

Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0162-M

Quito, D.M., 27 de mayo de 2022

PARA: Sra. Abg. Esperanza Guadalupe Llori Abarca
Presidenta de la Asamblea Nacional

ASUNTO: Ref. INFORME para PRIMER DEBATE: PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES (Art. 58 LOFL)

De mi consideración:

No sin antes dirigir a Usted un cordial saludo, por disposición de la As. Rina Campain Brambilla, Mgs. Presidenta de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social -CEPDTSS- y en mi calidad de Secretario Relator, me permito adjuntar el INFORME para PRIMER DEBATE correspondiente al "**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES** y sus anexos, aprobado en la CONTINUACIÓN de la Sesión No. 037-CEPDTSS-2021-2023 (PRESENCIAL) de jueves 19 de mayo de 2022, conforme se desprende del registro de votación que obra del Informe así como del **Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0154-M** que adjunto. Lo anterior en cumplimiento de lo previsto en el artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Finalmente, en mi calidad de Secretario Relator, de conformidad con el artículo 11 numerales 7, 8 y 14 del Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales de la Asamblea Nacional, por este medio siento RAZÓN de la imposibilidad de recabar la firma electrónica del Asambleísta Ángel Samaniego Cabrera, (Suplente de la As. Rina Campain) por lo cual, de ser el caso, se estará a los registros de votación que hacen parte del Informe no vinculante remitido, así como a lo previsto en los artículos 141 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y artículo 37 del Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Jairo Augusto Jarrín Farías
SECRETARIO RELATOR

Anexos:

- informe.1d.loigualdadremuneracion.170522-signed&anexos.pdf

Copia:

Sr. Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes
Secretario General

Sra. Mgs. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta



Firmado electrónicamente por:
**JAIRO AUGUSTO
JARRIN FARIAS**



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

**INFORME PARA PRIMER 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 Fernando Almeida Morán
- ✓ Omar Vicente Cevallos Peña
- ✓ Marcela Priscila Holguín Naranjo
- ✓ Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio
- ✓ Salvador Quishpe Lozano
- ✓ Eckenner Reader Recalde Álava

Quito, 19 de mayo de 2022

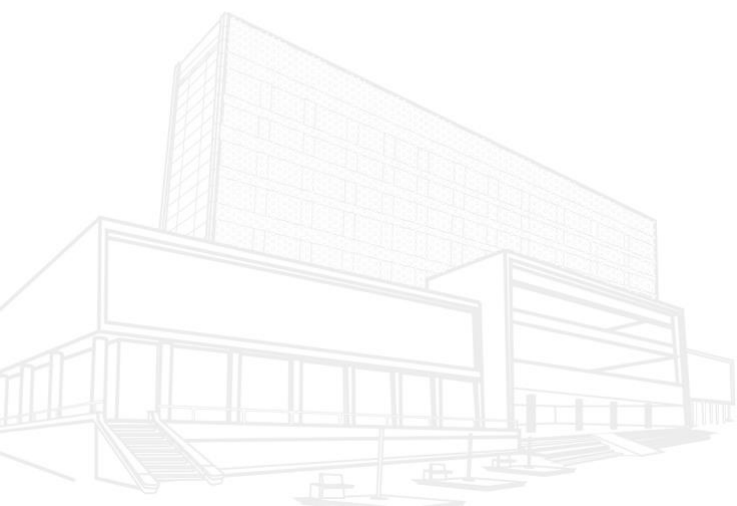


ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
1. OBJETO DEL INFORME.-	4
2. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY.-	4
3. COMPARENCIAS E INTERVENCIONES REFERIDAS A LA SOCIALIZACIÓN Y TRATAMIENTO LEGISLATIVO DEL PROYECTO DE LEY DENOMINADO: “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”.-	6
3.1. DETALLE DE LAS COMPARENCIAS E INTERVENCIONES RECIBIDAS EN EL PROCESO DE TRATAMIENTO Y CONSTRUCCIÓN DEL INFORME DE PRIMER DEBATE PARA EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL Y RECIBIDAS EN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA SEGURIDAD SOCIAL A PARTIR DEL INFORME DE PRIMER DEBATE EN EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL.-	6
4. BASE LEGAL.-	8
5. PLAZO PARA EL TRATAMIENTO.-	11
6. ANÁLISIS 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.	11
6.1. OBSERVACIONES A CONSIDERAR PARA LA ETAPA DE SOCIALIZACIÓN DEL SEGUNDO DEBATE.-	15
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	15
8. RESOLUCIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DEL INFORME PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.-	16
9. DETALLE DE VOTACIÓN.-	16
10. DESIGNACIÓN DEL ASAMBLEÍSTA PONENTE.-	17
11. NOMBRE Y FIRMA DE LOS ASAMBLEÍSTAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL QUE SUSCRIBEN EL INFORME.-	17
12. TEXTO DEL ARTICULADO DEL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA	19



LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.-	
13. 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.-	36
14. DETALLE DE ANEXOS QUE HACEN PARTE DEL INFORME.-	37



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 la Seguridad Social¹, para ponerlos a consideración del Pleno de la Asamblea Nacional para su discusión en Primer 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.

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”.

