



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

**TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADOS**

**EL DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL EN LA CIUDAD DE IBARRA
ECUADOR: ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS AÑOS 2023-2024**

Jhoel Alexander Meneses Obando y Andrés Sebastián Arias Yépez

Tutora: Mtr. Amparo Erazo Clerque

IBARRA-

ECUADOR

ENERO-2025

Ibarra, 21 de enero de 2025

CERTIFICACIÓN TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación titulado: El derecho a la igualdad salarial en la ciudad de Ibarra Ecuador: análisis de las políticas públicas años 2023-2024, presentado por los estudiantes Jhoel Alexander Meneses Obando y Andrés Sebastián Arias Yépez con cédula de ciudadanía N°0450167770 y N°1004963060 respectivamente, para obtener el Título de Abogado.

Certifico que el trabajo cumple con todos los parámetros establecidos, mediante el cual el estudiante demuestra el desarrollo de competencias en el campo de conocimiento de su profesión con un nivel de argumentación coherente, para ser sometido a la evaluación por parte de los lectores.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de originalidad de TURNITIN.

Borrador El derecho a la igualdad salarial en la ciudad de Ibarra Ecuador: Análisis de las políticas públicas años 2023-2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	10%	5%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.trabajo.gob.ec Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	1%

(f):

Mtr. Amparo Erazo Clerque

TUTOR DE TRABAJO

C.C.: 1001787777

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El tribunal examinador, aprueba el presente trabajo en nombre de la Pontificia
Universidad Católica del Ecuador Ibarra:

(f): 

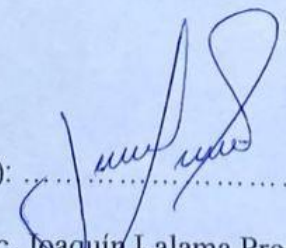
Mgs. Amparo Erazo Clerque

C.C.: 1001787777

(f): 

PhD. Magdalia Maribel Hermoza Vinueza

C.C.: 100169916-2

(f): 

Msc. Joaquín Lalama Proaño

C.C.: 1001792308

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Jhoel Alexander Meneses Obando declaró conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones a título gratuito y oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 21 de enero de 2025



(f): _____

Jhoel Alexander Meneses

Obando C.C: 0450167770

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Andrés Sebastián Arias Yépez declaró conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones a título gratuito y oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 21 de enero de 2025



(f): _____

Andrés Sebastián Arias Yépez

C.C: 1004963060

AUTORIA

Yo, Jhoel Alexander Meneses Obando con cédula de ciudadanía N°0450167770, declaró que el presente trabajo de investigación es de total responsabilidad del autor, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a surname, written over a horizontal line.

(f): _____

Jhoel Alexander Meneses

Obando C.C: 0450167770

AUTORIA

Yo, Andrés Sebastián Arias Yépez con cédula de ciudadanía N°1004963060 respectivamente, declaró que el presente trabajo de investigación es de total responsabilidad del autor, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

(f)  _____

Andrés Sebastián Arias Yépez

C.C: 1004963060

DEDICATORIA

A Dios, fuente de mi fortaleza, sabiduría y esperanza, por iluminar cada paso de mi vida y permitir que llegara hasta este momento tan significativo.

A ti, mamá, por ser el pilar fundamental de mi vida. Por tu amor incondicional, tu fortaleza y tu capacidad infinita de comprenderme incluso en los momentos más difíciles. Tus consejos, tus sacrificios y tus palabras de aliento han sido mi mayor fuente de motivación para alcanzar este sueño. Todo lo que soy y todo lo que he logrado te lo debo a ti, por ser mi ejemplo de valentía y entrega. Este logro es tan tuyo como mío.

A ti, papá, por enseñarme con tu ejemplo el valor del esfuerzo, la honestidad y la perseverancia. Por ser mi guía, mi protector y mi inspiración constante. Tus palabras de apoyo y tus enseñanzas han sido mi brújula en este camino, ayudándome a mantenerme firme y enfocado en cada paso. Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba de mí mismo. Este logro es un reflejo de todo lo que me has enseñado.

A mi familia, por estar siempre a mi lado, alentándome en los momentos de dificultad y celebrando conmigo cada pequeña victoria. Gracias por ser el refugio en el que encontré fuerza cuando más lo necesité.

Jhoel Alexander Meneses Obando

A Dios, por ser mi guía en este camino y darme la fuerza para seguir adelante aun en los momentos más difíciles. Gracias por iluminar mi vida, por darme las oportunidades para crecer y por llenarme de fe cuando más lo necesitaba.

A mi mamá, mi mayor inspiración y el motor que me ha impulsado a seguir adelante. Gracias por cada sacrificio, por las noches en vela preocupándote por mí, por cada palabra de aliento y por demostrarme siempre que con esfuerzo y dedicación todo se puede lograr. Sin tu amor incondicional, tu apoyo inquebrantable y tu confianza en mí, este sueño no se habría hecho realidad. Este logro es tanto tuyo como mío, porque fuiste tú quien me enseñó a luchar por lo que quiero.

A mi familia, por estar siempre a mi lado, brindándome su amor y apoyo en cada momento de este proceso. Gracias por su paciencia, por escucharme en los días difíciles y por celebrar conmigo cada pequeño avance. Su compañía ha sido mi refugio y su confianza en mí, mi mayor motivación.

