



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

EFICIENCIA DE LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL: PERSPECTIVA EN EQUIDAD DE GÉNERO

**EFFICIENCY OF THE EQUAL PAY LAW:
A GENDER EQUITY PERSPECTIVE**

Karina Mariuxi Choez García

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí , Ecuador

Andrea Chancay Bermello

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí , Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13995

Eficiencia de la Ley de Igualdad Salarial: Perspectiva en Equidad de Género

Karina Mariuxi Choez García¹e1316419231@live.uleam.edu.ec<https://orcid.org/0009-0004-6752-7517>Univercidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Ecuador**Andrea Chancay Bermello**chancay.asociados@gmail.com<https://orcid.org/0000-0002-6568-0620>Univercidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Ecuador

RESUMEN

La existente desigualdad de los derechos de las mujeres en la esfera laboral específicamente referente a la equidad salarial ha sido persistente en Ecuador y en diferentes países a nivel mundial simplemente por su condición de ser mujer, no obstante, el Estado ecuatoriano con el transcurrir del tiempo ha creado normativas y ha sido partícipe de diferente tratados internacionales donde se palpa la intención de querer disminuir la brecha de desigualdad laboral en diferentes aspectos, es aún más notorio con la promulgación de la nueva Constitución del 2008, donde se introdujeron nuevos conceptos fundamentales relacionados con los derechos humanos, la igualdad de género y la diversidad laboral, a pesar de estos avances legales, persisten desafíos en la práctica que requieren análisis y acción. Este artículo aborda la desigualdad salarial de género y examina cómo la promulgación de la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres influye en este debate; se destacan los principales puntos relacionados con la disparidad salarial en cuanto al género, así como los factores subyacentes que contribuyen a esta brecha, además, se analiza el impacto potencial de la nueva legislación en la reducción de esta desigualdad y se discuten posibles desafíos y críticas al respecto. Esta investigación proporciona una visión general concisa de la problemática, los avances legislativos y las implicaciones futuras para abordar la brecha salarial de género.

Palabras claves: igualdad de género, igualdad salarial, derechos laborales

¹ Autor principal

Correspondencia: e1316419231@live.uleam.edu.ec

Efficiency of the Equal Pay Law: A Gender Equity Perspective

ABSTRACT

The pre-existing inequality of women's rights in the labor sphere, specifically regarding salary equity, has been persistent in Ecuador and in different countries worldwide simply because they are women; however, the Ecuadorian State has created regulations over time and has participated in different international treaties where the intention of wanting to reduce the labor inequality gap in different aspects is evident, This is even more noticeable with the enactment of the new Constitution of 2008, where new fundamental concepts related to human rights, gender equality and labor diversity were introduced, despite these legal advances, challenges persist in practice that require analysis and action. This article addresses gender pay inequality and examines how the enactment of the Organic Law on Equal Pay for Women and Men influences this debate; it highlights the main points related to the gender pay gap as well as the underlying factors contributing to this gap, furthermore, it analyzes the potential impact of the new legislation in reducing this inequality and discusses possible challenges and criticisms in this regard. This research provides a concise overview of the issues, legislative developments and future implications for addressing the gender pay gap.

Keywords: gender equality, equal pay, labour rights

Artículo recibido 10 agosto 2024

Aceptado para publicación: 15 septiembre 2024



INTRODUCCIÓN

La discriminación de género ha significado una realidad palpable y persistente a lo largo de la historia de nuestro país, reflejando un desequilibrio estructural que ha afectado especialmente a las mujeres, siendo el ámbito laboral un claro y vivo ejemplo de esta desigualdad, y a pesar de los múltiples intentos que se han realizado para disminuir aquello, la brecha salarial representa un problema real y actual, pues de acuerdo a los datos proporcionados en la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo, las mujeres siguen percibiendo remuneraciones 20% menos que los hombres (INEC, 2024).

Por lo que esta disparidad en las remuneraciones, contradice principios constitucionales fundamentales de igualdad y equidad, consagrados en nuestra Constitución, por lo que no solo socava la dignidad y los derechos de las trabajadoras, sino que perpetúa injusticias sociales que han sido arraigadas con el pasar de los años.

Con la promulgación de la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres, siendo esta una medida legislativa destinada a abordar brechas salariales incesante en Ecuador, representa un paso importante hacia la protección y promoción de los derechos humanos, pues se muestra como un marco normativo para prevenir y sancionar cualquier forma de discriminación basada en el género. Sin embargo, es indiscutible que surja la duda, ¿Verdaderamente esta ley contribuiría a reducir la brecha salarial de género en el ámbito laboral, convirtiéndolo en un entorno más inclusivo y respetuoso?

En este contexto, esta investigación se propone analizar la efectividad de la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres desde el punto de vista jurídico y social, evaluando su impacto en la promoción de la equidad de género y en la protección de los derechos humanos.

METODOLOGÍA

El presente artículo académico investigativo sobre la efectividad de la ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres desde la perspectiva de equidad de género, se llevará a cabo mediante un enfoque metodológico mixto donde se combina métodos como: deductivo, cualitativo y cuantitativo, esto a razón de que este enfoque mixto fundamenta la necesidad de abordar la complejidad de lo que se está estudiando desde diversas perspectivas, permitiendo así una comprensión más completa y profunda del mismo.

Al emplear el método deductivo permitirá establecer un marco teórico sólido desde el cual se puedan generar cimientos sobre los posibles efectos de la ley de igualdad salarial en la reducción de las disparidades salariales entre mujeres y hombres, tomando en cuenta los principios generales de igualdad y justicia, es por ello que utilizar este método guiará la investigación y orientará el análisis de datos.

Por otra parte, el método cualitativo, llevará a cabo una revisión relacionada con la brecha salarial de género persistente en Ecuador sobre todo en los últimos 5 años, tomando en cuenta teorías económicas, sociológicas y feministas que expliquen las causas subyacentes de esta problemática, permitiendo una comprensión enriquecida y contextualizada.

