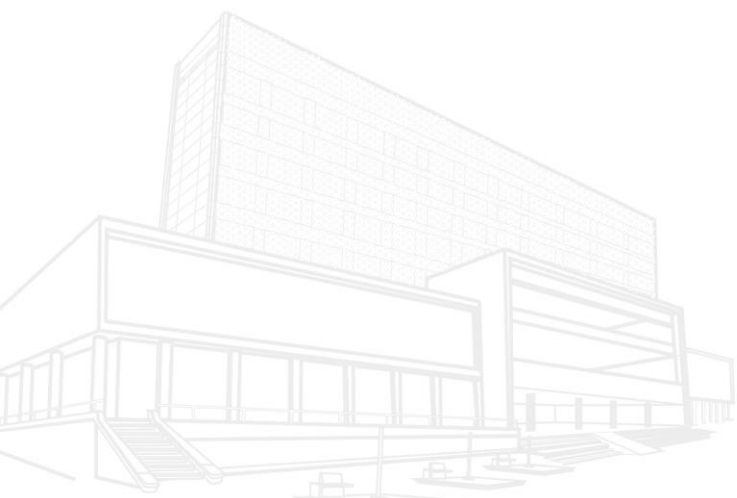


ÍNDICE

	CONTENIDO	PÁGINA
1.	OBJETO DEL INFORME.	
2.	ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY.	
3.	REFERENCIA GENERAL DE LAS PRINCIPALES OBSERVACIONES REALIZADAS POR LAS Y LOS ASAMBLEÍSTAS Y LAS Y LOS CIUDADANOS QUE PARTICIPARON EN EL TRATAMIENTO DEL INFORME DE SEGUNDO DEBATE DEL "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES".	
3.1.	DETALLE DE LAS COMPARECENCIAS E INTERVENCIONES RECIBIDAS EN EL PRIMER DEBATE EN EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL.	
3.2.	DETALLE DE LAS COMPARECENCIAS E INTERVENCIONES RECIBIDAS EN EL PROCESO DE TRATAMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DEL INFORME DE SEGUNDO DEBATE PARA EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL Y RECIBIDAS EN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL.	
4.	BASE LEGAL.	
5.	PLAZO PARA EL TRATAMIENTO.	
6.	ANÁLISIS TÉCNICO Y JURÍDICO DEL "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES" Y ARGUMENTOS QUE HAN SIDO TRATADOS POR LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL.	
6.1.	ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES RELEVANTES QUE RESUELVE ESTA INICIATIVA LEGISLATIVA	
7.	CAMBIOS PROPUESTOS DEL TEXTO ORIGINAL EN REFERENCIA AL OBJETIVO DE ESTA INICIATIVA DE LEY.	
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	
9.	RESOLUCIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DEL INFORME PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO SOBRE LA "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES".	



10.	DETALLE DE VOTACIÓN.	
11.	DESIGNACIÓN DEL ASAMBLEÍSTA PONENTE.	
12.	NOMBRE Y FIRMA DE LOS ASAMBLEÍSTAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE SUSCRIBEN EL INFORME.	
13.	TEXTO DEL ARTICULADO DEL "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES".	
14.	CERTIFICACIÓN DE LA RELATORÍA DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL ACERCA DE LOS DÍAS EN QUE FUE DEBATIDO EL PROYECTO.	
15.	DETALLE DE ANEXOS QUE HACEN PARTE DEL INFORME.	



1. OBJETO DEL INFORME.

El informe recoge el análisis y observaciones presentadas dentro del trámite legislativo del "**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**", así como los argumentos expuestos y las resoluciones adoptadas por la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social¹, para ponerlos a consideración del Pleno de la Asamblea Nacional para su discusión en Segundo Debate.

2. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY.

Mediante Memorando Nro. AN-HNMP-2021-0083-M de 30 de agosto de 2021, ingresado a través del Sistema de Gestión Documental DTS 2.0 y dirigido a la Presidenta de la Asamblea Nacional, la asambleísta Marcela Priscila Holguín Naranjo, presentó el "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ". Con Informe de la Unidad de Técnica Legislativa No. 146-INV-UTL-AN-2021, contenido en el Memorando Nro. AN-SG-UT-2021-0378-M de 27 de octubre de 2021 se determina que el precitado Proyecto de Ley cumple con los requisitos formales prescritos en los artículos 134, 135, 136 y 301 de la Constitución de la República del Ecuador y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Mediante Memorando Nro. AN-SG-2021-3678-M de 04 de noviembre de 2021, el Consejo de Administración Legislativa notifica con la RESOLUCIÓN CAL-2021-2023-176 y califica el Proyecto mencionado en el párrafo anterior, dispone su envío a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.

De conformidad con lo prescrito en el artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, con correo electrónico de 05 de noviembre de 2021 se INFORMA a los Comisionados de esta Mesa Legislativa su recepción y que oportunamente se convocará para su conocimiento e inicio de tratamiento de conformidad con el trámite previsto en la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

¹ Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social No. 2, según lo prescrito en el numeral 2, artículo 21, Ley Orgánica de la Función Legislativa.



Mediante Oficio Nro. AN-PMDM-2021-0016-0 de 29 de abril de 2021, ingresado a esta Legislatura en la misma fecha, la Asambleísta Dallyana Marianela Passailaigue Manosalvas, presentó el “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA EQUIDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”.

De conformidad con la moción aprobada por la Comisión en Sesión No. 037-CEPDTSS-2021-2023 de 12 de enero de 2022, se UNIFICAN en el tratamiento el PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA EQUIDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES calificado mediante RESOLUCIÓN CAL-2021-2023-004 de 2 de junio de 2021 y el PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ, calificado mediante RESOLUCIÓN CAL-2021-2023-176 de 2 de noviembre de 2021.

En la REINSTALACIÓN de la precitada Sesión No. 037-CEPDTSS-2021-2023 de 19 de mayo de 2022, en modalidad presencial, se puso en conocimiento y debate de los miembros de Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social el borrador del Informe para Primer Debate del “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”.

El Informe de Primer Debate del "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES" fue conocido por el Pleno de la Asamblea Nacional el 05 de julio de 2022 dentro de la Sesión No. 784.

El Informe No Vinculante para Primer Debate del Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres se cerró en la sesión No. 784 del 5 de diciembre del 2022.

Con fecha 19 de abril de 2023, dentro de la Sesión No. 116-CEPDTSS-2021-2023, se inicia el tratamiento, análisis, debate, conocimiento y resolución del Informe para Segundo Debate del Proyecto de Ley denominado "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES" de conformidad con lo previsto en los artículos 61 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

A través de Memorando Nro. AN-CTSS-2023-0058-M de 08 de marzo de 2023, el Secretario Relator de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social solicitó al Presidente de la Asamblea Nacional, al



amparo de lo prescrito en el Artículo 61 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, remite una solicitud de Prórroga para la remisión del Informe para Segundo Debate del "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES".

En la CONTINUACIÓN/REINSTALACIÓN de la precitada Sesión No. 116-CEPDTSS-2021-2023 de fecha 21 de abril de 2023, en modalidad virtual, se puso en conocimiento y debate de los miembros de Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social el borrador del articulado correspondiente al Informe No Vinculante para Segundo Debate del "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES", en dicha sesión se aprobó el articulado final y se dispuso al equipo asesor de la Comisión preparar el Informe de Segundo Debate con la justificación para luego poder firmarlo previo su remisión a la Presidencia de la Asamblea Nacional para el respectivo tratamiento parlamentario.

En Sesión No. 116-CEPDTSS-2021-2023 de fecha 21 de abril de 2023, se aprobó la moción presentada por la Asambleísta Marcela Holguín que, en lo pertinente, dice:

“Reciba un cordial saludo, en mi calidad de Asambleísta miembro de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y de la Seguridad Social, en el marco de la Sesión de Continuación N.º 116-CEPDTSS-2021-2023 en modalidad virtual de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de Trabajadores y la Seguridad Social, convocada para el día viernes 21 de abril de 2022, a las 11:00, de conformidad con lo que establecen los artículos 61, 110, 135 y 136 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, me permito presentar la siguiente moción: MOCIONO la aprobación del articulado del PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, disponiéndose al equipo asesor de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, que con el insumo aprobado proceda con la elaboración del Informe de Segundo Debate conforme los artículos 8 y 30 del Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales de la Asamblea Nacional, para que el mismo sea remitido a la Presidencia de la Asamblea Nacional para su tratamiento en el Pleno.”.

3. REFERENCIA GENERAL DE LAS PRINCIPALES OBSERVACIONES REALIZADAS POR LAS Y LOS ASAMBLEÍSTAS Y LAS Y LOS CIUDADANOS QUE PARTICIPARON EN EL TRATAMIENTO DEL



**INFORME DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY
ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y
HOMBRES.**

**3.1. DETALLE DE LAS COMPARENCIAS E INTERVENCIONES
RECIBIDAS EN EL PRIMER DEBATE EN EL PLENO DE LA
ASAMBLEA NACIONAL.**

Fecha y número de sesión plenaria	Interviniente	Observaciones
Sesión No. 784 del 5 de diciembre del 2022.	Marcela Holguín, Asambleaísta por la provincia de Pichincha.	“Señala que las mujeres viven en un país en el que solo dos mujeres de cada diez tienen un empleo adecuado, las mujeres siguen cobrando casi ciento veinte dólares menos que los hombres por hacer exactamente el mismo trabajo y lo demuestra mediante las cifras que fueron presentadas a octubre de 2022 por parte del Instituto Nacional de estadísticas y censos INEC por lo que recalca que es innegable la profunda desigualdad de ingresos que existe entre hombres y mujeres cuando ambos realizan el mismo trabajo.
Sesión No. 784 del 5 de diciembre del 2022.	Dallyana Passailaigue, Asambleaísta por la provincia del Guayas.	“Señala que resulta realmente ilógico e irracional que ciudadanos que viven en el mismo país bajo las mismas leyes que pagan

		<p>igual cantidad de impuestos tengan diferentes ingresos tan solo por su género y, aunque parezca absurdo, sucede en el Ecuador y en todo el mundo les sucede a las mujeres simplemente por ser mujeres. De acuerdo con cifras del INEC La Brecha salarial entre mujeres y hombres es del 20%. Es decir que, en un sueldo de cuatrocientos dólares para los hombres, las mujeres estarían ganando 80 dólares menos al mes, lo que significa poder acceder o no a mejor calidad de alimento para su familia o acceder a medicinas dada la situación del sistema de salud público.”.</p>
<p>Sesión No. 784 del 5 de diciembre del 2022.</p>	<p>Viviana Veloz, Asambleísta por la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.</p>	<p>“Señala que a nivel mundial la brecha salarial de género es el dieciséis por ciento lo que significa que las trabajadoras ganan en promedio el ochenta y cuatro por ciento menos de lo que ganan los hombres.”.</p>

Nota: Información recogida en los archivos de Secretaría General y del Acta de la sesión No. 784 del pleno de la Asamblea Nacional.