Andrés Sebastián Arias Yépez

AGRADECIMIENTO

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, por habernos brindado una formación académica de excelencia y la oportunidad de aprender de los mejores docentes, quienes con su conocimiento, compromiso y dedicación contribuyeron significativamente a nuestro desarrollo profesional y personal.

A nuestra tutora de tesis, Mtr. Amparo Erazo, por su paciencia, orientación y apoyo incondicional durante todo este proceso. Su guía fue fundamental para el desarrollo de este trabajo, y su compromiso académico y profesional será siempre un ejemplo a seguir.

A la PhD. Marilena Asprino Salas, por ser más que una docente: una amiga y una fuente de motivación constante. Su apoyo, calidez y disposición para ayudarnos en cada etapa de este trabajo fueron esenciales para culminarlo con éxito. Su confianza en nuestras capacidades y su generosidad dejaron una huella imborrable en este camino.

A todas las personas mencionadas, nuestro más profundo agradecimiento por ser parte de este logro y por haber contribuido de manera significativa a este importante paso en nuestra vida.

Jhoel Alexander Meneses Obando y Andrés Sebastián Arias
Yépez

Índice

1. Resumen y palabras clave	9
2. Abstract	10
3. Introducción	11
4. Estado del arte	16
5. Materiales y métodos	25
6. Resultados y discusión	26
7. Conclusiones y Recomendaciones	62
8. Referencias bibliográficas	63

1. Resumen y palabras clave

Estudios científicos evidencian que en el mercado laboral existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, como expresión de la asimétrica participación de unos y otras en el mismo. De allí que la investigación se orientó al análisis de las políticas públicas implementadas en el cantón Ibarra durante los años 2023 y 2024 para garantizar el derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector privado, mediante la revisión documental de fuentes oficiales y obras de expertos, así como a través de la aplicación de encuestas a empleadas de cuatro empresas locales de la industria textil y mobiliaria, con el fin de identificar posibles brechas existentes y proponer las medidas que se deben adoptar para su reducción y/o eliminación. Con un enfoque mixto y un diseño no experimental de tipo documental, se desarrolló una investigación descriptiva, a través del uso de los métodos analítico, socio-jurídico y normativista. Como técnicas de investigación se aplicaron la revisión documental, las entrevistas realizadas a funcionarios públicos y representantes sindicales y las encuestas suministradas a empleadas de la muestra empresarial seleccionada. Dentro de los resultados obtenidos, es necesario destacar que Ecuador cuenta con un marco constitucional y legal que garantiza los derechos laborales de las mujeres, sin embargo, no se contaba con políticas públicas nacionales ni locales enfocadas en esta problemática. Es en enero de 2025 cuando el Ministerio del Trabajo dispone la elaboración de los planes de igualdad que cada empresa debe registrar e implementar, con miras a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Aún está pendiente su implementación, sin embargo, esta iniciativa gubernamental y la entrada en vigencia del Reglamento de Cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres ofrecen un panorama alentador para la igualdad salarial en Ecuador.

Palabras clave: Desigualdad salarial; políticas públicas; equidad de género.

2. Abstract

Scientific studies show that there is a wage gap between men and women in the labor market, as an expression of the asymmetric participation of both men and women in it. Hence, the research was oriented to the analysis of public policies implemented in the Ibarra canton during the years 2023 and 2024 to guarantee the right to equal pay between men and women in the private sector, through the documentary review of official sources and works by experts, as well as through the application of surveys to employees of four local companies in the textile and furniture industry, in order to identify possible existing gaps and propose the measures to be adopted for their reduction and/or elimination. With a mixed approach and a non-experimental documentary design, a descriptive research was developed, through the use of analytical, socio-legal and normative methods. As research techniques, documentary review, interviews with public officials and union representatives and surveys administered to employees of the selected business sample were applied. Among the results obtained, it is necessary to highlight that Ecuador has a constitutional and legal framework that guarantees women's labor rights, however, there were no national or local public policies focused on this problem. It was in January 2025 when the Ministry of Labor ordered the preparation of equality plans that each company must register and implement, with a view to achieving equal treatment and opportunities between women and men. Its implementation is still pending, however, this government initiative and the entry into force of the Regulations for Compliance with the Organic Law for Equal Pay between Women and Men offer an encouraging outlook for wage equality in Ecuador.

Keywords: Wage inequality; public policies; gender equity.

3. Introducción

El tema salarial constituye un aspecto relevante de una problemática actual de gran impacto social en Ecuador y en la provincia. Según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, el desempleo en Imbabura aumentó del 6% en 2021 al 7.1% en 2022, una de las cifras más altas a nivel nacional. Además, la tasa de informalidad laboral en la provincia también creció, pasando del 51.9% en 2021 al 54.6% en 2022 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2024).

En el contexto nacional se ha evidenciado la creciente precarización del empleo, la informalidad laboral afecta a un segmento considerable de la población, con trabajadores informales que experimentan condiciones laborales menos estables y remuneraciones inferiores a las del sector formal. Esta situación se ve exacerbada por diferencias étnicas, donde los grupos indígenas y afroecuatorianos enfrentan niveles más altos de pobreza y empleo informal, contribuyendo a una desigualdad estructural en los ingresos. Adicionalmente, existe una disparidad evidente en los beneficios sociales de los colaboradores que pertenecen a las instituciones públicas y privadas, lo cual plantea interrogantes sobre la existencia y efectividad de normas y políticas públicas que logren disminuir las brechas de desigualdad de género e inclusión étnica.