Por último, se empleará el método cuantitativo, en el contexto de la recopilación y análisis de datos estadísticos relacionados con los salarios de mujeres y hombres antes de la implementación de esta ley, centrándose en datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

El estudio se inició con la recopilación de datos a partir de una revisión de fuentes bibliográficas y la normativa pertinente al caso, donde se involucra la ley, estatutos, normativa conexas tanto nacionales como internacionales, así como también libros, artículos y sitios web relacionados al tema, el objetivo es establecer los antecedentes de la desigualdad salarial en el territorio ecuatoriano y abordar sus problemáticas, tanto desde una perspectiva jurídica y política, como de equidad de género.

Importancia de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres en Ecuador

Desde la perspectiva de la supremacía constitucional, tipificado en el Artículo 424 de la Constitución de la República, donde nos indica que la CRE prevalece ante cualquier otras leyes y siempre debe existir la concordancia con lo que establece la ley suprema, de tal modo que exista seguridad y eficiencia jurídica, a partir de esto la Constitución exterioriza que Ecuador al ser un Estado constitucional garantistas de Derechos y Justicia, faculta a diversas entidades, órganos y personas naturales, el cumplir y hacer cumplir con los principios, garantías constitucionales y derechos fundamentales emanados de la Carta Magna, a razón de esto, todos los ciudadanos pueden gozar de igual manera de los mismos derechos, deberes y oportunidades sin que exista discriminación, específicamente como lo indica el art. 331 de la Constitución el cual indica lo siguiente:

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... (Asamblea Nacional, 2008)

Es por ello que la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres en Ecuador, promulgada en enero de 2024, la remuneración equitativa por el mismo trabajo o trabajo de igual valor, sientan bases para su aplicación, lo que representa una gran importancia para comprender su alcance, se reconoce que la brecha salarial es una realidad en nuestra sociedad y tiene un impacto negativo.

Por otra parte, se destaca los principios de igualdad y no discriminación, al estar vinculados con normativa nacional como lo es el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, Ley Orgánica del Servidor Público y Carrera Administrativa (LOSEP) como también normativa internacional referentes a diversos instrumentos internacionales, tales como el Convenio sobre Igualdad de Remuneración entre Hombres y Mujeres de la Organización Internacional del Trabajo, destacan la necesidad de una ley integral, brinda un posible marco sólido para la interpretación y aplicación de la presente ley, contribuyendo a promover la sensibilización y el debate público sobre la importancia de la igualdad salarial para construir una sociedad más justa e igualitaria.

Proceso e importancia

Esta ley, en su momento proyecto de ley surge como una respuesta jurídica necesaria y urgente ante la evidencia de múltiples formas de discriminación y desigualdad de género en el ámbito laboral, mismo que se fundamenta en datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), que revelan una brecha salarial del 20% entre hombres y mujeres por el mismo trabajo (Cristina, 2023).

Como también evidenciar que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a puestos de liderazgo y sufren una precarización laboral evidente, el objetivo de que este proyecto se sentará en firme, no solo se basaba en garantizar la igualdad de remuneración por trabajo igual, sino también erradicar prácticas discriminatorias basadas en el género, promover la transparencia salarial y reforzar los mecanismos de protección de los derechos laborales de las mujeres.

Por lo que pretende ser un instrumento legal que contribuya a cerrar la brecha salarial de género, fomentar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y, en última instancia, fortalecer la autonomía económica de las mujeres, aspecto crucial para prevenir situaciones de violencia económica y garantizar su plena participación en la sociedad.

Cabe destacar que este proyecto de ley fue presentado en el 2021 por la asambleísta Marcela Holguín en ese entonces vicepresidenta de la Asamblea Nacional, y Dallyana Passailaigue, no obstante, existió la colaboración de diferentes participaciones de entidades que conocen del tema como lo es ONU mujeres, pues si bien es cierto durante muchos años se ha luchado por eliminar brechas de género y lograr equidad salarial. Pues tal como lo dijo la Asambleísta Passailaigue en su momento *“Un empleo justo, seguro e igualitario en cuanto a salario en relación a lo que gana el hombre permite acceder a recursos para lograr autonomía e independencia”* (Asamblea Nacional, 2022).

El primer debate, tuvo lugar el 5 de diciembre del 2022, donde la Comisión de Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social desempeñó un papel fundamental al presentar un informe de mayoría favorable al proyecto de ley, este debate no solo fue un primer paso hacia la promulgación de la ley, sino que también permitió la identificación de áreas de mejora y la generación de 13 mociones de reforma por parte de los legisladores, donde se aprobaron 10, lo que refleja un compromiso por parte de la Asamblea Nacional de perfeccionar y fortalecer el proyecto para garantizar su efectividad y pertinencia (GK, 2023).

El segundo debate, celebrado el 28 de noviembre de 2023, representa la culminación de este proceso legislativo, el proyecto de ley de igualdad salarial fue sometido a votación y fue aprobado por unanimidad con 134 votos a favor, esta unanimidad en la votación refleja un amplio consenso político y social en torno a la importancia y la necesidad de promulgar esta ley para abordar la brecha salarial de género y combatir la discriminación laboral en el país.

El hecho de que el proyecto de igualdad salarial haya pasado por dos debates en la Asamblea Nacional, con un intervalo de tiempo entre cada uno, subraya el compromiso y la dedicación de los legisladores para avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, del mismo modo que este proceso evidencia la importancia de la deliberación democrática y el diálogo constructivo en la elaboración de políticas públicas que promuevan la igualdad y la justicia social.

Como se ha hecho alusión durante la presente investigación, en nuestro país han existido múltiples casos donde se atenta contra los derechos de la mujer en el ámbito laboral, por el simple hecho de ser mujer, estas incurren desde discriminación, acoso laboral, por quedar en estado gestación y muchos más, pero todos teniendo como eje la vulneración de algún tipo de derecho constitucional.

El caso en Azogues, la Ing. Verdugo Rivas Valery Tatiana presenta una acción de protección contra la empresa eléctrica Azogues, donde se manifiesta la existencia de la vulneración de derechos constitucionales, en cuanto a la remuneración justa, a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Uno de los aspectos a destacar en este caso se basa en la diferencia de remuneración la Ing., recibía una remuneración de \$865,38 mientras que otros compañeros que desempeñan la misma función gozaban de una remuneración de \$1.1326,30. Los artículos 66.4 y 326.4 de la Constitución establece y garantiza sobre todo el derecho a la igualdad formal y material, no discriminación, del mismo modo que uno de los principios esenciales del derecho al trabajo, cuando se realiza un trabajo de igual valor su remuneración debe ser semejante, sin existir excepciones en cuanto al género.