3.2. DETALLE DE LAS COMPARECENCIAS E INTERVENCIONES RECIBIDAS EN EL PROCESO DE TRATAMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DEL INFORME DE SEGUNDO DEBATE PARA EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL Y RECIBIDAS EN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL.

En referencia a la información recibida para la elaboración del presente Informe de Segundo Debate, el mismo ha tomado diferentes fuentes de información, entre ellas, las actas de las sesiones donde se ha dado tratamiento al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”**, mismas que han sido remitidas por la Secretaría Relatora de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, además de las comunicaciones oficiales que contienen observaciones, criterios, sugerencias, entre otros, que se han expuesto y recogido sobre el contenido del presente proyecto de Ley.

A continuación, se remite un detalle de los requerimientos de información que dieron inicio al tratamiento del Informe de Segundo Debate y que se ha llevado a cabo en el seno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social:

Oficio Memorando /	Fecha	Remitente	Dirigido a	Descripción
AN-HNMP-2023-0049-9	18/04/2023	As. Marcela Holguín	Presidenta de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social	Solicitud Comisión General

Nota: Información que, según certificación de la Secretaría Relatora, reposa en los archivos de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social.

Así también destaca el aporte remitido por escrito de varios asambleístas miembros de la Comisión, durante la socialización y debate de la iniciativa legislativa materia del presente Informe No Vinculante para Segundo Debate.

4. BASE LEGAL.

La Ley Orgánica de la Función Legislativa², establece un procedimiento para el tratamiento del Segundo Debate, como la señalada en párrafos anteriores de este Instrumento, y al respecto dice:

“Art. 61.- Del segundo debate. - La comisión especializada analizará y de ser el caso, recogerá las observaciones efectuadas al proyecto de Ley, en el primer debate.

Dentro del plazo máximo de noventa días, contado a partir del cierre de la sesión del Pleno, la comisión especializada presentará a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional el informe para segundo debate.

La comisión especializada, atendiendo a la naturaleza y complejidad del proyecto de ley, podrá pedir justificadamente a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional, por una sola vez, la prórroga que considere necesaria para presentar el informe correspondiente. La

Presidenta o el Presidente de la Asamblea Nacional determinará si concede o no la prórroga, así como el plazo de la misma.

La Presidenta o el Presidente, recibido el informe para segundo debate, ordenará por Secretaría General de la Asamblea Nacional, la distribución del informe a las y los asambleístas.

El segundo debate se desarrollará, previa convocatoria de la Presidenta o del Presidente de la Asamblea Nacional, en una sola sesión, en un plazo máximo de seis meses desde la recepción del informe.

En el caso de negarse el informe de mayoría, el Pleno de la Asamblea, por decisión de la mayoría simple de sus integrantes, podrá decidir la votación del o los informes de minoría.

Durante el segundo debate el o la ponente recogerá las observaciones realizadas por el Pleno.

En caso de que el proyecto amerite cambios, la o el ponente solicitará a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional, la suspensión del punto del orden del día, a fin de que la comisión analice la incorporación de los cambios sugeridos. Para este efecto, la Presidenta o el Presidente de la comisión respectiva, convocará a la comisión para que en una sola sesión, analice y apruebe el texto final de votación sugerido, el mismo que

² Reforma a la Ley Orgánica Reformativa de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, publicado en el Suplemento del Registro Oficial número 326 de martes 10 de noviembre de 2020.



será entregado al Pleno de la Asamblea Nacional, en el plazo máximo de ocho días desde el pedido de suspensión del punto del orden del día.

Cuando existan cambios en el texto final para votación, el ponente tendrá la obligación de indicar los mismos, previo a la votación.

En el caso de que la comisión no tenga mayoría para aprobar o improbar los cambios en el plazo determinado de ocho días, la o el ponente tendrá la potestad de presentar el texto de votación al Pleno de la Asamblea Nacional.

Si el texto aprobado por la comisión y que incorpora las observaciones del segundo debate no cuenta con los votos necesarios para su aprobación en el Pleno de la Asamblea Nacional, la o el ponente podrá realizar los ajustes pertinentes y mocionar ante el Pleno de la Asamblea Nacional la aprobación del proyecto de Ley con el nuevo texto, indicando las modificaciones realizadas.

Agotado el segundo debate, la votación del texto final del proyecto de ley no podrá exceder el plazo de sesenta días. Se podrá mocionar la aprobación del texto íntegro de la ley, por secciones o artículos.

Con el voto favorable de la mayoría absoluta, el Pleno de la Asamblea Nacional, podrá archivar el proyecto de ley.”

El Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales de la Asamblea Nacional, al respecto del primer debate de los proyectos de Ley tramitados en la Asamblea Nacional, así como de los requisitos de los Informes aprobados por la Comisión, en lo pertinente establecen:

“Artículo 8.- Funciones del pleno de la comisión especializada permanente y ocasional. Sin perjuicio de las funciones previstas en el artículo 26 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, el pleno de la comisión especializada permanente y ocasional deberá:

(...)

4. *Debatir, reformar, ampliar, simplificar o cambiar la categoría de las leyes de los proyectos de ley, en el trámite ordinario (...), calificados por el Consejo de Administración Legislativa de la Asamblea Nacional;*
5. *Cumplir con los procedimientos y plazos previstos en la Ley Orgánica de la Función Legislativa y este Reglamento, establecidos para los proyectos de ley;*
6. *Recibir, analizar y sistematizar las observaciones o propuestas de sus miembros, de otras u otros asambleístas, de la ciudadanía, de*

- organizaciones sociales y de todas aquellas personas naturales o jurídicas detalladas en la Ley Orgánica de la Función Legislativa;
7. Socializar los proyectos de ley calificados por el Consejo de Administración Legislativa y difundirlos al interior de la Asamblea Nacional y a la ciudadanía en general, a través de los medios disponibles, tal como lo establece la Ley Orgánica de la Función Legislativa;
 8. Discutir, elaborar y aprobar con el voto favorable de la mayoría absoluta, los informes de los proyectos de ley, previo a ser sometidos a conocimiento y aprobación del Pleno de la Asamblea Nacional. Para la aprobación del informe, en caso de empate, la presidenta o el presidente de la comisión especializada tendrá voto dirimente; (...).”.

“Artículo 30.- Informes aprobados por la Comisión. Los informes que sean aprobados por las comisiones especializadas permanentes y ocasionales sobre los proyectos de ley, los acuerdos, resoluciones y más actos legislativos, según lo establecido en la Ley Orgánica de la Función Legislativa, contendrán como mínimo los siguientes parámetros, según el formato de Informe anexo al presente Reglamento:

1. Nombre y número de la comisión especializada permanente u ocasional;
2. Fecha del informe;
3. Miembros de la Comisión;
4. Objeto;
5. Antecedentes:
 - 5.1. Información sobre la presentación del proyecto, calificación, notificación y avocación de conocimiento por parte de la Comisión;
 - 5.2. Referencia general de las principales observaciones realizadas por las y los asambleístas y las y los ciudadanos que participaron en el tratamiento;
 - 5.3. Detalle de la socialización realizada por la comisión especializada permanente y ocasional; y,
 - 5.4. Otra información relevante que sirva de soporte para la estructuración y redacción del informe conforme al trámite especial que se realice.
6. Base legal para el tratamiento;
7. Plazo para el tratamiento;
8. Análisis y razonamiento realizado por los miembros de la Comisión;
9. Conclusiones del informe;
10. Recomendaciones del informe;

11. Resolución y detalle de la votación del informe;
12. Asambleísta ponente;
13. Nombre y firma de las y los asambleístas que suscriben el informe;
14. El proyecto de ley debatido y aprobado, con su correspondiente exposición de motivos, considerandos y articulado; acuerdos, resolución o demás actos legislativos, según corresponda; siguiendo lo establecido en el Reglamento de Técnica Legislativa.
15. Certificación de la secretaria o secretario relator de los días en que fue debatido el proyecto de ley, acuerdo, resolución o demás actos legislativos, según corresponda;
16. Nombre y firma de la secretaria o secretario relator; y,
17. Detalle de anexos, en caso de existir.

Se podrán incluir como anexos al informe: el detalle de las posiciones de las y los asambleístas, las matrices del tratamiento del proyecto de ley y otros documentos o información que las y los asambleístas consideren necesarios.

Los informes borradores serán elaborados por el equipo asesor de las comisiones especializadas permanentes y ocasionales, el que lo remitirá mediante memorando con su firma de responsabilidad, para la revisión de las formalidades por parte de la secretaria o secretario relator de la Comisión, previo a ser puesto a consideración de las y los asambleístas.

En caso de realizarse la consulta prelegislativa, en el informe para segundo debate del proyecto de ley, se incorporarán los consensos y disensos producto de la consulta prelegislativa.”

Con este sustento legal, cabe señalar que es responsabilidad de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social remitir un informe no vinculante que permita el análisis del Segundo Debate del **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES** para conocimiento del Pleno de la Asamblea Nacional del Ecuador en el presente período legislativo.

5. PLAZO PARA EL TRATAMIENTO.

Teniendo como antecedente lo previsto en el artículo 61 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, el plazo para el tratamiento y remisión del presente Informe para Segundo Debate vence el 18 de junio del 2023, esto a partir de la respuesta enviada por el Secretario General de la Asamblea Nacional, Abg.