El Informe de la Unidad de Técnica Legislativa contenido en el memorando Nro. AN-SG-UT-2021-0145-M de 28 de mayo de 2021 estableció que dicho proyecto de ley cumple

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



con los requisitos formales prescritos en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Mediante Memorando Nro. AN-SG-2021-1620-M de 03 de junio de 2021, el Consejo de Administración Legislativa notifica con la RESOLUCIÓN CAL-2021-2023-004 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 2022 se INFORMA a los Comisionados de esta Mesa Legislativa su recepción; oportunamente se convocará para su conocimiento e inicio de tratamiento de conformidad con el trámite previsto en la Ley Orgánica de la Función Legislativa. De conformidad con lo prescrito en el artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, con correo electrónico de 01 de diciembre 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.

En la sesión No. 035-CEPDTSS-2021-2023, de 05 de enero de 2022 se avoca conocimiento de las precitadas Resoluciones CAL-2021-2023-004 y CAL-2021-2023-176 y se da inicio al trámite correspondiente. De conformidad con el ya citado artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, con correo electrónico de 12 de enero de 2022, la Secretaría de la Comisión, INFORMA a los Asambleístas y ciudadanía en general que se ha dado inicio al tratamiento y se apertura la fase de Socialización del Proyecto de Ley presentado, informando asimismo que, sin perjuicio del correo electrónico remitido, el presente Proyecto de Ley y el inicio de tratamiento y socialización se difundirá a través del Portal Web institucional y demás canales comunicacionales de la Asamblea Nacional.

El tratamiento del informe para Primer Debate inicia en Sesión No. 037-CEPDTSS-2021-2023 de 12 de enero de 2022; de conformidad con la moción aprobada por la Comisión en la precitada Sesión No. 037-CEPDTSS-2021-2023, en concordancia con lo previsto en el artículo 3 de las Resoluciones de calificación emitidas por el Consejo de Administración Legislativa en aplicación del artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, 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 02 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 misma Sesión No. 037-CEPDTSS-2022 de 12 de enero de 2022, y sus continuaciones de 01 y 09 de febrero de 2022, la Comisión Especializada Permanente



de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, realizó el tratamiento, análisis, debate, conocimiento y resolución del INFORME para PRIMER DEBATE del **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**.

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”**.

3. COMPARENCIAS E INTERVENCIONES REFERIDAS A LA SOCIALIZACIÓN Y TRATAMIENTO LEGISLATIVO DEL PROYECTO DE LEY DENOMINADO: “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”.-

3.1. Detalle de las comparencias e intervenciones recibidas en el proceso de tratamiento y construcción del Informe de Primer Debate para el Pleno de la Asamblea Nacional y recibidas en la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social a partir del Informe de Primer Debate en el Pleno de la Asamblea Nacional.-

En referencia a la información recibida para la elaboración del presente Informe de Primer 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 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 Primer Debate y que se ha llevado a cabo en el seno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social:

**COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A
ALA SEGURIDAD SOCIAL
PERIODO LEGISLATIVO 2021-2023**

Oficio / Memorando:	Fecha	Remitente	Dirigido a	Descripción
Correo	07/01/2022	CEPDTSS	ONU Mujeres	Invitación a participar en las



electrónico				jornadas de tratamiento
Correo electrónico	07/02/2022	CEPDTSS	ONU Mujeres	Invitación a participar en las jornadas de tratamiento

- **DETALLE DE LAS COMPARECENCIAS E INTERVENCIONES RECIBIDAS EN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL TRATAMIENTO LEGISLATIVO DEL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.-**

FECHA	NOMBRE	INSTITUCIÓN/ ORGANIZACIÓN	INTERVENCIÓN
12/01/2022	As. Dallyana Passailaigue	Asamblea Nacional	Proponente: Exposición sobre los aspectos más relevantes de su iniciativa
12/01/2022	As. Marcela Holguín	Asamblea Nacional	Proponente: Exposición sobre los aspectos más relevantes de su iniciativa
12/01/2022	Cecilia Mena	Organización AC Democracia	Exposición sobre los aspectos más relevantes de las iniciativas y la importancia de regular la equidad salarial en el Ecuador
01/02/2022	Nathaly Pernet Vallejo	Experta en Derecho Laboral	Comentarios y Observaciones de las iniciativas presentadas
01/02/2022	Nora Fernández	Coordinadora del Observatorio de Política Social y Ambiental / Facultad de Economía PUCE	Comentarios y Observaciones de las iniciativas presentadas
09/02/2022	Alison Vásconez	ONU Mujeres	Exposición sobre los aspectos más relevantes de las iniciativas y la importancia de regular la equidad salarial en el Ecuador.

- **DETALLE DE LOS APORTES RECIBIDOS EN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL TRATAMIENTO LEGISLATIVO DEL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.-**

FECHA	NOMBRE	INSTITUCIÓN/ ORGANIZACIÓN	SUGERENCIAS
12/05/2022	As. Dallyana Passailaigue	Asamblea Nacional	Insumo Final para votación
12/05/2022	As, Marcela Holguín	Asamblea Nacional	Insumo Final para votación
12/05/2022	ONU Mujeres	ONU Mujeres	Insumo Final para votación

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 Primer Debate, así como el insumo final para votación desarrollado por los despachos de las Asambleístas Dallyana Passailaigue y Marcela Holguín, conjuntamente con ONU Mujeres.