Uno de los grupos más afectados por la inequidad y la desigualdad en el ámbito laboral son las mujeres. La ONU (2016) se refiere a la diferencia de salarios entre hombres y mujeres como brecha salarial, y señala que “se calcula que, a escala mundial, la brecha salarial de género se sitúa en un 24%; pese a que se observan variaciones según los países, la brecha es real y persistente en todos ellos” (Organizaciones de Naciones Unidas Mujeres, 2016, p. 1).

Ecuador no escapa a esta problemática. En la investigación desarrollada por Antón et al (2020), los investigadores manifiestan que, en las 323.700 observaciones realizadas, no se evidenció la existencia de brecha salarial entre empleados del sector público, “sin embargo, en el sector privado se evidencia una brecha salarial que en su mayoría se debe a discriminación por género y no por las dotaciones de capital humano” (p. 47). De allí que haya surgido la inquietud de investigar y corroborar si efectivamente existe esa brecha

salarial en empresas privadas de Ibarra. Para mostrar el alcance de la brecha detectada en el referido estudio, se presenta a continuación la tabla generada por los investigadores.

Tabla 1.

Brecha salarial entre hombres y mujeres en la investigación de Antón et al resultante de la aplicación del Modelo de Oaxaca-Blinder.

Resultados	Coefficiente	Porcentaje	Error Estándar
Salario Hombres	6,872***		0,003
Salario Mujeres	6,628***		0,003
Diferencia	0,244***		0,004
Dotaciones	0,029***	12%	0,002
Coefficientes	0,208***	86%	0,004
Interacciones	0,005**	2%	0,002

Tabla 3. Estimación de Oaxaca – Blinder en el sector privado.

Fuente: INEC, (2016). Notas: (i) El Salario hace referencia a la predicción del logaritmo del mismo. (ii) *** Indica significancia estadística al 1%. ** Indica significancia estadística al 5%. * Indica significancia estadística al 10%.

Variables	Salario	
	Coefficiente	Error Estándar
Constante	0,185	0,139

Nota: En la tabla se evidencia que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa al 1% a favor de los hombres, puesto que su salario es mayor que el de las mujeres. Tomado de Antón et al (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. X-Pedientes Económicos, Vol. 4 (9), Mayo –Agosto 2020, pp. 47-67.

En el mismo orden de ideas, González Alvarado (2024) en la investigación que desarrolló para determinar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector urbano de Ecuador desde 2019 hasta 2022, señala que:

(...) la brecha salarial persiste. Los hallazgos muestran que los hombres consistentemente ganan más que las mujeres, con una brecha que va desde \$140,93 en 2020 hasta \$182,01 en 2022. Se concluye que, a pesar de los avances educativos, la desigualdad salarial sigue siendo significativa en el contexto ecuatoriano. (p. vii)

Estudios más recientes arrojan que las mujeres en Ecuador siguen ganando menos que los hombres por trabajos de igual valor, teniendo presente los datos recientes de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, en el que se destaca que las mujeres ganaban en promedio el 84% del salario de los hombres en trabajos comparables, reflejando una

persistente brecha de género en el ámbito laboral” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2024).

Ahora bien, la existencia de esta brecha está en contradicción con normas nacionales e internacionales que promocionan y protegen la igualdad en el ámbito laboral en Ecuador. Así, en el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) el Estado ecuatoriano debe ofrecer las garantías para que las mujeres accedan al empleo formal, a la educación y perciban remuneraciones justas, considerándose todas las medidas para que se disuelvan las desigualdades. Se estipula la prohibición de todo tipo de acto discriminatorio, violencia y acoso hacia la mujer en sus jornadas de labores (Sánchez et al., 2021, p. 5).

En el mismo sentido, la CRE establece dentro de los principios de aplicación de los derechos previstos en su artículo 11, 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 (...) 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. 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.

Así mismo, la norma fundamental establece en el artículo Art. 326. 4 que “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”. Esta importante norma ha sido replicada en el Código del Trabajo (2005), el cual estipula lo siguiente:

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - 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. (Código del Trabajo, 2005)

Asimismo, en el contexto internacional, Ecuador ha ratificado importantes convenios cuyo objeto es eliminar toda acción discriminatoria en contra de las mujeres, debiendo señalar a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951, del cual Ecuador es miembro desde el 28 de septiembre de 1934.

Sin embargo, las normas existentes no han sido eficaces en sí mismas para la erradicación del problema jurídico abordado en la investigación. Esto ha generado la inquietud por saber si existen en el contexto nacional y cantonal políticas públicas diseñadas para eliminar o disminuir esta brecha salarial existente entre hombres y mujeres. Conviene recordar en este contexto, como bien señala Égüez y Durán (2024) que “las políticas públicas constituyen un tipo de garantía constitucional del grupo previsto en la Constitución de la República del Ecuador, cuyo propósito es efectivizar los derechos constitucionales con la intención de su debido cumplimiento” (p. 259).

Ante lo mencionado, surgieron las siguientes preguntas de investigación:

- a. ¿Existen en Ecuador políticas públicas destinadas a hacer efectiva la igualdad salarial entre hombres y mujeres?
- b. ¿Se implementaron efectivamente en el cantón Ibarra tales para cumplir con el derecho a la igualdad salarial en los años 2023 y 2024?