Álvaro Salazar, quien a través de memorando Nro. AN-SG-2023-1116-M de fecha 19 de marzo de 2023, en lo pertinente señaló:

“Por disposición de la Presidencia de la Asamblea Nacional, en atención al Memorando Nro. AN-CTSS-2023-0058-M de 08 de marzo de 2023, el cual se refiere a una solicitud de prórroga para la presentación del Informe para Segundo Debate del Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Salarial Entre Mujeres y Hombres, se cumple con poner en su conocimiento que en atención a lo establecido en el tercer inciso del artículo 61 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, se ha autorizado una prórroga por noventa (90) días para la presentación del mencionado Informe de Segundo Debate, hasta el día domingo 18 de junio de 2023, habiéndose tomado en cuenta para el cómputo del plazo correspondiente, el receso parlamentario dispuesto mediante Resolución CAL-2021 2023-772.”.

Al respecto, la votación del articulado final y disposición de que el equipo asesor de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social realice las justificaciones necesarias en el Informe de Segundo Debate, fue aprobado el 21 de abril del 2023, es decir dentro del plazo prescrito en la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

6. ANÁLISIS TÉCNICO Y JURÍDICO DEL “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”.

6.1. ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES RELEVANTES QUE RESUELVE ESTA INICIATIVA LEGISLATIVA.

Para esta parte del Informe, se partirá del reconocimiento del concepto esencial y el objeto de las leyes, entendidas a estas como normas escritas que tiene como objetivo regular el comportamiento humano en una sociedad. Por lo tanto, una ley debe resolver los problemas o conflictos que surgen en una sociedad, estableciendo reglas claras y precisas que orienten el comportamiento de las personas y las instituciones.

En general, las leyes, como ya se mencionó, tienen como objetivos principales proteger los derechos y libertades fundamentales de las personas, mantener el



orden público, promover la igualdad y la justicia, y garantizar la seguridad y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Además, las leyes también pueden ser utilizadas para regular actividades económicas, proteger el medio ambiente, promover la educación, la cultura y el deporte, establecer los criterios para la organización y funcionamiento de las instituciones públicas y privadas y erradicar conductas que atentan al pleno goce de derechos fundamentales, como en este caso, el de no discriminación.

Con este antecedente, es necesario señalar que esta iniciativa quiere atender varias problemáticas derivadas del trato discriminatorio en el goce de remuneraciones, entre hombres y mujeres, por lo que debemos iniciar este análisis, con el desarrollo de importantes temáticas como: brecha salarial, marco regulatorio sobre igualdad de SALARIAL, desigualdad remunerativa entre hombre y mujeres, entre otros aspectos que permitirán a los legisladores gozar de mayores elementos de análisis que permitirán un debate parlamentario de esta iniciativa de Ley, que pueda abordar diferentes puntos de vista de la problemática social que pretende resolver.

La brecha salarial de género.

Se refiere a la diferencia en el salario promedio entre hombres y mujeres, es un problema complejo y multifacético que tiene raíces en factores sociales, culturales y económicos.

En muchos países, las mujeres son más propensas a trabajar en empleos de baja SALARIAL y a tiempo parcial, y también son menos propensas a ocupar puestos de alta dirección, lo que contribuye a la brecha salarial. Además, las mujeres a menudo tienen menos experiencia laboral que los hombres debido a las responsabilidades de cuidado de niños y familiares, lo que puede afectar su capacidad para avanzar en sus carreras y aumentar sus ingresos.

También puede haber discriminación en el lugar de trabajo, tanto intencional como inconsciente, que contribuye a la brecha salarial de género. Las mujeres pueden ser menos propensas a negociar salarios o beneficios, y pueden ser penalizadas por tomarse tiempo libre para tener hijos o cuidar de familiares enfermos.



Es importante abordar estos problemas y trabajar para cerrar la brecha salarial de género. Esto puede incluir medidas como políticas de igualdad salarial, programas de apoyo para el cuidado de niños y familiares, y esfuerzos para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo.

Esta realidad ha sido evidenciada por importantes estudios promovidos por organismos de Naciones Unidas como ONU MUJERES, que señaló:

“(...) comparamos salarios de personas que realizan un mismo trabajo, es decir, que ocupan un mismo puesto de trabajo, dentro de una misma empresa. Si calculamos su diferencia salarial, y resulta, por ejemplo, del 15%, es claro que las mujeres, en promedio, reciben un salario un 15% inferior al de los hombres.”³.

Estas cifras se recogen del estudio denominado “Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla”, donde además ONU MUJERES justifica, entre otros argumentos, la necesidad de eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres y al respecto dice: “Por respeto a los derechos. Frente a otros argumentos, el respeto a los derechos de las mujeres trabajadoras es sin duda el más potente.”⁴.

Marco regulatorio sobre igualdad de SALARIAL

Existen una serie de disposiciones de orden supranacional que procuran la erradicación de toda forma de discriminación y toda forma de violencia, incluida la violencia patrimonial, pero para efectos de este análisis, analizaremos el Convenio sobre la Igualdad SALARIAL de 1951 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el cual fue adoptado por el Ecuador el 11 marzo 1957⁵, dicha norma es un tratado internacional que establece el principio de que hombres y mujeres que realizan un trabajo igual o de igual valor deberían recibir la misma SALARIAL.

El convenio se aplica a todos los trabajadores, tanto del sector público como privado, y establece que la igualdad SALARIAL debería ser asegurada mediante

³ <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=Si%20calculamos%20su%20diferencia%20salarial,inferior%20al%20de%20los%20hom bres>

⁴ *Ibidem*.

⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245



la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta en los sistemas de SALARIAL.

El convenio también establece que los Estados miembros deben tomar medidas para garantizar la efectiva aplicación de la igualdad de SALARIAL, incluyendo la promoción de la educación y la formación en igualdad de SALARIAL, la recopilación de datos estadísticos sobre salarios y la creación de mecanismos de supervisión y control para garantizar la igualdad de SALARIAL.

En resumen, el Convenio sobre la Igualdad SALARIAL de la OIT es un tratado internacional que establece el principio de la igualdad SALARIAL entre hombres y mujeres, y establece medidas para garantizar la aplicación efectiva de este principio.

La desigualdad remunerativa entre hombres y mujeres.

La desigualdad remunerativa entre hombres y mujeres ha existido durante siglos y se ha basado en una serie de factores históricos y culturales.

En muchos países, las mujeres han sido tradicionalmente vistas como cuidadoras y responsables del hogar, y se les ha negado el acceso a la educación y al empleo remunerado fuera del hogar. Incluso en aquellos países donde las mujeres han sido más activas en el mercado laboral, han enfrentado barreras y obstáculos para avanzar en sus carreras y recibir salarios iguales a los de los hombres.

Además, la discriminación de género ha sido una fuerza importante detrás de la desigualdad salarial. Las mujeres han sido discriminadas en muchos aspectos de sus vidas, incluyendo la educación, el empleo y la promoción, lo que ha dado lugar a una brecha salarial significativa.

A lo largo del tiempo, ha habido esfuerzos significativos para abordar la desigualdad salarial de género, incluyendo la promulgación de leyes y políticas que promueven la igualdad salarial y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la brecha salarial de género sigue siendo un problema importante en muchos países del mundo.

Finalmente, como se ha mencionado anteriormente, la brecha salarial de género en el mundo es notoria pero en Ecuador, esta desigualdad es aún mayor pues en promedio, “las mujeres ecuatorianas ganan alrededor de un 20% menos que sus colegas masculinos en el mismo puesto de trabajo, de acuerdo con

estimaciones de Adecco Ecuador”⁶, lo que permite concluir que pese a los avances propios de la modernidad, aún se requieren esfuerzos, como la propuesta de Ley objeto de este Informe No Vinculante de Segundo Debate, para afianzar la lucha contra la discriminación de género y lograr la igualdad remunerativa entre mujeres y hombres.

7. CAMBIOS PROPUESTOS DEL TEXTO ORIGINAL EN REFERENCIA AL OBJETIVO DE ESTA INICIATIVA DE LEY.

A modo de adjunto se remite el documento donde consta la matriz comparativa de trabajo donde se incluye el texto final, el cual se votó y sirve de parte conclusiva de este Informe No Vinculante de Segundo Debate del “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”, donde consta el detalle de los cambios realizados antes del texto final aprobado por los asambleístas miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, en dicho documento se puede apreciar los textos propuestos para esta Ley, luego de tamizar las diferentes observaciones, sugerencias y recomendaciones realizadas a esta propuesta legislativa.

Así también, los cambios recogen las observaciones que presentaron los diferentes delegados de organismos internacionales como ONU – Mujeres, los delegados de la Academia, entre ellos la Dra. Elisa Lanas, Phd, docente de la cátedra de Derecho Laboral de la Universidad Central del Ecuador, Dra. Solimar Herrera, Msc , docente de la cátedra de Derecho Laboral de la Universidad Central del Ecuador, entre muchos más, quienes expusieron sus criterios y sugerencias sobre esta iniciativa.

Finalmente, el equipo asesor de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, ha recogido los análisis realizados por los equipos asesores de la Comisión y de manera especial, los debates que realizaron a lo largo de las diferentes continuaciones de sesión, que, sobre el tratamiento de este proyecto de Ley, realizaron los asambleístas: Rina Campaign Brambilla, Luis Aníbal Marcillo Ruiz, Pamela Alejandra Aguirre Zambonino, Luis Fernando Almeida Morán, Omar Vicente Cevallos Peña, Marcela Priscila Holguín Naranjo, Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio, Salvador Quishpe Lozano,

6

<https://ccq.ec/brecha-salarial-por-genero-sigue-siendo-alta-en-ecuador/#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero,con%20estimaciones%20de%20Adecco%20Ecuador>



Eckenner Reader Recalde Álava y Dallyana Marianela Passailaigue Manosalvas como proponente de uno de los proyectos de Ley que fueron unificados y que se tratan en el presente Informe.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

En referencia a los antecedentes que se mencionan en la presente, en el marco de los análisis legales, que se citan y se desarrollan en el mismo, así como la consideración de los valiosos aportes como resultado de la socialización y en base a lo cual se expusieron observaciones orales y escritas en el debate realizado en las diferentes sesiones de la Comisión, de los aportes de los especialistas de diferentes instituciones; y, de los aportes técnicos y jurídicos que han realizado el equipo de asesoría de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, se recomienda un texto de articulado del “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”, así como la aprobación del correspondiente Informe No Vinculante de Segundo Debate.