¿De qué manera la promulgación de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres, disminuye la presencia de más casos en relación a la desigualdad salarial en cuanto al género?

La ley objeto de estudio, tiene como objetivo principal erradicar las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral y, en particular, eliminar la brecha salarial por motivos de género, es por ello que en todo el cuerpo normativo se establecen diferentes factores que atacan directamente a la problemática en cuestión, estas van desde medidas de prevención hasta las sanciones en caso de incumplir con lo que se emana en ella.

Esta ley establece que todo empleador, público o privado, está obligado a remunerar de forma igualitaria a todos sus trabajadores, sin distinción de género, por el mismo trabajo realizado o uno de igual valor; del mismo modo que se presentan obligaciones que los empleadores deben cumplir en cuanto a la implementación de medidas de prevención para evitar la misma, que van desde la elaboración de políticas públicas internas, se establecen principios legales, se obliga a los empleadores a adoptar prácticas justas, ley obliga a los empleadores a realizar un reporte anual sobre las acciones y el cumplimiento de las mismas, por lo que contribuye a la creación de un entorno de trabajo más equitativo y respetuoso.

La implementación efectiva de estos principios y obligaciones evita que ocurran situaciones de discriminación como la sufrida por la Ingeniera Verdugo, es por ello que la igualdad salarial, la prohibición de la discriminación, la transparencia en las políticas salariales y el apoyo institucional son

mecanismos que garantizan un trato justo y equitativo para todas las personas en el lugar de trabajo, es importante la promulgación de este tipo de leyes pues estas medidas no solo corrigen injusticias pasadas, sino que también previenen futuras violaciones de los derechos de las mujeres.

Efectos positivos desde su vigencia

A dos meses del año 2024 de la implementación de la Ley para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, todos los empleadores, tanto del sector público como privado, deben remunerar de manera equitativa a todos sus empleados, sin discriminación de género, por el mismo trabajo realizado o por trabajos de igual valor (Asamblea Nacional , 2024).

La ley es relativamente nueva y aún se encuentra en su fase de implementación, y no existen cifras exactas de la reducción de esta problemática y su efectividad a largo plazo, sin embargo, se ha palpado pequeños avances, direccionado sobre todo en lo social en cuanto a la concientización de la brecha salarial, se ha contribuido a sensibilizar a la sociedad y ser persistente con las empresas o entidades contratantes para adoptar dichas medidas, por lo que los efectos positivos observados hasta ahora son alentadores y permiten vislumbrar un futuro más justo e igualitario para las mujeres en el Ecuador.

Legislación Comparada entre la Ley de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres del Ecuador y la No. 30709

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres por igual trabajo o trabajo de igual valor es una realidad en América Latina, lo que ha llevado al establecimiento de leyes encaminadas a garantizar la paridad de género en los salarios, en el presente análisis se hará una revisión de la Ley de Igualdad Salarial de Ecuador y la Ley de Igualdad Salarial de Perú, determinando así sus similitudes, diferencias e impacto en sus países.

Partiendo desde el principio de igualdad salarial, en Ecuador las principales normas que lo regulan son la Constitución de 2008 y el Código del Trabajo, donde la primera garantiza la paridad entre las personas y pone fin a cualquier forma de discriminación, el Código del Trabajo deja claro que la remuneración debe ser uniforme para trabajos similares, independientemente de si el trabajador es hombre o mujer. En Perú, la igualdad salarial está regulada por la Ley N° 30709, promulgada en 2018, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, además, la Constitución Política del Perú garantiza la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral, cabe destacar que la Ley N° 30709 se

complementa con diversas normas y reglamentos que buscan garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres.

Marco Normativo

La Ley de Igualdad Salarial de Ecuador es garantizar que hombres y mujeres reciban igual remuneración por trabajo de igual valor, combatiendo la discriminación de género en el ámbito laboral, busca promover la equidad y la justicia social en el entorno laboral, alineándose con los compromisos internacionales asumidos por el país en materia de derechos humanos y laborales, establece estándares específicos en los que basar esta evaluación de valor: se tienen en cuenta factores como la naturaleza de la tarea, el entorno profesional, los requisitos previos de capacitación y las condiciones laborales.

Perú posee una ley similar, la cual es asegurar la igualdad de género en el ámbito laboral, garantizar que no haya discriminación salarial entre hombres y mujeres, promoviendo un entorno laboral justo y equitativo, como también crear conciencia a empleadores y empleados sobre la importancia de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral.

Pese a que la legislación de Perú es concordante con la legislación ecuatoriana, la primera se enfoca de manera más explícita en la creación de políticas salariales transparentes y cuadros de categorías y funciones dentro de las empresas, lo que facilita la identificación de disparidades salariales, a diferencia de la legislación ecuatoriana se centra más en la supervisión y capacitación como mecanismos principales de implementación.

Existe en la esfera de la igualdad salarial entre hombres y mujeres un término que se vuelve diferente, en Ecuador: *“Igual remuneración por trabajo de igual valor”* mientras que en Perú: *“Mismo salario por trabajo de igual valor”* esto quiere decir que los trabajos pueden variar en términos de contenido, responsabilidades, calificaciones y condiciones, pero pueden tener el mismo valor para la organización, de tal modo la remuneración debe ser equivalente. Este principio establece que lo que se evalúa es el valor del puesto y no la persona que lo ocupa (Ministerio de trabajo, 2018).

La normativa peruana establece un apartado importante el cual se basa en el Artículo 6 sobre la *“Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia”* (2018). Que, si bien se aleja mínimamente de igualdad salarial, realiza la protección de los derechos de la mujer y fomenta la igualdad de género.

Ambas leyes han contribuido a generar mayor conciencia sobre la brecha salarial de género, su impacto en la reducción de la misma ha sido limitado, en Ecuador, la ley es relativamente nueva y aún se encuentra en proceso de implementación. Mientras que Perú, a pesar de los 6 años de vigencia de la ley y que consta con un reglamento que lo afianza, la brecha salarial de género sigue siendo una realidad preocupante.