4. BASE LEGAL.-

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

“Art. 58.- Informes para primer debate.- Las comisiones especializadas, dentro del plazo máximo de noventa días contados a partir de la fecha de inicio del tratamiento del proyecto de ley, presentarán a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional su informe con las observaciones que juzguen necesarias introducir. Dentro del referido plazo, se considerará un tiempo no menor a los quince primeros días, para que las ciudadanas y los ciudadanos que tengan interés en la aprobación del proyecto de ley, o que consideren que sus derechos puedan ser afectados por su expedición, acudan ante la comisión especializada y expongan sus argumentos. En ningún caso, la comisión especializada emitirá su informe en un plazo menor a veinte días.

La comisión especializada atendiendo a la naturaleza y complejidad del proyecto de ley podrá solicitar justificadamente a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional, una prórroga de entre veinte y máximo noventa días para presentar el informe detallado en este artículo.

Si el proyecto de ley requiere una consulta prelegislativa, el trámite no se sujetará a los plazos previstos en el presente artículo

En todos los casos, una, uno o varios asambleístas podrán presentar informes de minoría, los mismos que serán remitidos por la Presidenta o el Presidente, de

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.



la comisión a la o el Presidente de la Asamblea Nacional conjuntamente y de manera obligatoria con el informe aprobado por la comisión. Los informes aprobados y los informes de minoría serán distribuidos a las y los asambleístas por la Secretaría General.”

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 la Seguridad Social remitir un informe no vinculante que permita el análisis del Primer 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 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, y teniendo como antecedente el Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0122-M de 08 de abril de 2022 se solicitó la respectiva prórroga, concedida mediante Memorando Nro. AN-SG-2022-1499-M de 11 de abril de 2022 por un plazo adicional de cuarenta y cinco (45) días, por lo cual el plazo para el tratamiento y remisión del presente Informe para Primer Debate vence el 27 de mayo de 2022, con lo cual existe oportunidad para su tratamiento.

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

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 remuneración 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.

La igualdad de remuneración como derecho humano.-

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe³ 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 remuneración.

Una de las formas más importantes de resolver esta situación y de lograr la igualdad de género es promover la igualdad de remuneración. 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.

³ <https://oig.cepal.org/es>



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 Institute⁴, impulsar la 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 brecha salarial.-

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.

⁴ 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 base de datos que contribuya a la toma de decisiones sobre cuestiones críticas de gestión y políticas.



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.

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 de remuneración 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 de remuneración 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 remuneración por un trabajo de igual valor y el empoderamiento económico de mujeres y niñas.

La necesidad de una Ley Orgánica.-

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 remuneración 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 remuneración, 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.

6.1. OBSERVACIONES QUE CONSIDERAR PARA LA ETAPA DE SOCIALIZACIÓN DEL SEGUNDO DEBATE.

De la propuesta que se ha presentado, es necesario resaltar que la asesoría de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social se han propuesto los siguientes temas para su desarrollo y posible reforma:

1. Proponer una revisión en el Informe de Segundo debate sobre la definición propuesta sobre “Remuneración”, con el afán de homologar dicha referencia a disposiciones expresas que forman parte del Régimen Jurídico laboral ecuatoriano.
2. Profundizar y solicitar los criterios sobre la propuesta de procedimiento administrativo para la atención por violación al derecho a la igualdad de remuneración al ente rector de la política laboral (Ministerio de Trabajo) y a expertos en materia del Derecho Administrativo para proponer un proceso que vaya acorde a los principios comunes que prescribe el Código Orgánico Administrativo, en respeto a los principios de seguridad jurídica y juridicidad.
3. Una revisión al artículo 18 del proyecto de Ley que propone una figura de “Restitución del derecho en caso de verificación de la vulneración del derecho a igualdad de remuneración”, con el afán de que esta norma no genere conflicto con la regla fiscal de la planificación de recursos previo a la adquisición de compromisos económicos, sobre todo en la Administración Pública.
4. Finalmente, para el Informe de Segundo Debate, desarrollar un análisis mayor al proceso sancionador que se propone en el sector privado cuando no se cumpla con lo determinado en el artículo 8 de este Proyecto con el afán de analizar una inclusión como una causal de Visto Bueno y de las faltas leves y/o graves que prescribe la LOSEP.

7. 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 de Primer Debate.

Al encontrarnos en el primer 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, serán incorporadas en el Informe de Segundo Debate.

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.

8. RESOLUCIÓN SOBRE LA FAVORABILIDAD EN EL TRATAMIENTO DEL PROYECTO DE LEY.

Con base a los argumentos expuestos, la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores 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 para Primer 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.