En armonía con estas interrogantes, se elaboró el objetivo general de la investigación, que es analizar las políticas públicas implementadas en el cantón Ibarra durante los años 2023 y 2024 para garantizar el derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector privado, mediante la revisión documental de fuentes oficiales y obras de expertos, así como a través de la aplicación de encuestas a empleadas de empresas locales, con el fin de identificar posibles brechas existentes y proponer las medidas que se deben adoptar para su reducción y/o eliminación.

Este objetivo general se ha desagregado en los siguientes objetivos específicos:

- a) Estudiar la normativa ecuatoriana que establece el derecho a la igualdad y no discriminación por sexo en el ámbito laboral (igualdad salarial).
- b) Describir las políticas públicas implementadas en el cantón Ibarra para promover la igualdad salarial en los años 2023 y 2024.
- c) Evaluar la efectiva aplicación de la normativa que tutela la igualdad salarial, a partir de la información obtenida con la aplicación de las encuestas.

La relevancia de efectuar este estudio se encuentra inmerso en identificar las políticas públicas, adoptadas para abordar la desigualdad salarial en Ibarra, especialmente considerando el incremento del desempleo y el trabajo no formal en la provincia. Para ello, se busca identificar las diferentes políticas, impulsando a la formulación de estrategias más efectivas para el desarrollo de la igualdad de género en el trabajo.

Es un tema de actualidad, en razón de que la distinción salarial entre hombres y mujeres no solo afecta la calidad de vida de las trabajadoras, quienes a menudo reciben menos ingresos que sus colegas masculinos, sino que también tiene amplias implicaciones sociales y económicas. La metodología de esta investigación será valiosa, ya que permitirá la recolección y el estudio de datos desagregados, facilitando una evaluación más precisa de las políticas públicas en el argumento de Ibarra.

Las beneficiarias de este estudio son, primeramente, las mujeres trabajadoras del Cantón, al dar visibilidad a su situación y empoderarlas para reivindicar sus derechos; pero también incide positivamente en el desempeño de los empleadores, quienes pueden ajustar sus prácticas laborales para alinearse con la normativa vigente. Asimismo, resultan beneficiados los gobiernos locales, a quienes se les provee de información valiosa para diseñar y supervisar políticas que promuevan la igualdad salarial.

Este estudio se realizó en base al Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador (2024-2025) en el Eje Social particularmente en su Objetivo 6: “Incentivar la generación de empleo digno”, en la Política 6.5 que se enfoca en: “Garantizar la igualdad de remuneración y/o retribución económica entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor” (Secretaría Nacional de Planificación, 2024); a su vez está en conformidad con la línea de investigación 13, de la PUCE 2017, la cual se refiere a “Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e

institucionalidad”.

La estructura del presente estudio se plasmó en los siguientes apartados: en la Introducción se expuso la problemática, finalidad y relevancia del estudio; en el Estado del Arte se realizó la revisión exhaustiva de estudios previos en el contexto nacional e internacional, guardando pertinencia con la investigación; en los Materiales y Métodos se fundamenta el enfoque, métodos, técnicas e instrumentos empleados; Con respecto a resultados y discusión se detalla los objetivos alcanzados y la comparación pertinente con investigaciones similares. Las conclusiones resumen los hallazgos dando respuesta a la pregunta de investigación antes formulada y se expone el cumplimiento a cada uno de los objetivos. Las recomendaciones se presentan como sugerencias e ideas para estudios futuros; y para finalizar se esquematiza las referencias bibliográficas en donde se cita los estudios que se vinculan y fundamentan el trabajo investigativo.

4. Estado del arte

Los estudios que se han realizado con anterioridad con respecto al tema propuesto se encuentran en conformidad con el tema de estudio, enfocándose en el derecho a la igualdad salarial en la ciudad de Ibarra Ecuador, en análisis de las políticas públicas en el período 2023-2024. En el contexto nacional se realizaron los siguientes hallazgos:

Sánchez et al. (2019), desarrolló el tema “La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador”, en el que se aborda que la remuneración laboral no se aplica de manera proporcional entre hombres y mujeres, ante ello, plantea:

A pesar de existir en el Ecuador más mujeres que hombres, no se ha podido alcanzar una igualdad en las oportunidades de trabajo, muchas de las veces porque los hombres se oponen por el machismo existente que se le confié grandes puestos a las mujeres. Solamente un porcentaje bajo de mujeres ocupan puestos medio alto y alto, porque no existe igualdad en materia laboral, al igual que en los puestos ejecutivos, y como van las cosas esta es una ardua tarea para quienes buscan la igualdad laboral de las mujeres. (pp. 57-58)

Las mujeres en el Ecuador enfrentan barreras significativas en el ámbito laboral, ya que su

acceso a un cargo directivo o de mayor responsabilidad es restringido. Por cuanto, en este estudio se afirma que se concentra a las mujeres en puestos de menor rango que los hombres, con salarios y beneficios mínimos y con carga laboral igual o mayor que el de los hombres.

La mujer a lo largo de los años se ha visto como una figura de subordinación, dentro de sociedades machistas o conservadoras, desempeñándose en distintas áreas de trabajo pero generalmente bajo el mando de un hombre, tal es la situación que muchas mujeres preparadas o que cuentan con título de tercer nivel se han visto obligadas a realizar tareas diferentes a su profesión para poder llevar un sustento a sus hogares, desde trabajadoras informales hasta mujeres con cargos profesionales altos, han sido afectadas salarialmente, y sin dejar a un lado a las mujeres que realizan las tareas domésticas, muchas de las cuales ni siquiera perciben ninguna remuneración, y sin embargo la sociedad normaliza y le atribuye a la mujer las tareas domésticas, y el cuidado de niños o personas de la tercera edad.