Vulneración en cuanto al género en relación a la sentencia 309-16-SEP-CC

La discriminación contra las mujeres ha sido una preocupación global que ha impulsado la creación de tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Tanto la Constitución como la CEDAW define la discriminación de manera similar y reconoce a la mujer, especialmente a la mujer embarazada, como una categoría específica protegida, como de las medidas que los Estados deben tomar para eliminar la discriminación en el empleo, se encuentra la obligación de *"prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, así como la discriminación en los despidos por razón de estado civil"*.

El presente caso se refleja el hecho de la desigualdad en el ámbito laboral por el hecho de ser mujer, la señora Evelyn Támara Naranjo Tacuri quien suscribió un contrato de servicios ocasionales con el Banco del Estado (hoy conocido como Banco de Desarrollo del Ecuador B.P.), manteniendo la relación laboral por más de tres años, durante la vigencia la funcionaria quedó embarazada y la institución decidió terminar la relación laboral existente con la empleadora, sin embargo no recibió indemnización ni se le cancelaron los aportes para acceder a las prestaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por lo que presenta varios recursos como lo es una acción de protección, aclaración y ampliación, manifestando la vulneración de sus derechos constitucionales, teniendo como resultado la negativa a la misma aludiendo que no renovar contrato de servicios ocasionales no viola derechos constitucionales. En la Sentencia N.º 309-16-SEP-CC, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador el 16 de septiembre de 2016, realza la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación en contra de las mujeres en el contexto laboral. Donde se evaluó si en la sentencia emitida por la Corte Provincial de justicia de Manabí vulneró derechos constitucionales al no respetar lo que expresamente se encuentra en la constitución.

La Corte Constitucional declaró la nulidad de las resoluciones emitidas anteriormente, manifestando que la terminación del contrato de Evelyn Támara Naranjo Tacuri durante su embarazo constituyó una discriminación basada en género, bajo lo que estipula la Constitución, cualquier acto que discrimine por razones de género es inconstitucional, el haber terminado el contrato debido al embarazo violó este principio fundamental, afectando directamente su estabilidad laboral y sus derechos como trabajadora embarazada; en esta sentencia se estableció la obligación del Estado de proteger los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

La decisión se basó en la protección especial que la Constitución y los tratados internacionales otorgan a las mujeres embarazadas, a razón de que son considerados un grupo de atención prioritaria, y tienen garantías específicas que prohíben su discriminación en el trabajo, contra el despido injustificado y medidas para asegurar su bienestar.

La necesidad de la Ley de Igualdad Salarial debió ser reconocida y expedida hace varios años debido a la persistente vulneración de derechos de las mujeres en el ámbito laboral, mismos que se justifican en los casos que llegan a las instituciones de justicia, la existencia de los fallos emitidos por la Corte Constitucional que son vinculantes y de cumplimiento obligatorio, donde una vez más se refuerza la idea de igualdad en relación de la mujer y el hombre.

La Sentencia N.º 309-16-SEP-CC no aborda directamente la temática de la igualdad salarial, sí contribuye a crear un entorno más favorable para la aplicación de la ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres, reconoce la discriminación por embarazo como una forma de discriminación de género, lo que refuerza la necesidad de eliminar las brechas salariales entre hombres y mujeres.

La discriminación laboral por género y la desigualdad salarial son problemáticas profundamente interrelacionadas, ambas surgen de estructuras sociales y económicas que perpetúan la inequidad de género en el ámbito laboral y en la sociedad en general, muy a pesar de la lucha por la igualdad de derechos, las mujeres siguen enfrentando barreras significativas en el mercado laboral y una forma en la que se manifiesta es en los salarios más bajos en comparación con los hombres.

En Ecuador, la situación no es diferente, como se ha hecho alusión en líneas precedentes las estadísticas revelan que las mujeres ganan aproximadamente un 20% menos que los hombres (INEC, 2024). Este hecho refleja no solo la discriminación directa en la remuneración, sino también una serie de factores

estructurales como la concentración de mujeres en sectores peor remunerados y la limitada presencia en puestos de alta dirección.

A pesar de los esfuerzos legislativos y de políticas públicas para cerrar la brecha salarial, persiste una resistencia cultural y económica que continúa afectando a las mujeres por el solo hecho de ser mujer, por tanto, abordar la discriminación laboral y la desigualdad salarial requiere un enfoque integral que no solo promueva la igualdad de pago, sino que también desafíe las normas sociales y prácticas laborales que sostienen estas desigualdades. No es por menos que en el artículo 2 de la Ley de igualdad salarial, exterioriza la razón de *“erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral que eliminen la brecha salarial y de remuneración por motivos de género”* (Asamblea Nacional , 2024) La discriminación en cuanto al género repercute en la existencia de una desigualdad salarial, y el abordarla desde el punto de vista de la ley que se está estudiando, se lo relaciona con un mismo objetivo de eliminar la discriminación laboral de género y asegurar que las mujeres reciban un trato justo y equitativo, ambas son manifestaciones de un mismo problema estructural: la inequidad de género en el ámbito laboral, las mujeres, en promedio, ganan menos que los hombres por el mismo trabajo, esta brecha salarial se explica por la discriminación laboral, la segregación ocupacional y la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres.

Estadísticas del INEC en relación a las plazas laborales

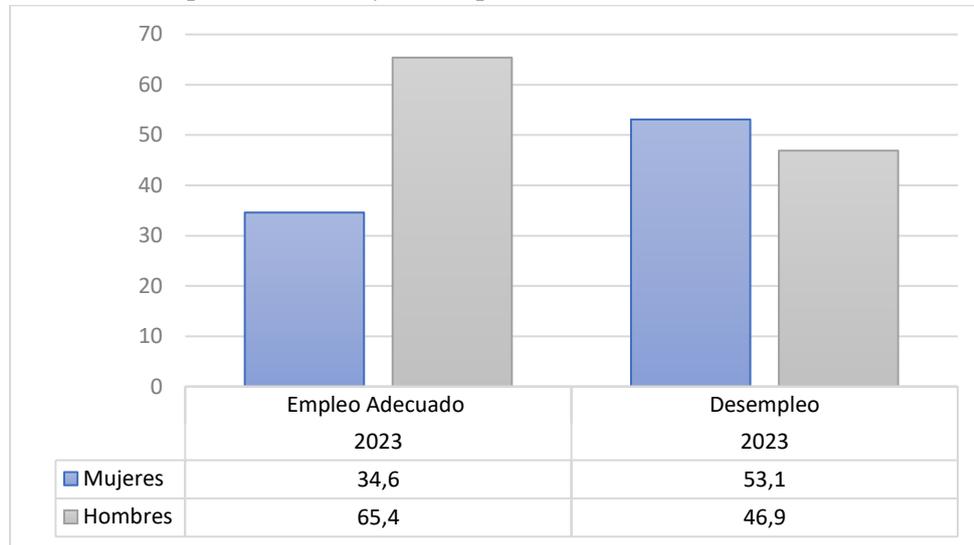
El entorno laboral de la mujer ecuatoriana es hablar aún de una inequidad persistente, tomando a consideración las cifras del INEC del 2023, donde el empleo adecuado fue del 34,6% para las mujeres, mientras que para los hombres fue del 65,4%, se aprecia la gran diferencia en la falta de calidad en el empleo para las mujeres, por otra parte, en cuanto a las cifras de desempleo fue del 53,1 % para las mujeres y del 46,9 % para los hombres