9. DETALLE DE VOTACIÓN.-

El presente informe es aprobado mediante la moción presentada por la asambleísta Johanna Ortiz Villavicencio, miembro de la Comisión (Memorando S/N de 20 de abril de 2022), dentro de la continuación de la Sesión No. 037-CEPDTSS-2021-2023 de 19 de mayo de 2022, que en lo pertinente se transcribe:

MOCIÓN presentada por la As. Marcela Holguín Naranjo (Memorando AN-HNMP-2022-0087-M de 19 de mayo de 2022).- “MOCIONO (...) A partir del debate llevado a cabo en referencia al PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA



LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES y de la inclusión de los aportes realizados por los equipos técnicos de los despachos de assembleístas de esta Comisión al texto de dicho Proyecto de Ley, MOCIONO la aprobación del articulado propuesto para esta Sesión, 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 Primer Debate conforme los artículos 8 y 30 del Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales de la Asamblea Nacional, designando como ponente a la As. Marcela Holguín, para que sea remitido a la Presidencia de la Asamblea Nacional para su tratamiento en el Pleno conforme el artículo 58 de la LOFL.”

ASAMBLEÍSTA	P	FAVOR	CONTRA	ABSTENCIÓN	BLANCO
AGUIRRE Zambonino Pamela	X	X	-	-	-
ALMEIDA Morán Luis	X	X	-	-	-
SAMANIEGO Cabrera Ángel (Suplente As. Rina Campain B.)	X	X	-	-	-
CEVALLOS Peña Omar	-	-	-	-	-
HOLGUÍN Naranjo Marcela	X	X	-	-	-
MARCILLO Ruiz Luis	X	X	-	-	-
ORTIZ Villavicencio Johanna	X	X	-	-	-
QUISHPE Lozano Salvador	X	X	-	-	-
RECALDE Álava Eckenner	X	X	-	-	-
TOTAL	8	8	0	0	0

10. DESIGNACIÓN DEL ASAMBLEÍSTA PONENTE.-

Se designa como Ponente del presente **INFORME NO VINCULANTE PARA PRIMER DEBATE** a el/la As. Marcela Holguín Naranjo, miembro de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social.

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

Para constancia y en plena comprensión del contenido integral del presente Informe para Primer Debate, suscriben a continuación los miembros de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social.



Firmado electrónicamente por:
**LUIS ANIBAL
MARCILLO**

As. Luis Aníbal Marcillo Ruiz



**VICEPRESIDENTE EN EJERCICIO DE LA PRESIDENCIA
COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL
ASAMBLEA NACIONAL**



Firmado electrónicamente por:
**PAMELA ALEJANDRA
AGUIRRE ZAMBONINO**

**As. Ángel Samaniego Cabrera
Asambleísta Suplente**

**As. Pamela Alejandra Aguirre Zambonino
Miembro de la Comisión**



Firmado electrónicamente por:
**LUIS FERNANDO
ALMEIDA MORAN**

**As. Luis Fernando Almeida Morán
Miembro de la Comisión**

**As. Omar Vicente Cevallos Peña
Miembro de la Comisión**



Firmado electrónicamente por:
**MARCELA PRISCILA
HOLGUIN NARANJO**

**As. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Miembro de la Comisión**



Firmado electrónicamente por:
**JOHANNA CECIBEL
ORTIZ
VILLAVICENCIO**

**As. Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio
Miembro de la Comisión**



Firmado electrónicamente por:
**SALVADOR
QUISHPE**

**As. Salvador Quishpe Lozano
Miembro de la Comisión**



Firmado electrónicamente por:
**ECKENNER
READER RECALDE
ALAVA**

**As. Eckenner Reader Recalde Álava
Miembro de la Comisión**

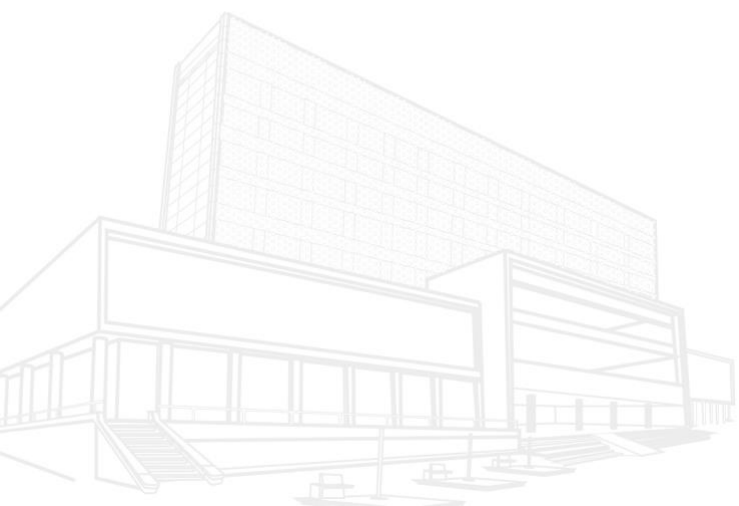
Lo que certifico para los fines legales pertinentes.-



Firmado electrónicamente por:
**JAIRO AUGUSTO
JARRIN FARIAS**

**Abg. Jairo A. Jarrín Farías, Mgs.
SECRETARIO RELATOR
COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA
SEGURIDAD SOCIAL
ASAMBLEA NACIONAL**





12. TEXTO DEL ARTICULADO DEL “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”.-

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 remuneración 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 Caribe⁵ 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 remuneración.

Una de las formas más importantes de resolver esta situación y de lograr la igualdad de género es promover la igualdad de remuneración. 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 Institute⁶, impulsar la 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

⁵ <https://oig.cepal.org/es>

⁶ 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 base de datos que contribuya a la toma de decisiones sobre cuestiones críticas de gestión y políticas.