El proyecto de Ley, en su articulado contiene diecisiete (17) artículos, tres (3) disposiciones generales, dos (2) disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y una disposición final, al encontrarnos en el segundo debate, los cambios propuestos y las observaciones realizadas tanto en el Pleno de la Asamblea Nacional o de aquellas que llegaren a remitirse por escrito, pueden ser recogidas por el ponente; y, en el marco del proceso parlamentario, podría retornar este Informe a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social y ser incorporadas o también el articulado puede ser objeto de cambios, si así creyera pertinente el colegislador, en ejercicio de la facultad legal de objetar o censurar total o parcialmente esta iniciativa de Ley.

Las observaciones, intervenciones y pedidos de información (así como sus respuestas) que no se han remitido a modo de anexos, reposan en los archivos de Secretaría Relatora de esta Comisión y han sido valorados en su integralidad a la hora de proponer el presente Informe.

9. RESOLUCIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DEL INFORME PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Con base a los argumentos expuestos, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social de la Asamblea Nacional, en uso



de sus atribuciones constitucionales y legales, pone en consideración del Pleno de la Asamblea Nacional el Informe No Vinculante para Segundo Debate del **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”**, en el que se recomienda la aprobación del referido Proyecto de Ley.

El presente Informe, así como el articulado propuesto, procura el uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres, siendo esta una de las preocupaciones de los miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, a partir de la falta de acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la diferencia de ambos sexos, se recoge la misma técnica de redacción utilizada por la Organización Internacional del Trabajo en emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

10. DETALLE DE VOTACIÓN.

El presente informe es aprobado mediante la moción presentada por la asambleísta Marcela Holguín Naranjo, miembro de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, dentro de la continuación de la Sesión No. 116-CEDTSS-2021-2023 de fecha 21 de abril del 2023, que en lo pertinente se transcribe:

“Reciba un cordial saludo, en mi calidad de Asambleísta miembro de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y de la Seguridad Social, en el marco de la Sesión de Continuación N.º 116-CEDTSS-2021-2023 en modalidad virtual de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de Trabajadores y la Seguridad Social, convocada para el día viernes 21 de abril de 2022, a las 11:00, de conformidad con lo que establecen los artículos 61, 110, 135 y 136 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, me permito presentar la siguiente moción: **MOCIONO** la aprobación del articulado del **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, disponiéndose al equipo asesor de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, que con el insumo aprobado proceda con la elaboración del Informe de Segundo Debate conforme los artículos 8 y 30 del Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales de la Asamblea Nacional, para que el mismo sea remitido a la Presidencia de la Asamblea Nacional para su tratamiento en el Pleno.”.



ASAMBLEÍSTA	P	FAVOR	CONTRA	ABSTENCIÓN	BLANCO
Aguirre Zambonino Pamela	X	X	-	-	-
Almeida Morán Luis	X	X	-	-	-
Campain Brambilla Rina	X	X	-	-	-
Cevallos Peña Omar	X	X	-	-	-
Holguín Naranjo Marcela	X	X	-	-	-
Marcillo Ruiz Luis Aníbal	X	X	-	-	-
Ortiz Villavicencio Johanna	X	X	-	-	-
Quishpe Lozada Salvador	X	X	-	-	-
Recalde Álava Eckenner	-	-	-	-	-
TOTAL	8	8	0	0	0

11. DESIGNACIÓN DEL ASAMBLEÍSTA PONENTE.

Se designa como Ponente del presente INFORME NO VINCULANTE PARA SEGUNDO DEBATE a la As. Marcela Holguín, integrante de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social.

12. NOMBRE Y FIRMA DE LOS ASAMBLEÍSTAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE SUSCRIBEN EL INFORME.

Para constancia y en plena comprensión del contenido integral del presente Informe No Vinculante para Segundo Debate, suscriben a continuación los miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.

As. Rina Campain Brambilla
**PRESIDENTA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO
AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL
ASAMBLEA NACIONAL**



As. Luis Aníbal Marcillo Ruiz
Vicepresidente

As. Pamela Alejandra Aguirre Zambonino
Miembro de la Comisión

As. Almeida Morán Luis
Miembro de la Comisión

As. Omar Vicente Cevallos Peña
Miembro de la Comisión

As. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Miembro de la Comisión

As. Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio
Miembro de la Comisión

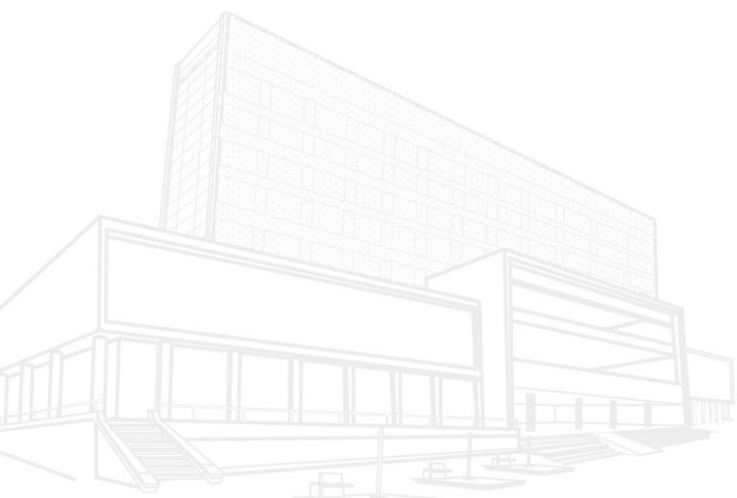
As. Salvador Quishpe Lozano
Miembro de la Comisión

As. Eckenner Reader Recalde Álava
Miembro de la Comisión

Lo que certifico en mi calidad de Secretario Relator de la Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social de fecha 21 de abril del 2023, para los fines legales correspondientes.



Abg. Francisco Larrea, ES.
SECRETARIO RELATOR
**COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO
Y A LA SEGURIDAD SOCIAL**



13. TEXTO DEL ARTICULADO DEL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

ASAMBLEA NACIONAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La desigualdad por sexo y/o género ha sido desplegada a todos los ámbitos de la sociedad. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública desde una visión estereotipada de sus roles. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a la tierra, a los cargos de toma de decisiones, a acceder a un empleo con condiciones justas y una SALARIAL en igualdad a los hombres.

Esta discriminación latente se da por factores económicos, sociales, políticos y socioculturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

A escala mundial, la brecha salarial de género es del 16%, lo que significa que las trabajadoras ganan en promedio el 84% de lo que ganan los hombres. En el caso de las mujeres afrodescendientes, las inmigrantes y las mujeres madres, la diferencia es incluso mayor. Esto considerando el empleo formal, ya que las mujeres suelen estar relegadas al empleo informal o no remunerado del hogar.

Las discrepancias salariales se suman y tienen consecuencias negativas diarias, reales y puntuales para las mujeres y sus familias. La crisis exacerba aún más los efectos adversos. La crisis generada por la pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral. Se estimó en su momento que los efectos generalizados de la COVID-19 empujarían a 96 millones de personas a la pobreza extrema hasta 2021, y a 435 millones el número de mujeres y niñas a vivir con USD 1,90 al día.

Uno de esos efectos negativos se refleja en la afectación directa a aquellos hogares encabezados por mujeres. Al ser ellas las principales proveedoras económicas del sustento familiar y en quien recae la administración de la familia, este trato desigual afecta a sus hijas e hijos. Sueldos y salarios extremadamente bajos y condiciones laborales adversas, incluidas situaciones de acoso y violencia, que no les permiten mejorar su calidad de vida sino nada más que

sobrevivir. La información actual revela que alrededor del 50% de los hogares de América Latina son encabezados por mujeres,

Así como cerca de un tercio de los hogares del mundo. Estos hogares son más pobres que los encabezados por hombres, existiendo una directa correlación, entre la discriminación salarial y este porcentaje de pobreza.

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe⁷ señala que la autonomía económica se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres.

La discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano elemental. Los trabajadores pueden ser discriminados por distintos motivos, incluso por su sexo; en el caso de las mujeres, la discriminación se manifiesta particularmente en la SALARIAL.

Una de las formas más importantes de resolver esta situación y de lograr la igualdad de género es promover la igualdad de SALARIAL. Al promover esto, estamos garantizando asimismo, uno de los derechos económicos A igual salario por igual trabajo.

La edición del Informe de Brecha de Género del Foro Económico Mundial de 2017, compara a 144 países en su progreso hacia la paridad de género en cuatro dimensiones temáticas: Participación y oportunidad económica, Logros educativos, Salud y supervivencia, y Empoderamiento político. Consideran que la paridad de género es fundamental para saber si las economías y las sociedades prosperan y cómo.

El Ecuador, dentro de este informe se encuentra en el puesto 42 de 144 países. Se identifica la falta de norma para evitar la discriminación laboral y en este caso, se relaciona con la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Debemos comprender que garantizar el desarrollo completo y el despliegue adecuado de más de la mitad de la población implica influencia en el crecimiento, la competitividad y la preparación para el futuro de las economías y las empresas del país. De acuerdo con los datos del McKinsey Global Institute⁸, impulsar la

⁷ <https://oig.cepal.org/es>

⁸ La misión de McKinsey Global Institute es ayudar a los líderes en los sectores comercial, público y social a desarrollar una comprensión más profunda de la evolución de la economía global y a proporcionar una



igualdad de la mujer podría añadir 12 trillones de dólares al crecimiento global en 2025. Teniendo en cuenta el papel decisivo de la mujer en el funcionamiento de la economía, es cuestión de lógica pensar que su rol y su acceso equitativo a puestos de responsabilidad puede ejercer un cambio también en el tejido empresarial de todo el mundo.

Según un informe del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) publicado en diciembre de 2017, este señala que el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue 1,25 veces más alto que el ingreso percibido por una mujer; más grave aún es lo referente al tiempo destinado al trabajo no remunerado. A escala nacional, las mujeres registran el 40,4% del tiempo no remunerado, mientras que los hombres el 13,9%.