La idea de Daysi García, docente investigadora del Departamento de Economía de la Universidad Técnica Particular de Loja sobre las cifras mencionadas, lo relaciona generalmente a los roles de género, como son las tareas de cuidado, la segregación ocupacional y educativa, debido a que las mujeres suelen estar más involucradas en responsabilidades domésticas y de cuidado no remuneradas.

El estudio "Perspectivas de género en el mundo laboral" realizado por Multitabajos, en Ecuador existe una percepción diferente respecto a la paridad salarial: el 81% de los hombres cree que no hay una

diferencia salarial entre hombres y mujeres, mientras que el 38% de las mujeres afirma que su sueldo es inferior. Jeff Morales, gerente afirma que *“Este hallazgo resalta la necesidad de abordar las disparidades de género en el entorno laboral y avanzar hacia una mayor equidad salarial”* (2024).

Gráfico 1: Empleo Adecuado y Desempleo 2023

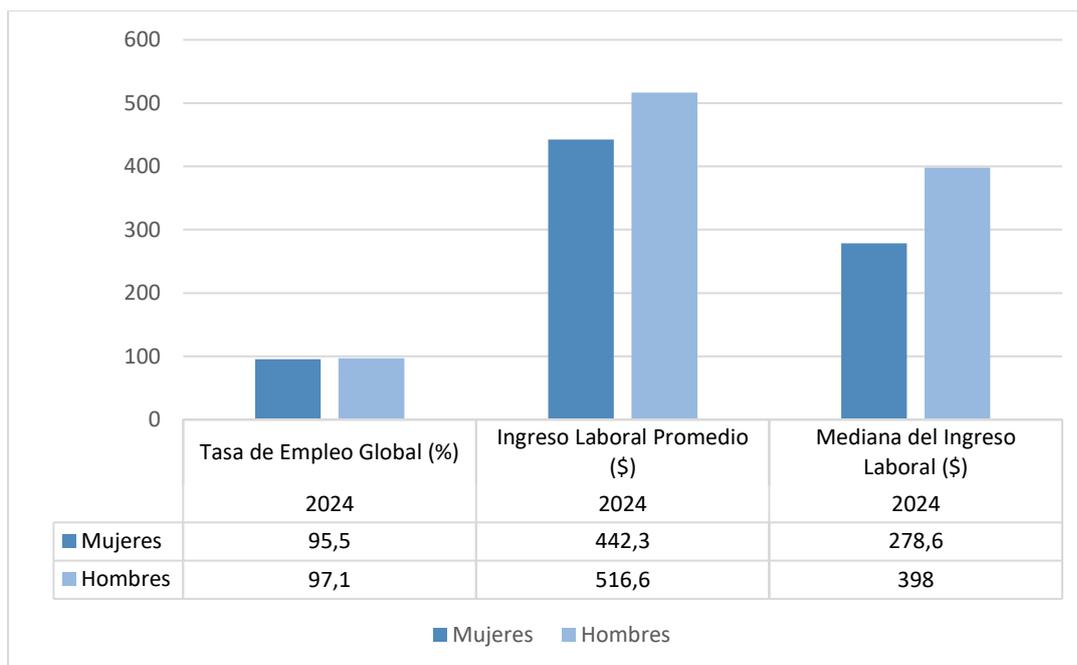


Fuente: ENEMDU anual 2023²

En base a los datos, se puede observar que, en abril de 2024, el incremento de plazas laborales para mujeres 2024 según las estadísticas del INEC y la ENEMDU, la tasa de empleo global fue del 97,1% para hombres y 95,9% para mujeres, lo que significa una pequeña mejora en la tasa de empleo femenino, dado que para diciembre del 2023 se encontraba en 95,3%

Gráfico 2: Tasa de Empleo Global e Ingresos Laborales 2024

² INEC (2023). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), anual 2023. Boletín Técnico N° 05-2024-ENEMDU. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/anual/Boletin_tecnico_anual_enero-diciembre_2023.pdf



Fuente: ENEMDU 2024³

Los ingresos laborales, promedio de un hombre con empleo fue de \$516,6, mientras que para una mujer con empleo fue de \$442,3, mientras que la mediana del ingreso laboral para hombres fue de \$398,0 y para las mujeres fue de \$278,6, se puede observar que pesar de existir una mejora en las tasas de empleo, persiste una brecha significativa en los ingresos, lo que refleja la desigualdad salarial de género.

El mercado laboral en Ecuador muestra una tendencia positiva muy mínima en la creación de plazas laborales para mujeres de 2023 a 2024, sin embargo, persisten desafíos significativos, especialmente en términos de igualdad salarial, a pesar de un ligero incremento en la tasa de empleo femenino, la brecha salarial refleja una necesidad continua de políticas que promuevan la equidad de género en el ámbito laboral. Se palpa que Ecuador es uno de los países donde las mujeres tienen poca presencia a los puestos que se refieren a liderazgo, resaltan la importancia de seguir monitoreando y promoviendo políticas públicas que no solo incrementen el número de plazas laborales para mujeres, sino que también aborden las disparidades salariales y de condiciones de trabajo, abordar la desigualdad salarial requiere una combinación de políticas laborales inclusivas, educación y capacitación, y un compromiso firme con la eliminación de prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo.