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.

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 de remuneración 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 de remuneración 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 remuneración 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 remuneración 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 remuneración, 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 socio-económica, 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 remuneración. 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 remuneración 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 remuneración 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 Remuneración, en el artículo 1 establece que: a) el término remuneración 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 de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;
- Que, el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de Remuneración, en el artículo 2 señala que todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración 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 remuneración, 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 de Remuneración en el artículo 3, señala en el numeral 3, que las diferencias entre las tasas de remuneración 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 de remuneración 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 remuneración 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 remuneración 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 remuneración 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 Erradicar la Violencia contra las Mujeres dispone como atribución del ente rector de Trabajo, dictar medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres;



- Que, el artículo 79 del Código de Trabajo establece que a trabajo igual corresponde igual remuneración, 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 remuneración;
- 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 remuneración 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 sus atribuciones constitucionales y legales, la Asamblea Nacional expide la siguiente:

LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES DIRECTIVAS

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.

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.

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.

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 el trabajador o trabajadora como consecuencia del contrato de trabajo. La remuneración comprende el salario básico unificado y otros elementos adicionales que 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 que dichas actividades se lleven a cabo sean equivalentes.

Para evaluar 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.

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.
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.

CAPÍTULO II DEL SISTEMA NACIONAL PARA LA CALIFICACIÓN DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Artículo 6. Del Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad de Remuneración.- La Autoridad Nacional rectora de políticas públicas de trabajo y 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 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 estructura y la cultura organizacional tradicional, creando condiciones más justas y dignas para trabajadores y trabajadoras 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.

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.

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

CAPÍTULO III MEDIDAS DE PREVENCIÓN

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:



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 de 10 horas y deberá incluirse en la programación de las unidades de talento humano.

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.

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.

CAPÍTULO IV REPORTE Y REGISTRO

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.

Artículo 12. Registro obligatorio y 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.

CAPÍTULO V DE LOS INCENTIVOS

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.

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.

CAPÍTULO VI



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE ATENCIÓN A LOS CASOS DE VIOLACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

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.

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.

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.

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.

Artículo 17. Denuncias anónimas.- También se pondrá a disposición de las trabajadoras y trabajadores y servidoras y servidores públicos, mecanismos de denuncia anónimas para que se dé a conocer una situación de desigualdad de remuneración.

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.

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:

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.

Artículo 20. De la sanción al sector público.- En caso de que la institución 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.

DISPOSICIONES GENERALES

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.

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.

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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- El Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad salarial establecerá, en un periodo de noventa (90) días instructivos y guías sobre cómo llevar adelante la evaluación objetiva y obligatoria de los empleos para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

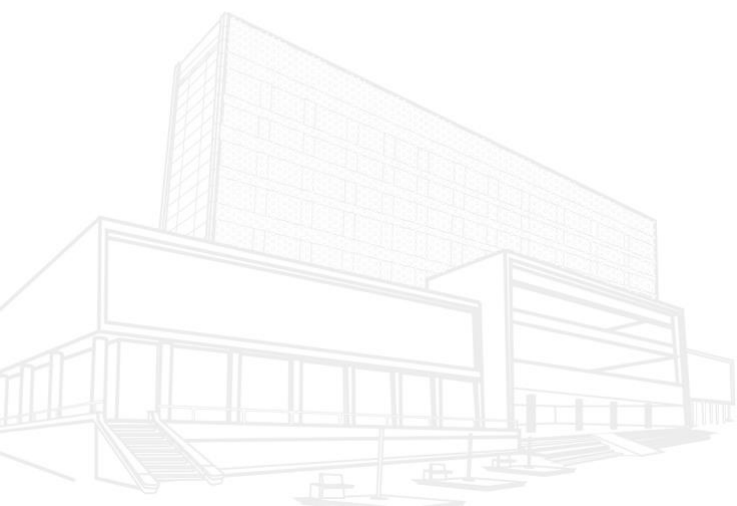
Segunda.- En un plazo máximo de noventa (90) días contados a partir de la publicación de la presente Ley, el ente rector de trabajo realizará una revisión y modificación de su normativa para que se adapte a lo estipulado en esta Ley.

Tercera.- En un plazo máximo de 90 días contados a partir de la publicación de la presente Ley, las instituciones de la administración pública realizarán una revisión y modificación de su normativa para que se adapte a lo estipulado en esta Ley.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.- Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior jerarquía que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, Distrito Metropolitano, en el Palacio Legislativo, a los...