En el Ecuador, la brecha salarial registrada desde 2017 es del 20%, según informe del Consejo de Igualdad de Género y ONU Mujeres. “La igualdad de género es más que un objetivo, es una condición necesaria para el desarrollo”, sostiene Catherine Costa, Presidenta de la Cámara de Industria de Guayaquil. La empresaria explica que, según el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), existe la estimación de que si las mujeres estuvieran en el mercado laboral en iguales condiciones que los hombres, el PIB global se incrementaría en \$ 28 billones (millones de millones) para 2025.2.

Adicionalmente, el acceso de la mujer a un empleo justo, seguro e igualitario en cuanto al salario con relación a lo que gana un hombre, permite acceder a recursos para lograr autonomía e independencia, que en muchos casos es la razón para lograr salir de los círculos de violencia intrafamiliar física, psicológica o sexual, en los cuales se encuentran atrapadas miles de mujeres, quienes al no contar con sostenimiento económico, no pueden tomar decisiones acertadas y salvar su vida.

La diferenciación comprende elementos que van más allá del salario, se excluye a las mujeres incluso de recibir primas, comisiones, subsidios de vivienda, seguro de salud y de vida, concesión de un vehículo, teléfono móvil y/o ordenador portátil de la empresa.

La Organización de las Naciones Unidas ONU Mujeres ha desarrollado una fórmula de cálculo sobre la brecha salarial de género, porcentual, que resulta de dividir la diferencia de salario de hombres y mujeres, entre el salario de los hombres.

base de datos que contribuya a la toma de decisiones sobre cuestiones críticas de gestión y políticas.

Este porcentaje es la respuesta a la siguiente pregunta. ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres? Si la cifra sale negativa, significa que las mujeres cobran más.

Contribuir a la consecución de la Meta 8.5 de los ODS el cual se centra en la igualdad SALARIAL entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

Para garantizar que nadie se quede atrás, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) abordan la necesidad de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Además, los ODS promueven el trabajo decente y el crecimiento económico mediante la búsqueda de empleo pleno y productivo y trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la equidad salarial por un trabajo de igual valor. La incorporación de una perspectiva de género es fundamental en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Lograr la igualdad SALARIAL es un hito importante para los derechos humanos y la igualdad de género. Se necesita el esfuerzo de toda la comunidad mundial y queda mucho trabajo por hacer. Las Naciones Unidas, junto con las agencias de ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), invitan a los Estados Miembros y la sociedad civil, las organizaciones de mujeres y comunitarias y los grupos feministas, así como a las empresas y las organizaciones de trabajadores y empleadores, a promover una igual SALARIAL por un trabajo de igual valor y el empoderamiento económico de mujeres y niñas.

En ese sentido, es imperante legislar contra toda forma de discriminación que afecte a las mujeres, relegadas históricamente a desempeñar tareas del hogar no remuneradas y que, al acceder a un trabajo formal, reciben menos SALARIAL y beneficios laborales que los hombres. Además, resulta indispensable que las autoridades relacionadas con el trabajo y la igualdad de género actúen y, de una vez por todas, eliminen esta discriminación e injusticia. En este sentido, el presente proyecto de Ley busca contribuir a la reducción y -se espera- a la eliminación de la discriminación de que son objeto las trabajadoras en materia de SALARIAL, como una respuesta a las mujeres trabajadoras del país que buscan la igualdad, el reconocimiento del derecho a obtener igual salario que sus pares varones cuando ambos realizan el mismo trabajo.

Por tanto, deberá regir para el sector privado y para el sector público protegiendo a las servidoras y funcionarias públicas que contrata el Estado.

En consecuencia, esta Comisión concluye que este proyecto de ley es pertinente y se ajusta al mandato constitucional determinado en el artículo 84 que dispone que Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

ASAMBLEA NACIONAL EL PLENO

CONSIDERANDO:

- Que, el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.
- Que, el artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador indica que los deberes primordiales del Estado, entre otros, consisten en garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
- Que, el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República prescribe que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.
- Que, el inciso segundo del numeral 2 del artículo 11 de la Constitución del Ecuador señala que el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

- Que, el inciso primero del numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Por su parte, el inciso final del citado numeral agrega que los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento.
- Que, el numeral 4 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador señala que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.
- Que, el inciso 1 del numeral 8 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador ordena que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, y que el Estado genere y garantice las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.
- Que, el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador consagra que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.
- Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;
- Que, los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconocen y garantizan a las personas entre otros derechos, la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.
- Que, el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

- Que, el artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador señala que Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tienen la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades;
- Que, el artículo 284 la Constitución de la República del Ecuador señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.
- Que, el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;
- Que, los numerales 1, 2, 3, 4, 5, y 6 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador manda que el derecho al trabajo, entre otros, se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual SALARIAL. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
- Que, el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la SALARIAL será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.



Que, el artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador manda que las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores;

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la SALARIAL equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades;

Que, el inciso segundo del artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo;

Que, el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador establece que es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, que las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. El segundo inciso del



mencionado artículo indica que la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Que, el artículo 427 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe que las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

Que, el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de SALARIAL, en el artículo 1 establece que: a) el término SALARIAL comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; y, b) la expresión igualdad SALARIAL entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas SALARIAL fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Que, el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de SALARIAL, en el artículo 2 señala que todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de SALARIAL, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad SALARIAL entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio se deberá aplicar sea por medio de la legislación nacional; cualquier sistema para la fijación de la SALARIAL, establecido o reconocido por la legislación; contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios.

Que, el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad SALARIAL en el artículo 3, señala en el numeral 3, que las diferencias entre las tasas SALARIAL que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad SALARIAL entre la mano

de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Que, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en el artículo 1, señala que la expresión "discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Que, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en el artículo 2, indica que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; (...) g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Que, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en el artículo 3, establece que los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter



legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

- Que, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 11, recomienda a los Estados que la han ratificado la adopción de todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, entre ellos los mismos criterios de selección en cuestión de empleo, derecho a igual SALARIAL inclusive prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.
- Que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 6 numeral 1 determina que los Estados Parte reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
- Que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 7 literal a) numeral i) establece que los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una SALARIAL que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: (...) i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
- Que, el numeral 14 del artículo 9 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece que las mujeres tienen derecho a que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral.
- Que, el numeral 3 del artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece como ámbito donde se desarrolla la violencia contra las mujeres el laboral, el mismo que comprende, el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es



ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual SALARIAL por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia.

Que, el literal d) del artículo 28 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicarla Violencia contra las Mujeres dispone como atribución del ente rector de Trabajo, dictar medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, SALARIAL y ascenso laboral de las mujeres.

Que, el artículo 79 del Código de Trabajo establece que a trabajo igual corresponde igual SALARIAL, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la SALARIAL.

Que, el artículo 80 del Código de Trabajo señala que el salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la SALARIAL que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Que, el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la Asamblea Nacional tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley: expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

Que, el numeral 1 del artículo 134 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde a las asambleístas y los asambleístas, con el apoyo de una bancada legislativa o de al menos el cinco por ciento de los miembros de la Asamblea Nacional.



Que, la brecha salarial entre hombres y mujeres continúa siendo una forma de discriminación contra la mujer por el hecho de serlo, requiere de acciones concretas, reales y efectivas que promuevan igualdad en el ámbito laboral.

En ejercicio de las atribuciones y facultades contenidas en el numeral 6 del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador, y, del numeral 6 del Art. 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa expide la siguiente:

“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”

CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES DIRECTIVAS

Artículo 1. Objeto.- La presente Ley tiene por objeto garantizar la igualdad de remuneración y cualquier forma de retribución económica entre hombre y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Artículo 2. Finalidad.- La presente Ley tiene por finalidad erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral para reducir la brecha por motivos de género través del respeto a la igualdad en todo tipo de remuneración y salario en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; y, establecer medidas para su fiel cumplimiento.

Artículo 3. Principios Rectores.- Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador y demás normativa vigente, se regirán por el principio de Igualdad y no discriminación, de equidad y de progresividad y no regresividad, entre otros.

Artículo 4. Ámbito de aplicación.- Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación y observancia obligatoria en todo el territorio nacional, tanto para el sector público como para el privado.

Artículo 5. Definiciones.- A los efectos de la presente Ley, se entiende por:

1. **Brecha de género en remuneración.-** Es el porcentaje que resulta de dividir dos cantidades: la diferencia de Remuneración de hombres y mujeres, entre la remuneración de los hombres.
2. **Remuneración.-** Es la contraprestación que recibe la persona trabajadora por concepto de su trabajo conforme lo prescrito en la Ley.
3. **Criterios para establecer el trabajo de igual valor.-** Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo sean equivalentes.

Para evaluar su igual valor se utilizan cuatro criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género:

- a) Competencias y calificaciones;
- b) Condiciones laborales;
- c) Esfuerzo; y,
- d) Responsabilidad, entre otros.

Artículo 6. De la obligatoriedad.- Todo empleador público y privado está obligado a remunerar de forma igualitaria a todas y todos sus servidores, trabajadores u obreros, sin discriminación de género, por el mismo trabajo realizado o de igual valor.

En caso de incumplimiento comprobado, se le aplicarán las sanciones establecidas en la Ley.

CAPÍTULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 7. Capacitación obligatoria y continua.- Toda institución pública, empresa privada, empleador o empleadora deberán capacitar de forma continua a toda su talento humano con énfasis a los representantes del empleador o de la máxima autoridad en la administración pública, según corresponda.

Los contenidos de la capacitación deberán relacionarse con derechos laborales de hombres y mujeres, igualdad de género, erradicación de violencia y no discriminación en el ámbito laboral, entre otros.



El ente rector de la política laboral verificará el cumplimiento de la obligación establecida en la presente ley por parte del empleador público o privado, estableciendo procesos de control y registro del inicio y fin de la capacitación.

Artículo 8. Procesos de cambios en la cultura organizacional.- Todo empleador público o privado promoverá acciones orientadas a la sensibilización y visibilización del valor de los trabajos que se realizan sin discriminación entre hombre y mujeres.

Artículo 9. Reporte.- Todo empleador deberá realizar un reporte anual de las acciones y cumplimiento de directrices para alcanzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que deberá entregarse al órgano rector de la política laboral.