Leyes e Intentos de proyectos de ley con características similares a la Ley de Igualdad Salarial

³ INEC. (2024). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Indicadores Laborales. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Enero/202401_Mercado_Laboral.pdf

La propuesta de Ley de Cuotas de Género, de cierto modo se correlaciona al propósito de la Ley de igualdad salarial, pues en esta se trata de establecer mecanismos legales que garanticen una representación equitativa de mujeres y hombres en diferentes sectores, especialmente en el ámbito laboral y en puestos de toma de decisiones, donde se garantice una representación equilibrada de las mujeres en proporción de los hombres, fomentando a la reducción de las brechas de género y al mismo tiempo aviva la participación equitativa entre ambos géneros, mediante la implementación de cuotas obligatorias y mecanismos de monitoreo y sanción.

El proyecto de Ley orgánica sobre derecho al cuidado en el ámbito laboral para mujeres o personas con capacidad reproductiva que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio, y lactancia o cuidado (ahora la Ley orgánica del derecho al cuidado humano), tenía como objetivo principal garantizar el derecho al cuidado de las personas trabajadoras, con especial énfasis en las mujeres o personas con capacidad reproductiva que se encuentran en periodo de embarazo, parto, puerperio, lactancia o cuidado, es decir, es un modo de brindar protección o amparo a las mujeres dado que la carga desproporcionada de cuidado que recae sobre ellas, lo que puede afectar negativamente su participación laboral y en sus ingresos.

La Ley Orgánica para impulsar la economía violeta, aprobada en el año 2023 se presentó como una iniciativa legislativa la cual promovía la igualdad de género en el ámbito económico y laboral, centrándose en reducir las brechas de género en el empleo, el salario y el acceso a oportunidades laborales y empresariales, se promueve la formación y capacitación de mujeres en áreas de alta demanda y sectores tradicionalmente dominados por hombres; El empoderamiento económico de las mujeres; Incorpora el enfoque de género en la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas relacionadas con la economía, el trabajo y el desarrollo productivo.

El término "**Economía Violeta**" hace referencia a la inclusión y participación equitativa de las mujeres en la economía y además, está vinculada al Plan de Acción de la Iniciativa de Paridad de Género de Ecuador (IPG) (Oliveri, Lupica, & La Valley, 2023)

No obstante, es a partir del año 2024 que conforme a las presiones de los movimientos que protegen los derechos laborales de la mujer tales como: CEDHU (Centro Ecuatoriano de Derechos Humanos), Mujeres ONU, Mujeres de Asfalto en defensa de los derechos laborales de la mujer, se expide la ley de

Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, porque en años anteriores tal como lo determine ningún proyecto de ley abarca en su totalidad al problema.

Siendo la primera ley que abordó este tema de manera integral y efectiva la problemática de la desigualdad salarial de género, al consolidar y expandir los esfuerzos realizados por las promotoras del entonces proyecto de ley, la actual ley establece un marco legal robusto que no solo promueve la igualdad, sino que también asegura su implementación a través de mecanismos claros y sanciones específicas.

Sentencia 2903-19-EP/34

El presente caso se trata sobre lo siguiente, la señora Andrea Beatriz Aguilera Tandazo laboraba bajo nombramiento provisional en la Corporación de Finanzas Populares y Solidarias (COFIP), durante su tiempo de servicio, quedó embarazada. Por lo que la corporación vulneró el derecho a la protección laboral reforzada, a la igualdad y no discriminación como mujer embarazada, debido a que decidió dar por terminado su nombramiento provisional aun conociendo sobre su estado de gestación.

La accionante Aguilera presentó una acción de protección ante la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, alegando que la terminación de su nombramiento violaba su derecho al trabajo, a la igualdad y no, seguridad jurídica y discriminación por la condición de gestación y maternidad como también su derecho a la protección laboral reforzada y al cuidado en su condición de mujer embarazada, en esta instancia la Corte Provincial de Justicia de Pichincha niega la acción de protección, por lo que la señora Aguilera acude a la Corte Constitucional, alegando la vulneración de los derechos antes mencionados como también a la seguridad jurídica, puesto que la constitución en sus artículo 43 y 332 manifiestan y reconocen la no discriminación de la mujer embarazada en el entorno laboral y al estar consideradas dentro del grupo de atención prioritaria es obligación del Estado proteger y cuidar de su integridad y velar por la protección de sus derechos.

La Corte determinó que, si se habían vulnerado derechos fundamentales, debido a que la Constitución garantiza a las mujeres embarazadas el derecho a la estabilidad laboral, lo que significa que no pueden ser despedidas por su condición de embarazo, proporcionando derecho a la estabilidad laboral aun cuando se trate de trabajadoras con nombramientos provisionales.

Siendo esta sentencia un paso importante en cuando a la igualdad de género, demostrando que los derechos de las mujeres no pueden ser vulnerados bajo ninguna circunstancia y es obligación del Estado de proteger los derechos de mujeres y de las mujeres embarazadas y en período de lactancia en el ámbito laboral.

¿De estar vigente la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres, como se hubiera procedido?

La ley de igualdad salarial se centra específicamente en la protección especial de la relación laboral singularmente en equiparar la remuneración referente a mujeres y hombres ya sea en el sector público o privado, también es un medio que repercute a reducir todo tipo de discriminación hacia la mujer, es por ello que en el presente caso la empleada tendría protección contra cualquier forma de discriminación laboral basada en su género y estado de embarazo, dado que esta ley prohíbe la desigualdad salarial y asegura la igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres.

Además de presentar el informe médico donde certifique su embarazo, indicando el tiempo de gestación y las recomendaciones pertinentes, este informe era importante para asegurar que se respeten sus derechos laborales y para gestionar adecuadamente su situación dentro de la empresa, amparado en los siguientes artículos:

Artículo 6: Este artículo establece claramente la obligación de los empleadores ya sean estos públicos o privados, de garantizar la igualdad en todas y todos sus empleados servidores, trabajadores sin que exista alguna forma de discriminación por razones de género. En este caso, el despido debido a un estado de embarazo es una forma clara de discriminación de género, ya que afecta desproporcionadamente a las mujeres.