13. 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 **C E R T I F I C O**: Que el presente **INFORME NO VINCULANTE** de **PRIMER DEBATE** del Proyecto de “**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**”, fue conocido, debatido y aprobado en Sesión No. 035-CEPDTSS-2021-2023 de 05 de enero de 2022; y, Sesión No. 037-CEPDTSS-2022 de 12 de enero de 2022, y sus continuaciones de 01 y 09 de febrero de 2022 y 19 de mayo de 2022, 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: Ruiz Luis Aníbal Marcillo (Vicepresidente en ejercicio de la Presidencia), Pamela Alejandra Aguirre Zambonino, Luis Fernando Almeida Morán, Ángel Samaniego Cabrera, Marcela Priscila Holguín Naranjo, Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio, Salvador Quishpe Lozano y Eckenner Recalde Álava; 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.-



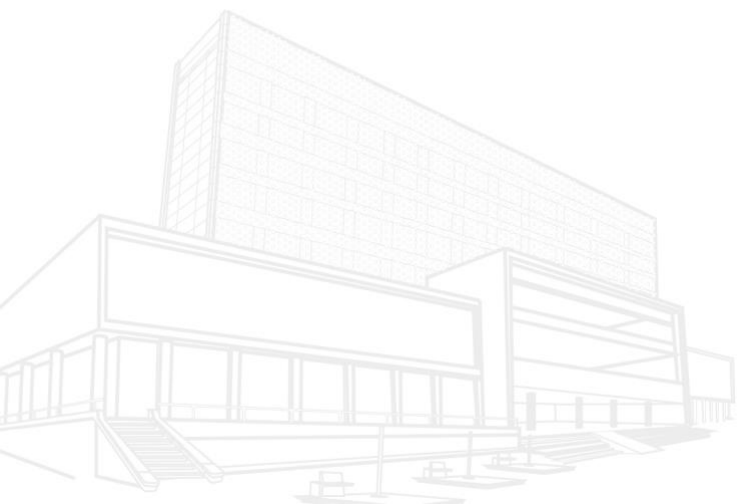
Firmado electrónicamente por:
**JAIRO AUGUSTO
JARRIN FARIAS**

Abg. Jairo A. Jarrín Farías, Mgs.
SECRETARIO RELATOR
COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL
ASAMBLEA NACIONAL



14. DETALLE DE ANEXOS QUE HACEN PARTE DEL INFORME.-

- Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0122-M de 08 de abril de 2022
- Memorando Nro. AN-SG-2022-1499-M de 11 de abril de 2022
- Archivo Copia de BORRADOR.Informe1D.LOIgualdadRemuneración.170522
- Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0154-M de 20 de mayo de 2022



Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0122-M

Quito, D.M., 08 de abril de 2022

PARA: Sra. Abg. Esperanza Guadalupe Llori Abarca
Presidenta de la Asamblea Nacional

ASUNTO: Ref. Solicitud Prórroga remisión Informe Primer Debate RÉGIMEN DE EQUIDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES (Art. 58 LOFL)

De mi consideración:

Por disposición de la As. Rina Campain Brambilla, Presidenta de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, en mi calidad de Secretario Relator y con relación al Informe para Primer Debate de las iniciativas legislativas comprendidas en el RÉGIMEN DE EQUIDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, que UNIFICA las iniciativas legislativas siguientes:

1. Proyecto de Ley Orgánica para la Equidad Salarial entre Hombres y Mujeres, iniciativa de la As. Dallyana Passailaigue (RESOLUCIÓN CAL-2021-2023-004); y,
2. 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 (AN-HNMP-2021-0083-M), iniciativa de la As. Marcela Holguín Naranjo (RESOLUCIÓN CAL-2021-2023-169);

Proyectos de Ley unificados en virtud de la moción aprobada en Sesión No. 037-CEPDTSS-2021-2023 de 12 de enero de 2022.

Con este antecedente, de conformidad con el artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, tomando en cuenta la naturaleza y complejidad que las temáticas abordadas por el precitado Proyecto de Ley plantean, el trabajo conjunto con el Sistema de Naciones Unidas y sus agencias, y la unificación de DOS (2) iniciativas legislativas, que incluyen propuestas de periodos legislativos anteriores, por este medio me permito **SOLICITAR** a Usted señora Presidenta se sirva **AUTORIZAR** una **PRÓRROGA** de **noventa (90) días** para la presentación del Informe para Primer Debate del Proyecto de Ley cuyo tratamiento se ha referido en la presente.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Jairo Augusto Jarrín Farías
SECRETARIO RELATOR

Copia:

Sr. Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes
Secretario General

Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0122-M

Quito, D.M., 08 de abril de 2022

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



Firmado electrónicamente por:
**JAIRO AUGUSTO
JARRIN FARIAS**



Memorando Nro. AN-SG-2022-1499-M

Quito, D.M., 11 de abril de 2022

PARA: Sr. Abg. Jairo Augusto Jarrín Farías
Secretario Relator

ASUNTO: Respuesta al Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0122-M / Prórroga para el Informe de Primer Debate del Proyecto de Ley de Régimen de Equidad Salarial entre Mujeres y Hombres

De mi consideración:

Por disposición del Despacho de la Presidencia de la Asamblea Nacional, en atención al Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0122-M de 07 de abril de 2022, el cual se refiere a una solicitud de prórroga para la presentación del **Informe para Primer Debate del Proyecto de Ley de Régimen de Equidad Salarial entre Mujeres y Hombres**, se cumple con poner en su conocimiento que en atención a lo establecido en el segundo inciso del artículo 58 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, se ha autorizado un prórroga por **cuarenta y cinco (45)** días para entregar el mencionado Informe de Primer Debate, hasta el 27 de mayo de 2022.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes
SECRETARIO GENERAL

Referencias:

- AN-CTSS-2022-0122-M

Anexos:

- an-ctss-2022-0122-m.pdf

Copia:

Sr. Master. Fabián Patricio Trejo Ordóñez
Profesional Supervisor

JA



Firmado electrónicamente por:
**ALVARO RICARDO
SALAZAR PAREDES**



BORRADOR

INFORME PARA PRIMER DEBATE

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. OBJETO.-

El presente documento tiene por objeto poner en conocimiento del Pleno de la Asamblea Nacional el Informe para Primer Debate del PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES elaborado por la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.