Artículo 10. De la obtención de certificación.- El órgano rector de la política laboral al verificar con el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley, luego de lo cual otorgará la respectiva certificación de cumplimiento y remitirá a través de medios de comunicación masiva la lista de empresas que han obtenido dicha certificación, como incentivo de su compromiso con la igualdad de género.

Artículo 11. Procedimiento de reclamo.- El trabajador, obrero y servidor público podrán exigir el respeto de su derecho a la igualdad de remuneración a través de denuncia a la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces en la Administración Pública, y; en el caso de los trabajadores del sector privado ante el órgano rector de la política laboral exigiéndose que las resoluciones emitidas en cada caso sean debidamente motivadas.

Este procedimiento será célere, accesible, confidencial garantizándosele al denunciante el derecho a no ser revictimizado.

Artículo 12. De la respuesta al reclamo.- La respuesta a la denuncia o reclamo descrita en esta Ley, debe ser presentada por escrito y debidamente justificada en el término máximo de quince (15) días.

Si la trabajadora o servidora pública no se siente satisfecha con la respuesta de la autoridad administrativa podrá acudir al ente rector del trabajo señalando por escrito y de manera argumentada su denuncia sobre presuntas vulneraciones al derecho a la igualdad de remuneración.

Artículo 13. Restitución del derecho.- En caso de verificación de la vulneración del derecho a igualdad de Remuneración, institución pública, empresa privada, empleador o empleadora deberá realizar el pago correspondiente a la diferencia de remuneración con efecto retroactivo y establecerá la nueva SALARIAL de acuerdo con los criterios de trabajo de igual valor.

Artículo 14. De la sanción al sector privado.- En caso de que el empleador público o privado no cumpla con lo determinado en esta Ley será sancionado conforme a lo prescrito en el Régimen Jurídico Laboral que corresponda a la relación contractual de la persona trabajadora.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- La Defensoría del Pueblo del Ecuador, en el marco de sus competencias, implementará procesos de observancia, seguimiento y defensa de las disposiciones contenidas en la presente Ley.

Segundo.- Declarar en todo el territorio ecuatoriano el 18 de septiembre de cada año como el “Día de la Igualdad de Remuneración” siendo su principal objetivo la promoción de actividades de concienciación y difusión sobre brecha salarial de género y las acciones que se deben tomar para su disminución y eliminación a través de campañas nacionales.

Tercero.- El órgano rector de la política laboral en el marco de sus competencias, implementará procesos de observancia, seguimiento y defensa de las disposiciones contenidas en la presente Ley para su pleno cumplimiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- El órgano rector de la Política Laboral emitirá la normativa reglamentaria y brindará el acompañamiento especializado que permita complementar y fortalecer la política pública y los planes orientados a erradicar la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en mismos trabajos o trabajos de igual valor.

Para lo cual, se creará una mesa sectorial, que permita la fijación de remuneraciones desarrollando criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género establecidos en esta Ley.

Además, deberá definir metodologías y parámetros para evaluar los trabajos de igual valor.



Así también deberá emitir dictámenes no vinculantes en situaciones puestas a su consideración relativas a la igualdad de Remuneración.

Las autoridades del órgano rector de la política laboral, en el desarrollo de los mecanismos, procesos e instrumentos técnicos, deberán aplicar el enfoque de género y el enfoque de derechos humanos.

Toda herramienta que se desarrolle para aplicar el Sistema deberá considerar medidas integrales para cambiar la estructura y la cultura organizacional tradicional, creando condiciones más justas y dignas para trabajadores en el ámbito público y privado.

Se establecerá de forma expresa en estas herramientas que en los procesos de contratación laboral pública y privada se garantice la igualdad formal y material de hombres y mujeres, sin que se discrimine a las mujeres por su condición de serlo y sus derechos laborales que les podrían asistir, como permisos de maternidad, reemplazos y horario de lactancia.

Segunda.- En un plazo de sesenta (60) a partir de la publicación de la presente Ley en Registro oficial ecuatoriano, el órgano rector de la política laboral emitirá el Reglamento que operativice el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley para la emisión de la respectiva certificación de cumplimiento, así como también la publicación de los empleadores que hayan obtenido dicha certificación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Quedan expresamente derogadas todas aquellas disposiciones de igual o menor jerarquía que limiten el objeto de la presente Ley reformativa.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

14. CERTIFICACIÓN DE LA RELATORÍA DE LA COMISIÓN ACERCA DE LOS DÍAS EN QUE FUE DEBATIDO EL PROYECTO.

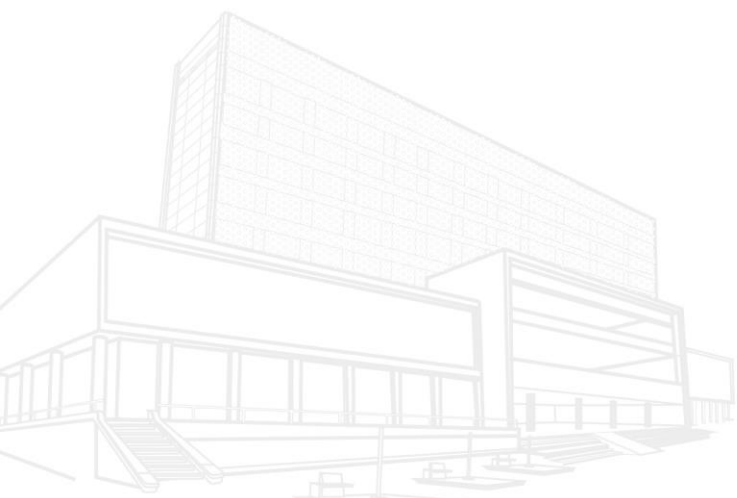
En mi calidad de Secretario Relator de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social **CERTIFICO**: Que el presente **INFORME NO VINCULANTE de SEGUNDO DEBATE** del “**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**”, fue conocido, debatido y aprobado en la Sesión No. 116-CEPDTSS-2021-2023 de 19 de abril del 2023 y continuación de 21 de abril del 2023, en el Pleno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, con la votación de las y los siguientes Asambleístas: Rina Asunción Campain Brambilla, (Presidenta), Luis Aníbal Marcillo Ruiz (Vicepresidente), Pamela Alejandra Aguirre Zambonino, Luis Fernando Almeida Morán, Omar Vicente Cevallos Peña, Marcela Priscila Holguín Naranjo, Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio y Salvador Quishpe Lozano; con la siguiente votación: **OCHO (08) votos a favor, CERO (00) votos en contra, CERO (00) abstenciones, CERO (00) votos en blanco y UN (01) ausente.** Lo que certifico para los fines legales pertinentes.-

Abg. Francisco Larrea, ES.
SECRETARIO RELATOR
COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO DEL
TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL
ASAMBLEA NACIONAL



15. DETALLE DE ANEXOS QUE HACEN PARTE DEL INFORME.

- Texto para votación y aprobación del Proyecto Orgánico para la Igualdad SALARIAL entre Hombres y Mujeres.
- Memorando No. AN-PVP-2023-0031-M, de 21 de abril del 2023. (Moción de aprobación)



Memorando Nro. AN-PVP-2023-0031-M

Quito, D.M., 21 de abril de 2023

PARA: Sra. Mgs. Rina Asunción Campain Brambilla
Presidenta de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social

ASUNTO: Moción

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, en mi calidad de Asambleísta miembro de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y de la Seguridad Social, en el marco de la Sesión de Continuación N.º 116-CEDTSS-2021-2023 en modalidad virtual de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de Trabajadores y la Seguridad Social, convocada para el día viernes 21 de abril de 2022, a las 11:00, de conformidad con lo que establecen los artículos 61, 110, 135 y 136 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, me permito presentar la siguiente moción:

MOCIONO la aprobación del articulado del PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, disponiéndose al equipo asesor de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, que con el insumo aprobado proceda con la elaboración del Informe de Segundo Debate conforme los artículos 8 y 30 del Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales de la Asamblea Nacional, para que el mismo sea remitido a la Presidencia de la Asamblea Nacional para su tratamiento en el Pleno.

Agradezco la atención que se digne dar a la presente, me suscribo con sentimientos de respeto.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Marcela Priscila Holguín Naranjo
PRIMERA VICEPRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

Copia:

Sr. Abg. Francisco Javier Larrea Yopez
Secretario Relator

MATRIZ DE ANÁLISIS PARA SEGUNDO DEBATE "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES".

Notificada: 19 de abril de 2023.

TEXTO DE LA LEY VIGENTE	TEXTO DEL PRIMER DEBATE	TEXTO DEL SEGUNDO DEBATE	ARGUMENTACIÓN
	<p>CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES DIRECTIVAS</p> <p>Artículo 1. Objeto.- La presente Ley tiene por objeto garantizar el cumplimiento del principio de igualdad aplicado a todo tipo de remuneración en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor sin discriminación por razones de sexo o género.</p>	<p>CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES DIRECTIVAS</p> <p>Artículo 1. Objeto.- La presente Ley tiene por objeto garantizar la igualdad de remuneración y cualquier forma de retribución económica entre hombre y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.</p>	<p>Esto en cumplimiento del principio de igualdad aplicado a todo tipo de remuneración en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor sin discriminación por razones de sexo o género al amparo de los Convenio OIT y la Constitución de la República del Ecuador.</p> <p>“Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.”.</p>
	<p>Artículo 2. Finalidad.- La presente Ley tiene por finalidad erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral para reducir la brecha por motivos de género a través del respeto a la igualdad en todo tipo de remuneración y salario en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; y establecer medidas para su fiel cumplimiento.</p>	<p>Artículo 2. Finalidad.- La presente Ley tiene por finalidad erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral para reducir la brecha por motivos de género a través del respeto a la igualdad en todo tipo de remuneración y salario en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; y, establecer medidas para su fiel</p>	<p>No existe observaciones de cambio alguno al respecto del texto del Informe de Primer Debate.</p>