Para la aplicabilidad de la legislación ecuatoriana se comprende que es obligación del empleador asegurar la igualdad entre todos sus empleados, significa que la Corporación de Finanzas Populares y Solidarias tenía la obligación legal de garantizar la igualdad de trato y oportunidades, sin importar que la empleadora estuviera embarazada. Señalando que dicha acción no es solo considerada ilegal, sino que también transgrede principios de igualdad y no discriminación que deben regir en el ámbito laboral. Dichos principios están establecidos en los artículos precedentes:

Artículo 8: Este artículo enfatiza la necesidad de que los empleadores promuevan acciones orientadas a la sensibilización sobre el valor de los trabajos realizados sin discriminación entre hombres y mujeres; del mismo modo el implementar políticas internas que promuevan la igualdad de género y medidas para eliminar cualquier forma de discriminación salarial.

El caso de la señora Aguilera Tandazo demuestra una clara falta de cumplimiento con estas obligaciones legales, no existieron políticas necesarias para prevenir la discriminación de género, ni promovió una cultura organizacional que valore el trabajo sin discriminación.

Artículo 14: en este artículo estipula que quienes incumplan con las disposiciones sobre la igualdad salarial, en el presente caso el despido debido al estado de embarazo representa una clara violación de las disposiciones legales sobre igualdad y no discriminación de género, mediante este artículo establece que los empleadores que incumplen estas disposiciones enfrentarán sanciones y deberán implementar medidas correctivas para remediar la situación.

¿Cuántos casos existen de madres gestantes despedidas en Ecuador?

En Ecuador, las mujeres en estado de embarazo, parto o puerperio, así como las servidoras públicas en similares circunstancias, gozan de una protección laboral especial que se prolonga hasta el término de las licencias de maternidad, adopción o lactancia, ya sean remuneradas o no remuneradas, en cualquier tipo de vínculo laboral, tanto en el sector público como en el privado y a pesar de diferentes disposiciones y la existencia de leyes que prohíben esta práctica, la realidad es otra, se muestra una discrepancia significativa entre la legislación y lo que es su implementación. Y aunque no existan cifras exactas sobre el total de madres despedidas específicamente por su estado, esto se puede demostrar con ciertas cifras proporcionadas por diferentes instituciones referente a años pasados.

Durante el período de marzo a agosto de 2020, la Defensoría del Pueblo de Guayaquil recibió más de 11,000 denuncias de vulneración de derechos laborales, esta cifra abarca una variedad de irregularidades, siendo los despidos irregulares uno de los temas más recurrentes (Primicias , 2023).

Dentro de las más de 11,000 denuncias, se identificaron 34 casos de mujeres embarazadas o lactantes despedidas que trabajaban como funcionarias públicas en la provincia de Guayas. Estos casos son representativos de un problema más amplio en el sector público, donde la falta de supervisión y el

desconocimiento de los derechos laborales entre empleadores han contribuido a la vulneración sistemática de los derechos de las mujeres.

Conforme a datos de la Defensoría del Pueblo de Ecuador en un informe de 2022, se reportó que alrededor de 1,500 casos de despidos injustificados se relacionaron con el embarazo de las trabajadoras. Los estudios que realizó la Fundación Desafío una organización no gubernamental, revelan que el 30% de las mujeres encuestadas han enfrentado algún tipo de discriminación laboral relacionada con su embarazo, lo que este porcentaje implica aproximadamente 450,000 mujeres afectadas, considerando la población laboral femenina en el país.

Es necesario señalar que el despido de una mujer embarazada o en período de lactancia conlleva el pago de una indemnización anual, más una compensación adicional por antigüedad, que asciende a un mínimo de tres salarios por cada año trabajado, hasta un máximo de tres años. De existir un despido durante el embarazo se puede interponer una demanda por despido ineficaz, teniendo la opción de reincorporarse a su puesto de trabajo o de reclamar las indemnizaciones, esto en concordancia con los artículos 188 y 195.3 del Código del Trabajo.

Discriminación Laboral por Género

La discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador representa un desafío significativo en el ámbito de la igualdad de género y los derechos laborales, lo que no solo afecta a las mujeres en su capacidad de obtener un empleo digno, sino que también vincula la desigualdad conjunta presente en la sociedad actual.

En la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de 2023 reportó que el 40% de las mujeres en Ecuador ha experimentado algún tipo de discriminación en el trabajo por el hecho de ser mujeres, entre las formas de discriminación identificadas, se destacan la diferencia salarial, la falta de oportunidades de ascenso y el acoso laboral. Además, encuestas realizadas por el INEC demuestran que las mujeres tienen más probabilidades de ser despedidas o no ser contratadas debido a su género, lo que resalta la realidad preocupante en el ámbito laboral de nuestro país, donde todavía existen instituciones donde las decisiones de contratación y despido están influenciadas por estereotipos de género y prácticas discriminatorias.

La tasa de participación laboral femenina en comparación con la masculina es un indicador claro de las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a oportunidades de trabajo, esta disparidad no solo refleja la exclusión de las mujeres del mercado laboral, sino que también sugiere que, cuando logran acceder a un empleo, enfrentan condiciones que pueden llevar a su despido o a la falta de oportunidades para avanzar en el desempeño del mismo.

De tal modo que las mujeres enfrentan una persistente discriminación salarial, en Ecuador entre 2007 y 2016 revela que las mujeres soportan niveles de desempleo superiores a los hombres y se concentran en sectores de menor remuneración, así mismo que de los 4,4 millones de personas que componen la PEI, 3,3 millones son mujeres, lo que indica una alta proporción de mujeres que se encuentran desempleadas.

CONCLUSIONES

En base a la investigación realizada se puede reconocer que la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres promulgada el día 18 de enero de 2024 y vigente, significa un gran avance referente a los derechos de las mujeres en la esfera laboral, introduce un marco normativo que obliga a las empresas a garantizar la igualdad salarial en puestos de igual valor, lo cual es un avance clave en la lucha por la equidad de género.

En términos de la defensa legal de los derechos de la mujer, la ley proporciona una herramienta valiosa para garantizar la igualdad salarial, puesto que ahora las mujeres cuentan con la normativa específica de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, a la cual recurrir en casos de discriminación salarial. No obstante, aún existen desafíos relacionados con la accesibilidad al sistema judicial, la burocracia en el proceso de denuncias y la disposición de las empresas para cumplir con la normativa.