Desde otra consideración, Cacpata et al. (2019) expone que todas las personas tienen el derecho a la igualdad salarial, tanto en el ámbito formal como en el ámbito material, por cuanto, lo que se pretende es asegurar la garantía de no discriminación conforme lo ha descrito la Constitución. En razón de que la diferenciación salarial en el Ecuador es un desafío que sigue persistiendo, a pesar de los cambios constantes sociales y legislativos aún se evidencia la existencia de diferencias en los salarios entre hombres y mujeres, considerando que sus roles, competencias, responsabilidades y carga laboral dentro del trabajo son exactamente las mismas. Es importante promover la igualdad de oportunidades, así como también fortalecer la aplicación de la legislación laboral vigente.

Según la investigación efectuada por Sánchez et al. (2021) titulada “Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador”, al respecto manifiesta:

En Ecuador la brecha salarial por género impacta en condiciones similares a toda Latinoamérica, pero con la aplicación y renovación de leyes se busca disminuir la inequidad laboral; en el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) el estado ecuatoriano promueve las garantías para que las mujeres accedan al

empleo formal, a la educación y perciban remuneraciones justas, considerándose todas las medidas para que se disuelvan las desigualdades. Se estipula la prohibición de todo tipo de acto discriminatorio, violencia y acoso hacia la mujer en sus jornadas de labores. (p. 5)

La desigualdad salarial es un problema multifactorial el cual ha sido influenciado por aspectos característicos de la población de carácter sociocultural, económico y político. En la Constitución ecuatoriana en su cuerpo normativo plasma el derecho de la mujer a la educación, al acceso laboral, a tener una remuneración justa, prohibiendo se efectúe actos de violencia de cualquier índole, si bien es cierto la norma exige derechos equitativos más sin embargo la realidad ecuatoriana muestra algo diferente, ya que incluso por razones culturales se prepondera el papel representativo del hombre por sobre el trabajo de la mujer.

La legislación ecuatoriana promueve la paridad de género en las empresas e instituciones, sin embargo, no se ha alcanzado la igualdad salarial, ante lo cual, Muñoz y Pangol (2021) en su estudio denominado “Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano”, manifiestan:

A pesar del desarrollo teórico y normativo de la igualdad de género en el ámbito laboral, aún existe una gran brecha y diferencia de trato entre hombres y mujeres en menoscabo de estas últimas reflejándose en prácticas como el subempleo, trabajo no remunerado, falta de acceso a la protección social, etc.; por ello, las estrategias para reducir esta brecha y propender al objetivo de la igualdad de género debe comprender un involucramiento de la sociedad para que la aplicación del normativo no quede solo en lo teórico, la intervención cultural de no discriminación a la mujeres debe abarcar a todos los miembros de la sociedad. (p. 231)

La normativa nacional contempla un conjunto de derechos, entre ellos el derecho al trabajo del cual se deslindan un conjunto de garantías, siendo una de ellas, la proporcionalidad de la remuneración con el trabajo realizado, sin que se diferencie si es hombre o mujer quien lo desempeña, ya que cumple el mismo rol. De este modo, es obligatorio que se acojan medidas para poder erradicar la desigualdad estructural y la distinción en el ámbito laboral, especialmente en la remuneración.

Por otro lado, Páliz et al. (2024), en su estudio denominado “El papel de las constituciones en la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en América Latina”, refiere lo siguiente:

El reconocimiento de la igualdad de género en las constituciones es una señal positiva de progreso, pero no es suficiente por sí mismo. Para lograr un cambio real y duradero, es esencial que las disposiciones constitucionales se implementen de manera eficaz y se apliquen en la práctica. Esto implica la creación de mecanismos de protección claros y concisos, así como la asignación de recursos adecuados para garantizar que se haga justicia a las personas que sufren discriminación de género. (pp. 1033-1034)

La igualdad de género constituye un principio valioso para la sociedad, por cuanto su fuerza radica en su aplicación, no basta con que este plasmado en la legislación, sino que es necesario que se creen políticas públicas. En el ámbito laboral para lograr cambios en la desigualdad e injusticia que ha perdurado a lo largo de la historia, es importante plantear estrategias y mecanismos que protejan los derechos de género, y se garantice un salario basado en competencias y habilidades de desempeño.

Los aportes internacionales sobre esta temática se aprecian diferentes estudios que abordan la desigualdad salarial de la mujer con respecto a la remuneración que percibe el hombre en relación a la mujer, en Argentina, al respecto, Mora (2019) en su trabajo investigativo denominado: “El empoderamiento económico de las mujeres en Colombia y Argentina: un análisis de derechos humanos y política pública”, indica:

La discriminación de género persiste como un obstáculo clave para la igualdad salarial. Estudios del Foro Económico Mundial revelan que solo el 22% de las mujeres en el mundo tienen acceso a oportunidades económicas y participación en el liderazgo en igualdad con los hombres. La persistencia de estereotipos de género limita las oportunidades laborales para las mujeres, afectando su progresión y acceso a roles de liderazgo. Investigaciones de la Universidad de Harvard indican que las mujeres enfrentan discriminación en las evaluaciones de desempeño, lo que influye

directamente en las oportunidades de ascenso y, por lo tanto, en la brecha salarial. Abordar la discriminación implica no solo políticas corporativas inclusivas sino también una concientización social continúa sobre la importancia de la igualdad de oportunidades. (p. 17)

La desigualdad en cuanto al salario que percibe la mujer en comparación al hombre realizando la misma función en el mismo tiempo, es remunerado con un menor salario en Argentina, en base a varias fuentes se aprecia que, las brechas de desigualdad no son solo en el salario, sino también con respecto a más oportunidades que tienen las mujeres que son más limitadas, subestimando las destrezas, capacidades, y habilidades que puedan tener las mujeres al momento de realizar una entrevista de trabajo o evaluaciones que acrediten su desempeño laboral.

