



# Novedades JURÍDICAS



# LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Hoy, 19 de enero de 2024, entra en vigencia la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres, la cual fue publicada en el suplemento No. 481 del Registro Oficial. El 16 de enero de 2024, la Asamblea Nacional aprobó dicha ley de manera unánime después de resolver las objeciones parciales planteadas por el ejecutivo.

El objetivo de esta ley es promover la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de compensación económica entre hombres y mujeres que desempeñen el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esta normativa tiene alcance en todo el territorio nacional y se aplica tanto al sector público como al privado.

## ¿Qué puntos son los más relevantes?

### Crterios para establecer el trabajo de igual valor

- Se considera que dos trabajos son de igual valor cuando la naturaleza de las funciones, las condiciones profesionales o de formación requeridas, factores relacionados con el desempeño y las condiciones laborales son equivalentes.
- Criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género: competencias y calificaciones, condiciones laborales, esfuerzo y responsabilidad.

### Obligaciones del empleador (público y privado)

- Capacitar continuamente al personal, especialmente a los representantes del empleador, en derechos laborales, igualdad de género y no discriminación.
  - La entidad reguladora de la política laboral supervisará y controlará estas obligaciones, estableciendo procesos de control y registro de la capacitación.
- Promover acciones para sensibilizar y visibilizar el valor de los trabajos sin discriminación.
- Presentar un informe anual de acciones y cumplimiento de directrices para lograr la igualdad de remuneración, entregándolo al órgano regulador de la política laboral.

## Certificación y Reconocimiento

La entidad reguladora verificará el cumplimiento de obligaciones y certificará a empresas comprometidas con la igualdad de género. La lista de empresas certificadas se difundirá como incentivo a través de medios de comunicación.

## Procedimiento de Reclamo

- Los empleados del sector público pueden exigir el respeto de su derecho a la igualdad de remuneración presentando una denuncia ante la Unidad de Talento Humano en la Administración Pública.
- Los trabajadores del sector privado deben presentar sus reclamos al órgano regulador de la política laboral, exigiendo resoluciones debidamente motivadas.

## Respuesta al Reclamo

- Las respuestas deben ser presentadas por escrito y debidamente justificadas en un plazo máximo de quince (15) días.
- Si la trabajadora no está satisfecha con la respuesta, puede acudir al ente rector del trabajo, argumentando su denuncia sobre presuntas vulneraciones al derecho a la igualdad de remuneración.

## Restitución del Derecho

En caso de vulneración, el empleador debe realizar el pago retroactivo de la diferencia salarial y establecer una nueva remuneración basada en criterios de igualdad de valor.

## Sanciones

En caso de que el empleador público o privado no cumpla con lo determinado en esta Ley será sancionado conforme a lo prescrito en el régimen jurídico laboral que corresponda a la relación contractual de la persona trabajadora.

## Disposición General

- Declara el "Día de la Igualdad de Remuneración" el 18 de septiembre de cada año.
- El órgano rector emitirá un reglamento en un plazo de sesenta días para operativizar la ley y la certificación.



EMEFIE  
CENSUS

ASESORES LEGALES Y TRIBUTARIOS

GGI  
INDEPENDENT MEMBER

[www.censusconsultores.com.ec](http://www.censusconsultores.com.ec)



censusec



[info@censusec.com.ec](mailto:info@censusec.com.ec)