En la sociedad actual pese al marco normativo que se ostenta, dirigidos a la protección de los derechos de la mujer, en varios casos resulta ser insuficiente para superar la brecha existente que ha sido creada con el pasar de los años, al ser una ley relativamente nueva no se observa diferencias sustanciales en cuanto a su aplicación y su efectividad jurídica, depende en gran medida a la implementación y el desarrollo de diversos mecanismos de sanción y el seguimiento que se le proporciona.

La presente ley establece principios claros, aún falta especificaciones vigorosas para la aplicación práctica para limitar su impacto real, especialmente en sectores económicos informales o de difícil regulación como: mercados informales, trabajos domésticos en residencias privadas, construcción informal e inclusive en fincas pequeños productores debido a que no se conoce las condiciones del trabajo con exactitud, donde mujeres realizan el mismo trabajo que los hombres pero su remuneración es menor.

Recomendaciones

Se necesita un Sistema de Monitoreo, Capacitación, Auditoría y Auditoría Salarial Anual Permanente; La creación de un organismo independiente que audite periódicamente las políticas salariales de las empresas públicas y privadas, ayudaría a identificar y corregir discrepancias salariales basadas en género.

Al crear el Sistema Nacional de Auditoría de Igualdad Salarial, que será anexo al Ministerio de Trabajo, este sistema será el llamado a efectuar la función permanente de verificar que se cumplan las disposiciones establecidas en la presente ley.

De conformidad a esta necesidad planteada, el Sistema Nacional de Auditoría de Igualdad Salarial deberá tomar en cuenta lo siguiente:

1. Realizar auditorías periódicas, al menos anualmente, en todas las empresas del sector público como del privado, el informe a presentar deberá ser público, el cual contendrá las recomendaciones de acción correctiva en caso de encontrar disparidades salariales.
2. Publicación y Transparencia de los Resultados: El SNAIS publicará anualmente un informe nacional sobre el estado de la igualdad salarial en el país, destacando a las empresas que hayan implementado buenas prácticas y señalando aquellas que incumplan con las disposiciones legales. Dicho informe será de acceso público y estará disponible en el portal web del Ministerio de Trabajo.
3. Las empresas estarán obligadas a implementar políticas de ascenso y promoción que se basen exclusivamente en el mérito, garantizando que mujeres y hombres tengan iguales oportunidades de progreso laboral.

En el Artículo 7 referente a las medidas de prevención ser mucho más específico con la norma y tomar en cuenta que:



Todas las empresas con más de 20 empleados deberán capacitar a sus trabajadores en materia de igualdad de género y derechos laborales, así como en la prevención de la discriminación salarial, donde el Ministerio de Trabajo establecerá los lineamientos mínimos para dichas capacitaciones, asegurando que cubran aspectos relacionados con la normativa vigente y buenas prácticas para prevenir la discriminación salarial.

En base al caso revisado con anterioridad sobre la existente vulneración en mujeres embarazadas, es necesario que en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres se incorpore un articulado adicional a fin de exteriorizar su protección de una manera más específica, debido que deja un vacío en como proceder en casos donde una mujer en estado de gestación o en lactancia, sufriría discriminación sutil o indirecta.

Por lo que se propone lo siguiente: Artículo propuesto: Protección de la Igualdad Salarial y Oportunidades para mujeres Embarazadas y en Periodo de Lactancia

1. En concordancia con lo que dispone el Código de Trabajo, ninguna trabajadora podrá sufrir discriminación salarial durante el embarazo o en el periodo de lactancia. Las mujeres embarazadas que desempeñen funciones equivalentes a las de sus compañeros varones deberán recibir la misma remuneración, sin recortes en bonificaciones, incentivos o compensaciones relacionadas con su desempeño.
2. Las empresas sean públicas o privadas deberán garantizar que durante estos periodos reciban evaluaciones de desempeño justas y equitativas, sin que su estado gestación afecte posibilidades de ascenso o promoción.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Asamblea Nacional . (2024). La remuneración a mujeres y hombres será igualitaria y sin discriminación de género. Quito .
2. Asamblea Nacional . (2024). *Ley Orgánica para la Igualda salarial entre mujeres y hombres* . Quito : Suplemento N° 481 - Registro Oficial.
3. Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Quito: Registro Oficial 449.
4. Asamblea Nacional. (20 de mayo de 2022). *Proyecto sobre equidad salarial, listo para el primer debate en el Pleno*. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/80445-proyecto-sobre-equidad-salarial-esta-listo-para-el>
5. Bustán, J. (11 de Marzo de 2024). *¿Tienen el mismo salario hombres y mujeres? Ellos dicen que sí, ellas que no*. Obtenido de ZonaLibre: <https://www.revistazonalibre.ec/2024/03/11/tienen-el-mismo-salario-hombres-y-mujeres-ellos-dicen-que-si-ellas-que-no/>
6. Cadena, M. (2020). Discriminación salarial por género: Análisis de las empresas del sector privado en el eje central de Bolivia . Cochabamba: Scielo.
7. Congreso de la República . (2018). *Ley N 30709*. Perú: El peruano.
8. Cristina, G. (7 de Diciembre de 2023). *Proyecto de Ley de Igualdad Salarial Aprobada por la Asamblea Nacional y remitido al Ejecutivo*. Obtenido de Meythaler & Zambrano: <https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/proyecto-de-ley-de-igualdad-salarial-aprobada-por-la-asamblea-nacional-y-remitido-al-ejecutivo>
9. GK. (2023). La ley de igualdad salarial. Quito .
10. INEC. (2024). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Quito.
11. Ministerio de trabajo. (2018). *Guía de igualdad salarial* . Perú: El peruano.
12. Oeiz, M., Tomei, M., & Olney, S. (2013). *Igualdad Salarial*. Ginebra : OIT.



13. Oliveri, M., Lupica, C., & La Valley, A. (02 de Junio de 2023). *Ley de Economía Violeta en Ecuador: un instrumento para promover más y mejores oportunidades laborales para las mujeres*. Obtenido de IDB Impact: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/ley-violeta-ecuador/>
14. Primicias . (01 de Jun de 2023). *Primicias el Periodismo Comprometido*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/casi-400-personas-discapacidad-embarazadas-despedidas-pandemia/>