Por otro lado, Pávez et al. (2019), en su trabajo denominado “Igualdad de género, educación y trabajo: aproximación hacia la situación de Chile, Cuba y Finlandia”, destaca:

El impacto ideológico que opera a través de un modelo económico puede afectar el trato igualitario y las oportunidades que derivan de ello. Sin embargo, el respeto a los derechos humanos, a los derechos de los niños y las niñas debiera estar por sobre esto. (p. 39)

Los modelos económicos y la ideología subyacente que rigen en cada uno de los diferentes países influyen a la distribución justa de los recursos y oportunidades, es decir que la cultura, principios y valores de la sociedad rigen los sistemas económicos de tal manera que la desigualdad perpetua en sectores determinados como es el tema de las mujeres. Desde un enfoque integral existe la necesidad de adoptar estrategias que contribuyan a mitigar esta problemática.

Quiñones y Tejada (2019) en su trabajo investigativo titulado: “Avances en la lucha contra la desigualdad y la violencia por razón de género en el ámbito laboral”, refiere al estudio de la OIT sobre la participación de las mujeres en el ámbito laboral, estableciendo que actualmente los hombres ganan en algunos empleos más que las mujeres.

El estudio de la Organización Internacional del Trabajo, que muestra que la brecha

global de participación económica sigue siendo amplísima, lo que se refleja en la brecha de ingresos y salarios en perjuicio de las mujeres constituya todavía hoy un enorme problema que urge atención inmediata, dado que las mujeres ganan, en promedio, 20% menos que los hombres. Esto se debería a su presencia mayoritaria en sectores y empleos de bajos ingresos, pero también a la persistencia específica de una brecha salarial por razón de género. (p. 118)

En este estudio se evalúa la existencia de la brecha salarial, por cuanto las mujeres perciben el 20% menos que los hombres en promedio, es decir, que a pesar de la legislación y políticas públicas que han incorporado algunos países como el Ecuador, todavía no se ha alcanzado el fin de la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo, durante el mismo período de tiempo.

Por otro lado, Trombetta y Cabezon (2020) en su investigación denominada: “Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina” expone que es necesario que se emitan políticas sectoriales que promuevan la igualdad en las empresas e instituciones, en razón de que “la brecha salarial es solo una de las formas en que la discriminación por género aparece en el mercado de trabajo” (p. 26). Mencionando que, la mujer en el pasado no gozaba de derechos y la lucha para que se plasme en la ley y respete la sociedad ha sido extensa en el tiempo, y actualmente aún no se logra completamente.

Desde otra consideración, Roing (2020) en su estudio titulado: “Teletrabajo y conciliación ante la igualdad de género. una mirada desde las políticas públicas”, aborda las políticas públicas que se han implementado con la finalidad de disminuir y erradicar la discriminación laboral en contra de la mujer, ante ello, menciona:

El problema de la diferencia de género se enmarca en el ámbito laboral con un discurso parcial sobre la discriminación entre mujeres y hombres. El elemento más alarmante es la identificación de las mujeres como actores responsables de este problema social, en particular la población femenina que ha decidido realizar una actividad laboral con retribución salarial. Por tanto, desde el paradigma del análisis de las políticas públicas, esta definición del reto colectivo se reduce a medidas políticas para eliminar barreras que impiden la igualdad de empleo entre la población

femenina y la masculina. (p. 307)

El trasfondo de la distinción en el ámbito laboral entre hombres y mujeres tiene varios enfoques, puesto que no es solo el hecho de que no perciban un salario equitativo, sino que las políticas públicas son insuficientes para lograr este objetivo. Por ello, las medidas que se implementen deben ser evaluadas y dar resultados efectivos.

Por otro lado, Sáez (2020) en su trabajo científico: “Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: una primera aproximación”, expone que

Parte de la brecha o de las desigualdades salariales de género tiene como causa la discriminación salarial, pero, en su conjunto, también obedece a factores sociales, estereotipos y roles de género que exigen medidas específicas para su erradicación. La diferencia conceptual también tiene consecuencias diferenciadoras sobre los medios para hacer frente a la discriminación salarial y a la brecha salarial. Si frente a la discriminación salarial las trabajadoras pueden instar tanto las vías de tutela judicial y administrativa, los instrumentos frente a la brecha salarial de género serán, por ejemplo, los planes de igualdad de las empresas, que pueden promover la participación de mujeres en puestos o niveles, en los que estén subrepresentadas. (pp. 47-48)

La diferencia salarial entre hombres y mujeres responde a los factores sociales que han enmarcado una barrera para que las condiciones sean iguales entre géneros, teniendo en cuenta los roles que desempeñan cada uno en la sociedad. Para lo cual, las empresas pueden aplicar un plan de igualdad en el que adopten medidas idóneas para cumplir con lo que establece la CRE y los Convenios y Tratados Internacionales.