2. ANTECEDENTES

(COMPLETAR)

XX. ANÁLISIS Y RAZONAMIENTO.-

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 remuneración 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.

La igualdad de remuneración como derecho humano

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe¹ 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 remuneración.

Una de las formas más importantes de resolver esta situación y de lograr la igualdad de género es promover la igualdad de remuneración. 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 Institute², impulsar la 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, éste 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.

¹ Pedir referencia a asesora de MH.

² 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 base de datos que contribuya a la toma de decisiones sobre cuestiones críticas de gestión y políticas.

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 brecha salarial

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.

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 de remuneración 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 de remuneración 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 remuneración por un trabajo de igual valor y el empoderamiento económico de mujeres y niñas.

La necesidad de una Ley Orgánica

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 remuneración 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 remuneración, 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.

3. CONCLUSIONES DEL INFORME.-

(COMPLETAR)

4. RECOMENDACIONES DEL INFORME.-

Esta Comisión Especializada Permanente recomienda y solicita a la Presidenta de la Asamblea Nacional poner en conocimiento del Pleno de la Asamblea Nacional el informe para su correspondiente análisis y aprobación.

5. RESOLUCIÓN Y DETALLE DE LA VOTACION DEL INFORME.-

(COMPLETAR)

6. PROYECTO DE LEY DEBATIDO Y APROBADO.-

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL

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 socio-económica, 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 autosustento 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 remuneración. 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 remuneración 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 remuneración 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 Remuneración, en el artículo 1 establece que: a) el término remuneración 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 de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;

Que, el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de Remuneración, en el artículo 2 señala que todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración 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 remuneración, 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 de Remuneración en el artículo 3, señala en el numeral 3, que las diferencias entre las tasas de remuneración 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 de remuneración 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 remuneración 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 Partes 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 Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración 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 remuneración 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 Erradicar la Violencia contra las Mujeres dispone como atribución del ente rector de Trabajo, dictar medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres;

Que, el artículo 79 del Código de Trabajo establece que a trabajo igual corresponde igual remuneración, 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 remuneración;

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 remuneración 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 sus atribuciones constitucionales y legales, la Asamblea Nacional expide la siguiente:

LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES DIRECTIVAS

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.

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.

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.

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 el trabajador o trabajadora como consecuencia del contrato de trabajo. La remuneración comprende el salario básico unificado y otros elementos adicionales que 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 que dichas actividades se lleven a cabo sean equivalentes.

Para evaluar 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.

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.
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.

CAPÍTULO II DEL SISTEMA NACIONAL PARA LA CALIFICACIÓN DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Artículo 6. Del Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad de Remuneración.- La Autoridad Nacional rectora de políticas públicas de trabajo y 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 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 (reclamo, respuesta y sanción)

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 estructura y la cultura organizacional tradicional, creando condiciones más justas y dignas para trabajadores y trabajadoras 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.

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.

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

CAPÍTULO III MEDIDAS DE PREVENCIÓN

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:

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 de 10 horas y deberá incluirse en la programación de las unidades de talento humano.

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.

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.

CAPÍTULO IV REPORTE Y REGISTRO

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.

Artículo 12. Registro obligatorio y 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.

CAPÍTULO V DE LOS INCENTIVOS

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.

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.

CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE ATENCIÓN A LOS CASOS DE VIOLACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

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 hiciera sus veces en la entidad pública o empresa, de forma verbal o por escrito, debidamente argumentado y con las pruebas que considere.

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.

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.

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.

Artículo 17. Denuncias anónimas.- También se pondrá a disposición de las trabajadoras y trabajadores y servidoras y servidores públicos, mecanismos de denuncia anónimas para que se dé a conocer una situación de desigualdad de remuneración.

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.

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:

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.

Artículo 20. De la sanción al sector público.- En caso de que la institución 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.

DISPOSICIONES GENERALES

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.

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.

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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- El Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad salarial establecerá, en un periodo de noventa (90) días instructivos y guías sobre cómo llevar adelante la evaluación

objetiva y obligatoria de los empleos para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Segunda.- En un plazo máximo de noventa (90) días contados a partir de la publicación de la presente Ley, el ente rector de trabajo realizará una revisión y modificación de su normativa para que se adapte a lo estipulado en esta Ley.

Tercera.- En un plazo máximo de 90 días contados a partir de la publicación de la presente Ley, las instituciones de la administración pública realizarán una revisión y modificación de su normativa para que se adapte a lo estipulado en esta Ley.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.- Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior jerarquía que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, Distrito Metropolitano, en el Palacio Legislativo, a los...