		cumplimiento.	
	<p>Artículo 3. Principios Rectores.- Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, regirán por el principio de Igualdad y no discriminación, de equidad y de progresividad y no regresividad</p>	<p>Artículo 3. Principios Rectores. - Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador y demás normativa vigente, se regirán por el principio de Igualdad y no discriminación, de equidad y de progresividad y no regresividad, entre otros.</p>	<p>La norma de texto abierto permite al lector comprender que se incluyen todos los principios que tengan que ver con esta iniciativa de Ley sin que la falta de su referencia los excluya.</p>
	<p>Artículo 4. Ámbito de aplicación.- Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación y observancia obligatoria en todo el territorio nacional, tanto para el sector público como para el privado.</p>	<p>Artículo 4. Ámbito de aplicación.- Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación y observancia obligatoria en todo el territorio nacional, tanto para el sector público como para el privado.</p>	<p>Se mantiene la redacción del Informe de Primer Debate por ser coherente con la técnica legislativa.</p>
	<p>Artículo 5. Definiciones.- A los efectos de la presente Ley, se entiende por:</p> <p>1. Brecha de género en remuneración.- Es el porcentaje que resulta de dividir dos cantidades: la diferencia de remuneración de hombres y mujeres, entre la remuneración de los hombres.</p> <p>2. Remuneración.- Es la contraprestación que recibe el trabajador o trabajadora como consecuencia del contrato de trabajo. La remuneración comprende el salario básico unificado y otros elementos adicionales que</p>	<p>Artículo 5. Definiciones. - A los efectos de la presente Ley, se entiende por:</p> <p>1. Brecha de género en remuneración.- Es el porcentaje que resulta de dividir dos cantidades: la diferencia de remuneración de hombres y mujeres, entre la remuneración de los hombres.</p> <p>2. Remuneración.- Es la contraprestación que recibe la persona trabajadora por concepto de su trabajo conforme lo prescrito en la Ley.</p>	<p>La remuneración no comprende solo salario básico unificado y otros elementos adicionales.</p> <p>Al respecto nuestro Código de Trabajo señala de manera amplia qué se debe entender por sueldo:</p> <p>“Art. 95. Sueldo o salario y retribución accesorio.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por</p>

van más allá del salario y sueldo; como la retribución puede incluir primas y comisiones, subsidio de vivienda, seguro de salud y de vida, concesión de un vehículo, teléfono móvil, ordenador portátil de la empresa, u otras prestaciones.

El salario básico unificado es fijado por el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios. Para la fijación de la remuneración, deberá contar con la asesoría del Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad de Remuneración.

La remuneración será fijada de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien se contrate y, en consecuencia, les corresponderá el salario y demás remuneraciones de ese cargo, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

3. Trabajo de igual valor.- Se refiere a un trabajo que no es igual pero tiene el mismo valor. Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las Para evaluar

3. Criterios para establecer el trabajo de igual valor.- Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo sean equivalentes.

Para evaluar **su igual** valor se utilizan cuatro criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género:

- a) Competencias y calificaciones;
- b) Condiciones laborales;
- c) Esfuerzo; y,
- d) Responsabilidad, entre otros.

trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.”.

Sobre el principio de igualdad remunerativa, el mismo Código de Trabajo prescribe:

“Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones

	<p>su valor se utilizan cuatro criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género: 1. Competencias y calificaciones; 2. Condiciones laborales; 3. Esfuerzo; y, 4. Responsabilidad.</p> <p>4. Enfoque de género.- Perspectiva que permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que garanticen igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia.</p> <p>5. Enfoque de derechos humano.- Perspectiva que determina como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia, en específico en el ámbito laboral.</p>		<p>profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidaturas en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.</p>
	<p>CAPÍTULO II DEL SISTEMA NACIONAL PARA LA CALIFICACIÓN DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN</p> <p>Artículo 6. Del Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad de Remuneración.- La Autoridad Nacional rectora de políticas públicas de trabajo y</p>	<p>Eliminar</p>	<p>Se sugiere pasar el fondo de este artículo a una Disposición General recogiendo la propuesta del Ministerio de Trabajo.</p>

empleo, junto el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, en consulta con organizaciones de trabajadoras y trabajadores y el Comité empresarial ecuatoriano, organizarán un Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad Salarial, que será un ente técnico parte del Consejo Nacional de Salarios y Empleo.

El Sistema contará con sus respectivos procedimientos e instrumentos técnicos, los mismos que serán de estricta observancia y aplicación por parte del sector público y privado.

Podrán participar de las reuniones del Sistema, como entes técnicos de consejería: las cámaras empresariales, de comercio, organizaciones no gubernamentales, sin fines de lucro y de la sociedad civil, gremios y la Academia.

Artículo 7. Atribuciones del Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad de Remuneración.- El Sistema tendrá las siguientes atribuciones:

1. Desarrollar los cuatro criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género establecidos en el artículo 7 numeral 3 de la presente ley;
2. Definir metodologías y parámetros para evaluar los trabajos de igual valor;
3. Emitir dictámenes no vinculantes

Eliminar

Se sugiere pasar el fondo de este artículo a una Disposición General recogiendo la propuesta del Ministerio de Trabajo.

en situaciones puestas a su consideración relativas a la igualdad de remuneración;

4. Realizar seguimiento y vigilancia de la aplicación de los cuatro criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género en el sector público y privado para garantizar la igualdad de remuneración;

5. Asesorar al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios con criterios especializados para la fijación de la remuneración;

6. Asesorar al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios para la definición de trabajos de igual valor;

7. Emitir reportes periódicos sobre la igualdad de remuneración en el Ecuador;

8. Crear el Registro de verificación y cumplimiento de remuneraciones igualitarias en el sector público y privado;

9. Elaborar el procedimiento administrativo para la atención por violación al derecho a la igualdad de remuneración.

Las autoridades a cargo del Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad de Remuneración, en el desarrollo de los mecanismos, procesos e instrumentos técnicos, deberán aplicar el enfoque de género y el enfoque de derechos humanos.

Toda herramienta que se desarrolle para aplicar el Sistema deberá considerar medidas integrales para cambiar la

	<p>estructura y la cultura organizacional tradicional, creando condiciones más justas y dignas para trabajadores y trabajadoras en el ámbito público y privado.</p> <p>Se establecerá de forma expresa en estas herramientas que en los procesos de contratación laboral pública y privada se garantice la igualdad formal y material de hombres y mujeres, sin que se discrimine a las mujeres por su condición de serlo y sus derechos laborales que les podrían asistir, como permisos de maternidad, reemplazos y horario de lactancia.</p>		
	<p>Artículo 8. De la obligatoriedad.- Toda institución pública, empresa privada, o empleador o empleadora de cualquier índole está obligada a remunerar de forma igualitaria a todas y todos sus funcionarios o trabajadores, sin discriminación de género, por el mismo trabajo realizado o de igual valor.</p> <p>En caso de incumplimiento comprobado, se le aplicarán las sanciones establecidas en la presente ley.</p>	<p>Artículo 6. De la obligatoriedad.- Todo empleador público y privado está obligado a remunerar de forma igualitaria a todas y todos sus servidores, trabajadores u obreros, sin discriminación de género, por el mismo trabajo realizado o de igual valor.</p> <p>En caso de incumplimiento comprobado, se le aplicarán las sanciones establecidas en la Ley.</p>	<p>El concepto de Empleador según el Código de Trabajo dice:</p> <p>“Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.</p> <p>El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la</p>

			<p>prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.</p> <p>También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.”.</p>
	<p>CAPÍTULO III MEDIDAS DE PREVENCIÓN</p> <p>Artículo 9. Capacitación obligatoria y continua.- Toda institución pública, empresa privada, empleador o empleadora deberán capacitar de forma continua a todas las personas en cargos directivos, autoridades, trabajadoras y trabajadores en nómina y servidoras y servidores públicos, en materia de igualdad de género, bajo las siguientes condiciones mínimas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los contenidos de la capacitación deberán relacionarse con derechos laborales de hombres y mujeres, igualdad de género, discriminación y violencia en el ámbito laboral. 2. La capacitación tendrá un mínimo 	<p>CAPÍTULO II MEDIDAS DE PREVENCIÓN</p> <p>Artículo 7. Capacitación obligatoria y continua.- Toda institución pública, empresa privada, empleador o empleadora deberán capacitar de forma continua a toda su talento humano con énfasis a los representantes del empleador o de la máxima autoridad en la administración pública, según corresponda.</p> <p>Los contenidos de la capacitación deberán relacionarse con derechos laborales de hombres y mujeres, igualdad de género, erradicación de violencia y no discriminación en el ámbito laboral, entre otros.</p>	<p>Se sugiere mantener el texto de Primer Debate con las propuestas que se incorporan obtenidas en las mesas técnicas de este proyecto de Ley.</p>

	<p>de 10 horas y deberá incluirse en la programación de las unidades de talento humano.</p> <p>El ente rector de trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en la presente ley por parte de la empresa, y será notificado con el inicio y fin de la capacitación para que realice el debido seguimiento mediante visitas a la empresa.</p>	<p>El ente rector de la política laboral verificará el cumplimiento de la obligación establecida en la presente ley por parte del empleador público o privado, estableciendo procesos de control y registro del inicio y fin de la capacitación.</p>	
	<p>Artículo 10. Procesos de cambios en la cultura organizacional.- Toda institución pública, empresa privada, empleador o empleadora que cuenten con más de diez empleadas y empleados en nómina deberán realizar campañas de sensibilización internas para visibilizar el valor de los trabajos que se realizan.</p>	<p>Artículo 8. Procesos de cambios en la cultura organizacional.- Todo empleador público o privado promoverá acciones orientadas a la sensibilización y visibilización del valor de los trabajos que se realizan sin discriminación entre hombre y mujeres.</p>	<p>Se sugiere mantener el texto de Primer Debate con los cambios propuestos.</p>
	<p>CAPÍTULO IV</p> <p>REPORTE Y REGISTRO</p> <p>Artículo 11. Reporte.- Toda institución pública, empresa privada, empleador o empleadora que cuenten con más de diez trabajadoras y trabajadores en nómina deberán realizar un reporte anual de los esfuerzos y logros para alcanzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que deberá entregarse para su respectiva evaluación a la Autoridad Nacional rectora de políticas públicas de trabajo y empleo</p>	<p>Artículo 9. Reporte.- Todo empleador deberá realizar un reporte anual de las acciones y cumplimiento de directrices para alcanzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que deberá entregarse al órgano rector de la política laboral.</p>	<p>Se sugiere mantener el texto de Primer Debate con los cambios propuestos.</p>
	<p>Artículo 12. Registro obligatorio y</p>	<p>Eliminar</p>	<p>El contenido de este Artículo ya ha sido</p>