La igualdad salarial ha sido analizada por Gamonal (2022), en su análisis “La igualdad salarial en la nueva Constitución”, en el que expone que la desigualdad salarial actual tiene rasgos de la discriminación histórica que ha sufrido la mujer, de la cual todavía no se ha podido lograr su erradicación total, ante ello, indica:

La exigencia de igualdad salarial entre mujeres y hombres, encuentra una explicación idónea en esta noción de dignidad como estatus. En otras palabras, si una mujer gana menos que un hombre, aunque ambos realicen el mismo trabajo, se vulnera la dignidad como estatus y nos retrotraemos a la antigüedad, otorgando en forma injustificada un rango mayor a los hombres por sobre las mujeres. (p. 115)

En concordancia con el autor existe un gran vínculo entre la igualdad salarial y la dignidad del ser humano, lo que significa que todas las personas sin ninguna distinción tienen los mismos derechos y oportunidades, merecen ser tratadas con respeto, equidad y justicia. Remotamente el patriarcado ha establecido sistemas económicos en donde se han otorgado ciertos privilegios a los hombres convirtiendo a la mujer en su subordinada, por tanto, esta diferenciación afecta a los derechos fundamentales.

Por otro lado, Zuta (2023), en su trabajo investigativo denominado: “Evolución de la igualdad salarial desde la jurisprudencia y la normativa, en el Perú”, manifiesta:

Esta tendencia no es nueva, sino que se remonta a nuestra evolución social, en que la históricamente, las mujeres han tenido menos facilidades para su educación y menos oportunidades de acceso al empleo. (...) en los últimos años, se han desplegado esfuerzos de matices distintos, no solo para reducir la brecha salarial de género, sino para disminuir cualquier situación de desigualdad salarial que carezca de justificación. (pp. 144-145)

La distinción salarial de género es un problema social arraigado en las estructuras socioeconómicas y culturales de la mayor parte de países del mundo. Los estereotipos tienen un impacto negativo en la percepción de las capacidades y el valor del trabajo que desarrollan las mujeres; además la falta de aplicación de políticas públicas, el accionar de gobiernos, empresas y sociedad en general complica dar solución efectiva y potencializar el talento femenino.

Desde otra perspectiva, Juca y Mocha (2023) en su estudio denominado “Barreras y avances en la igualdad de género en el entorno laboral: un estudio documental”, expone lo siguiente:

Los hallazgos remarcan la persistencia de obstáculos tradicionales, como la brecha salarial y la subrepresentación femenina en roles de liderazgo, subrayando la necesidad de continuar implementando medidas correctivas. “El progreso alcanzado gracias a las políticas de igualdad salarial, oportunidades equitativas de promoción y formación en igualdad de género, demuestra que acciones concretas y sostenidas pueden generar cambios significativos” (p. 42).

En el ámbito académico ecuatoriano, es necesario citar además los aportes de Anton et al, quienes en su estudio denominado “Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador” citan las cifras arrojadas por el INEC en el año 2016, el cual reporta que,

en Ecuador el salario promedio de un hombre es USD 367,7 mientras que el de una mujer es USD 287,2. Esta desigualdad en las remuneraciones dentro del sector laboral, para hombres y mujeres, origina un fenómeno socioeconómico conocido como la brecha salarial de género, el cual es definido por la Organización Internacional del Trabajo (2018) como la diferencia del salario promedio de hombres y mujeres en razón del salario de los hombres. (pp. 48-49).

Por su parte, Égüez-Valdivieso y Durán-Chávez (2024) en el artículo intitulado “Las políticas públicas como garantía constitucional y estrategia para la prevención del delito en Ecuador” destacan la importancia de las políticas públicas para el ejercicio efectivo de los derechos, aunque enfocados en la prevención del delito,

(...) las políticas públicas se erigen como un medio idóneo para la formulación e implementación de planes, proyectos y políticas concretas tendentes a coadyuvar con el cumplimiento del dispositivo normativo constitucional que le ordena al Estado garantizar la seguridad humana por medio de políticas y acciones sistemáticas. (p. vii)

A criterio de los autores, no basta con contar con una normativa constitucional y legal que reconozca los derechos, sino que es necesario que el Estado cree planes, proyectos, y programas concretos para garantizar los mismos.

En base al análisis de los aportes de los autores, se establece que la normativa ecuatoriana

promueve la igualdad y no distinción de género en diferentes ámbitos como la esfera laboral. Sin embargo, las políticas públicas que se creen y ejecuten son las que permitirán asegurar que se cumpla con este fin, por cuanto, se deben identificar donde se encuentra las falencias para alcanzar la igualdad salarial para emitir algunas medidas que promuevan y fortalezcan la remuneración justa y equitativa entre hombres y mujeres, asegurando sus derechos constitucionales. En esto consiste el aporte de esta investigación: indagar sobre la existencia de políticas públicas dirigidas a eliminar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en Ecuador, con énfasis en el Cantón Ibarra en el periodo 2023-2024.

5. Materiales y métodos

El diseño de investigación es documental, puesto que, es un estudio que fue sustentado desde la obtención de la información contribuyendo a la realización del mismo trabajo.

El enfoque de la investigación es mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para abordar de manera integral el estudio de la igualdad salarial en Ecuador durante los años 2023 y 2024. Este enfoque permitió no solo la recopilación y análisis de datos estadísticos sobre las disparidades salariales, sino también la comprensión profunda de las políticas públicas y percepciones de los expertos en el tema.