BORRADOR

Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0154-M

Quito, D.M., 20 de mayo de 2022

PARA: Sr. Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes
Secretario General

ASUNTO: Ref. Remisión REGISTROS DE VOTACIÓN Continuación Sesión No. 037-CEPDTSS-2021-2023 y Continuación Sesión No. 052-CEPDTSS-2021-2023 de 19/05/2022 (Art. 11 num. 8 RCEPO-AN)

De mi consideración:

En mi calidad de Secretario Relator de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social -CEPDTSS- y de conformidad con lo previsto en el artículo 11 numeral 8 del Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales de la Asamblea Nacional, en concordancia con el artículo 28 numeral 8 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, por este medio adjunto detalle de las mociones presentadas y registros de votación correspondientes a la Continuación de la Sesión No. 037-CEPDTSS-2021-2023 y Continuación de la Sesión No. 052-CEPDTSS-2021-2023 realizadas el 19 de mayo de 2022, para su conocimiento y demás fines legales pertinentes, conforme el detalle siguiente:

Fecha: Jueves 19 de MAYO de 2022

CONTINUACIÓN SESIÓN No. 037-CEPDTSS-2021-2023
(PRESENCIAL)

MOCIÓN presentada por la As. Marcela Holguín Naranjo (Memorando AN-HNMP-2022-0087-M de 19 de mayo de 2022).- “MOCIONO (...) A partir del debate llevado a cabo en referencia al PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES y de la inclusión de los aportes realizados por los equipos técnicos de los despachos de asambleístas de esta comisión al texto de dicho Proyecto de Ley, MOCIONO la aprobación del articulado propuesto para esta Sesión, 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 Primer Debate conforme los artículos 8 y 30 del Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales de la Asamblea Nacional, designando como ponente a la As. Marcela Holguín, para que sea remitido a la Presidencia de la Asamblea Nacional para su tratamiento en el Pleno conforme el artículo 58 de la LOFL.”

Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0154-M

Quito, D.M., 20 de mayo de 2022

ASAMBLEÍSTA	P FAVOR	CONTRA	ABSTENCIÒN	BLANCO
AGUIRRE Zambonino Pamela	XX	-	-	-
ALMEIDA Morán Luis	XX	-	-	-
SAMANIEGO Cabrera Ángel	XX	-	-	-
CEVALLOS Peña Omar Vicente	-	-	-	-
HOLGUÍN Naranjo Marcela Priscila	XX	-	-	-
MARCILLO Ruiz Luis Aníbal	XX	-	-	-
ORTIZ Villavicencio Johanna	XX	-	-	-
QUISHPE Lozano Salvador	XX	-	-	-
RECALDE Álava Eckenner Reader	XX	-	-	-
TOTAL	8 8	0	0	0

Fecha: Jueves 19 de MAYO de 2022

CONTINUACIÓN SESIÓN No. 052-CEPDTSS-2021-2023

(PRESENCIAL)

MOCIÓN (1) presentada por el As. Luis Almeida (1er. Memorando S/N de 19 de mayo de 2022).-
“MOCIONO (Se estará al contenido del documento adjunto).”

ASAMBLEÍSTA	P FAVOR	CONTRA	ABSTENCIÒN	BLANCO
AGUIRRE Zambonino Pamela	XX	-	-	-
ALMEIDA Morán Luis	XX	-	-	-
SAMANIEGO Cabrera Ángel	-	-	-	-
CEVALLOS Peña Omar Vicente	-	-	-	-
HOLGUÍN Naranjo Marcela Priscila	XX	-	-	-
MARCILLO Ruiz Luis Aníbal	XX	-	-	-
ORTIZ Villavicencio Johanna	XX	-	-	-
QUISHPE Lozano Salvador	XX	-	-	-
RECALDE Álava Eckenner Reader	XX	-	-	-
TOTAL	7 7	0	0	0

MOCIÓN (2) presentada por el As. Luis Almeida (2do. Memorando S/N de 19 de mayo de 2022).-
“MOCIONO (Se estará al contenido del documento adjunto). Se incorpora que la PONENCIA del Informe la haga el As. Luis Almeida.”

Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0154-M

Quito, D.M., 20 de mayo de 2022

ASAMBLEÍSTA	P FAVOR	CONTRA	ABSTENCIÓN	BLANCO
AGUIRRE Zambonino Pamela	XX	-	-	-
ALMEIDA Morán Luis	XX	-	-	-
SAMANIEGO Cabrera Ángel	-	-	-	-
CEVALLOS Peña Omar Vicente	-	-	-	-
HOLGUÍN Naranjo Marcela Priscila	XX	-	-	-
MARCILLO Ruiz Luis Aníbal	XX	-	-	-
ORTIZ Villavicencio Johanna	XX	-	-	-
QUISHPE Lozano Salvador	XX	-	-	-
RECALDE Álava Eckenner Reader	XX	-	-	-
TOTAL	7 7	0	0	0

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Jairo Augusto Jarrín Farías
SECRETARIO RELATOR

Anexos:

- mocioñ_1_-_as._luis_almeida_sesioñ_no_052.190522.pdf
- mocioñ_2_-_as._luis_almeida_sesioñ_no_052.190522.pdf

Copia:

Sr. Ing. Victor Hugo Jijon Arguello
Coordinador General de Participación Ciudadana



Firmado electrónicamente por:
**JAIRO AUGUSTO
 JARRIN FARIAS**