	<p>verificación de cumplimiento.- Toda institución pública o privada con más de diez trabajadoras y trabajadores en nómina deberá notificar semestralmente el cumplimiento con los pagos igualitarios de remuneración, a través de un registro que se creará para el efecto, como parte de los mecanismos que determine el Sistema para la Calificación de la Igualdad Salarial.</p>		<p>considerado en Artículos anteriores de este Proyecto.</p>
	<p>CAPÍTULO V DE LOS INCENTIVOS</p> <p>Artículo 13. De la obtención de certificación.- El Sistema para la Calificación de la Igualdad de Remuneración, al verificar con el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 8 de la presente ley, otorgará y renovará anualmente la respectiva certificación, como incentivo de su compromiso con la igualdad de género.</p>	<p>Artículo 10. De la obtención de certificación.- El órgano rector de la política laboral al verificar con el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley, luego de lo cual otorgará la respectiva certificación de cumplimiento y remitirá a través de medios de comunicación masiva la lista de empresas que han obtenido dicha certificación, como incentivo de su compromiso con la igualdad de género.</p>	<p>Se sugiere mantener el texto de Primer Debate con los cambios propuestos incluyendo la publicación de las empresas certificadas en temas de igualdad de remuneración.</p>
	<p>Artículo 14. Premio y reconocimientos.- El Consejo para Igualdad de Género otorgará el “Premio a la transparencia e igualdad de remuneración” a quienes hayan recibido la certificación establecida en el artículo precedente durante 5 años consecutivos.</p>	<p>Eliminar</p>	<p>Se sugiere su eliminación en virtud de que existen otros artículos que ya mencionan el proceso de reconocimiento a los empleadores que cumplan con los objetivos de esta Ley, siendo beneficiarios de la promoción del MDT como empresas promotoras de la igualdad remunerativa en el país.</p>
	<p>CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE ATENCIÓN A LOS CASOS DE VIOLACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN</p>	<p>Artículo 11. Procedimiento de reclamo.- El trabajador, obrero y servidor público podrán exigir el respeto de su derecho a la igualdad de remuneración a través de denuncia a la</p>	<p>Se sugiere un texto alternativo de Primer Debate con el afán de garantizar el derecho de no victimización o revictimización, entre otros.</p>

	<p>Artículo 15. Procedimiento de reclamo.- La trabajadora o servidora pública que sienta vulnerado su derecho a igualdad de remuneración podrá presentar el reclamo a la Unidad de Talento Humano o a quién hiciere sus veces en la entidad pública o empresa, de forma verbal o por escrito, debidamente argumentado y con las pruebas que considere.</p> <p>El procedimiento para el reclamo será incluido como un instrumento del Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad de Remuneración. Este procedimiento será accesible, confidencial y no conllevará represalias.</p>	<p>Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces en la Administración Pública, y; en el caso de los trabajadores del sector privado ante el órgano rector de la política laboral exigiéndose que las resoluciones emitidas en cada caso sean debidamente motivadas.</p> <p>Este procedimiento será célere, accesible, confidencial garantizándosele al denunciante el derecho a no ser revictimizado.</p>	
	<p>Artículo 16. De la respuesta al reclamo.- La respuesta al reclamo debe ser por escrito y debidamente justificada, a más tardar quince (15) días después del reclamo.</p> <p>Si la trabajadora o servidora pública no se siente satisfecha con la respuesta de la empresa podrá acudir al ente rector de trabajo quién, deberá señalar por escrito y de manera argumentada si hubo o no vulneración del derecho a la igualdad de remuneración y de haberlo se buscará llegar a un acuerdo por medio de la mediación, de no lograrlo la trabajadora o servidora pública tendrá el derecho de interponer una demanda judicial.</p>	<p>Artículo 12. De la respuesta al reclamo.- La respuesta a la denuncia o reclamo descrita en esta Ley, debe ser presentada por escrito y debidamente justificada en el término máximo de quince (15) días.</p> <p>Si la trabajadora o servidora pública no se siente satisfecha con la respuesta de la autoridad administrativa podrá acudir al ente rector del trabajo señalando por escrito y de manera argumentada su denuncia sobre presuntas vulneraciones al derecho a la igualdad de remuneración.</p>	<p>Se sugiere un texto alternativo con los aportes recogidos en las mesas técnicas llevadas a cabo en este Proyecto de Ley.</p>

	<p>Artículo 17. Denuncias anónimas.-</p>		
	<p>Artículo 18 Restitución del derecho.- En caso de verificación de la vulneración del derecho a igualdad de remuneración, institución pública, empresa privada, empleador o empleadora deberá realizar el pago correspondiente a la diferencia de remuneración con efecto retroactivo y establecerá la nueva remuneración de acuerdo con los criterios de trabajo de igual valor.</p>	<p>Artículo 13. Restitución del derecho.- En caso de verificación de la vulneración del derecho a igualdad de remuneración, institución pública, empresa privada, empleador o empleadora deberá realizar el pago correspondiente a la diferencia de remuneración con efecto retroactivo y establecerá la nueva remuneración de acuerdo con los criterios de trabajo de igual valor.</p>	<p>Se sugiere mantener el texto de Primer Debate.</p>
	<p>Artículo 19. De la sanción al sector privado.- En caso de que la empresa privada, empleador o empleadora no cumpla con lo determinado en el artículo 8 será sancionada con:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Multa económica leve.- Tres remuneraciones básicas unificadas del trabajador (RMU) en caso de un primer incumplimiento. 2. Multa económica grave y clausura temporal.- Cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador en caso de reincidencia, y clausura temporal de 15 días. 3. Multa económica grave y clausura definitiva.- Diez remuneraciones básicas unificadas del trabajador en caso de segunda reincidencia, y clausura definitiva. 	<p>Artículo 17. De la sanción al sector privado. - En caso de que el empleador público o privado no cumpla con lo determinado en esta Ley será sancionado conforme a lo prescrito en el Régimen Jurídico Laboral que corresponda a la relación contractual de la persona trabajadora.</p>	<p>Se sugieren cambios al amparo de las diferentes legislaciones que reglan las relaciones laborales, Código de Trabajo, LOSEP, LOEP, entre otras.</p>
	<p>Artículo 20. De la sanción al sector público.- En caso de que la institución</p>	<p>Eliminar</p>	<p>Eliminar.</p>

	<p>pública no cumpla con el pago igualitario de remuneración sin diferenciación de género, será sancionada la máxima autoridad de la institución de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario de la Ley Orgánica de Servicio Público, considerándose esta una falta grave.</p>		
	DISPOSICIONES GENERALES	DISPOSICIONES GENERALES	
	<p>Primera.- El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, en el marco de sus competencias, implementará procesos de observancia de las disposiciones contenidas en la presente Ley.</p>	<p>Eliminar</p>	<p>Eliminar por supresiones del articulado en párrafos anteriores.</p>
	<p>Segunda.- La Defensoría del Pueblo del Ecuador, en el marco de sus competencias, implementará procesos de observancia, seguimiento y defensa de las disposiciones contenidas en la presente Ley.</p>	<p>Primera.- La Defensoría del Pueblo del Ecuador, en el marco de sus competencias, implementará procesos de observancia, seguimiento y defensa de las disposiciones contenidas en la presente Ley.</p>	<p>Se ha reenumerado.</p>
	<p>Tercera.- Declarar en todo el territorio ecuatoriano, el 18 de septiembre de cada año, como el Día de la Igualdad de Remuneración, siendo su principal objetivo de esta declaratoria promover actividades de concienciación y difusión sobre brecha salarial de género y las acciones que se deben tomar para su disminución y eliminación.</p>	<p>Segundo.- Declarar en todo el territorio ecuatoriano el 18 de septiembre de cada año como el “Día de la Igualdad de Remuneración” siendo su principal objetivo la promoción de actividades de concienciación y difusión sobre brecha salarial de género y las acciones que se deben tomar para su disminución y eliminación a través de campañas nacionales.</p>	<p>Se ha reenumerado.</p>
		<p>Tercero.- El órgano rector de la política laboral en el marco de sus competencias, implementará procesos de observancia, seguimiento y defensa</p>	<p>Se desarrolla esta Disposición General para mantener concordancia con artículos mencionados en esta Ley.</p>

de las disposiciones contenidas en la presente Ley para su pleno cumplimiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- El órgano rector de la Política Laboral emitirá la normativa reglamentaria y brindará el acompañamiento especializado que permita complementar y fortalecer la política pública y los planes orientados a erradicar la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en mismos trabajos o trabajos de igual valor.

Para lo cual, se creará una mesa sectorial, que permita la fijación de remuneraciones desarrollando criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género establecidos en esta Ley.

Además, deberá definir metodologías y parámetros para evaluar los trabajos de igual valor.

Así también deberá emitir dictámenes no vinculantes en situaciones puestas a su consideración relativas a la igualdad de remuneración.

Las autoridades del órgano rector de la política laboral, en el desarrollo de los mecanismos, procesos e instrumentos técnicos, deberán aplicar el enfoque de

		<p>género y el enfoque de derechos humanos.</p> <p>Toda herramienta que se desarrolle para aplicar el Sistema deberá considerar medidas integrales para cambiar la estructura y la cultura organizacional tradicional, creando condiciones más justas y dignas para trabajadores en el ámbito público y privado.</p> <p>Se establecerá de forma expresa en estas herramientas que en los procesos de contratación laboral pública y privada se garantice la igualdad formal y material de hombres y mujeres, sin que se discrimine a las mujeres por su condición de serlo y sus derechos laborales que les podrían asistir, como permisos de maternidad, reemplazos y horario de lactancia.</p>	
		<p>Segunda.- En un plazo de sesenta (60) a partir de la publicación de la presente Ley en Registro oficial ecuatoriano, el órgano rector de la política laboral emitirá el Reglamento que operativice el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley para la emisión de la respectiva certificación de cumplimiento, así como también la publicación de los empleadores que hayan obtenido dicha certificación.</p>	



COMISIÓN DEL
**DERECHO AL TRABAJO
Y A LA SEGURIDAD SOCIAL**