El nivel de profundidad de la investigación es descriptivo, permitiendo un análisis detallado de las políticas implementadas y la descripción de las situaciones que contribuyen a la desigualdad salarial. Esta aproximación se facilita con una comprensión amplia de las dinámicas y factores que inciden en esta problemática en Ecuador durante los años analizados, proporcionando una base sólida para identificar patrones, características y diversas manifestaciones de esta brecha salarial.

Los métodos utilizados fueron el analítico, socio jurídico y normativo. Al aplicar el método analítico, se buscó identificar los elementos que constituyen la desigualdad salarial en Ecuador, así como en la identificación de soluciones efectivas para abordar este problema y promover la equidad en el ámbito laboral. El método normativo permitió hacer la revisión y análisis de la legislación laboral y constitucional que respalda la igualdad de remuneración, ofreciendo una visión exhaustiva del marco legal vigente en Ecuador. Por último, se aplicó

el método socio jurídico, en razón de que debe cumplirse con la ley, con la finalidad de promover la igualdad en la sociedad.

Las técnicas empleadas fueron: revisión documental, entrevistas y encuestas. La revisión documental de la legislación laboral y políticas públicas relacionadas con la igualdad salarial, se concretó a través de un instrumento como la matriz digital, que permite una organización sistemática de la información, lo que facilita la identificación de patrones y tendencias clave en los datos recopilados. Esta técnica permitió hacer un análisis exhaustivo de cada documento, permitiendo una categorización coherente y estructurada de la información relevante. Al emplear esta herramienta, se identificó áreas específicas de intervención, como lagunas en la legislación o prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo.

En este orden de ideas, la técnica de la encuesta se aplicó a 30 trabajadoras de empresas pequeñas de Ibarra, quienes solicitaron mantener el anonimato. Por razones de ética de la investigación, tampoco se identifican en este trabajo las empresas objeto de estudio. Para ello se diseñó un instrumento (cuestionario) de preguntas cerradas.

Otra técnica que utilizamos fue la entrevista, la cual se aplicó a cuatro personas: tres miembros de organizaciones de defensa de los derechos laborales y un representante del Ministerio del Trabajo.

El tipo de muestreo empleado en las técnicas de campo fue el muestreo no probabilístico de tipo opinático o intencional. En el caso de las encuestas aplicadas a las trabajadoras de las empresas, la muestra se obtuvo con base en los criterios de tamaño de la empresa (pequeñas) y su naturaleza privada; mientras que, en la elección de las personas a entrevistar, el factor determinante fue la posibilidad de obtener diversas perspectivas o puntos de vista sobre el problema, por una parte, de las asociaciones de defensa de los derechos y por otra, del órgano estatal con competencia en el área. Todo ello para obtener una perspectiva práctica y experiencial sobre la efectividad de las políticas públicas y prácticas empresariales.

6. Resultados y discusión

En este componente se presentan de manera ordenada los datos obtenidos con la aplicación de los métodos y técnicas descritos.

6.1.RESULTADOS

6.1.1. Resultados de la revisión documental

A. Análisis de la normativa ecuatoriana sobre la igualdad salarial: Constitución, Código del Trabajo y Tratados Internacionales.

En primer lugar, se examinan las normas contenidas en los tratados y convenios internacionales celebrados y ratificados por Ecuador. Conviene señalar que en el contexto internacional se ha realizado un avance significativo con respecto a la igualdad de género, especialmente en el área de trabajo. Es así que, en base a lo que establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en el artículo 23, establece que todas las personas tienen derecho al trabajo, en las mismas condiciones equitativas, sin discriminación alguna, resaltando especialmente que a igual salario por trabajo igual. (Organización de Naciones Unidas, 1948).

Por otro lado, el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración expone que todos los Estados miembros deben respetar, promover y cumplir con todos los derechos laborales, los cuales incluyen que se implementen leyes, mecanismos, políticas focalizadas en eliminar la discriminación en la materia de empleo. (Organización Internacional del Trabajo, 1951). En este instrumento también contempla en su artículo 2, describe que los Estados deben adaptar métodos para fijar tasas de remuneración, garantizando que la remuneración respete el principio de igualdad entre la mano de obra masculina y la mano de obras femenina, por un trabajo de igual valor. Este acuerdo fue creado a raíz del papel desempeñado por las mujeres en la segunda guerra mundial, es considerado desde esa época un instrumento de gran relevancia para establecer la igualdad salarial entre hombre y mujeres, así también ha venido evolucionando con el paso del tiempo y ha permitido que la discriminación salarial por genero disminuya.

La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, hace énfasis a su alcance y principios estableciendo en su literal B, que los objetivos principales de esta son que cada Estado contemple las estrategias globales en búsqueda de que se promueva principalmente el trabajo decente, haciendo énfasis en la igualdad de

género y la no discriminación, abordando principalmente los factores transversales (Organización Internacional del Trabajo, 2008)

Las declaraciones presentadas en la OIT son un avance fundamental y significativo ya que establece que todos los gobiernos, empresas y la sociedad en general que se encuentra inmiscuido en el ámbito laboral establezca una igualdad respetando los derechos fundamentales de una persona y disminuyendo la distinción de género que sigue siendo una realidad en muchos países y restando oportunidades para mujeres que aun enfrentan barreras al momento de acceder a un empleo o un salario digno. Por lo cual es necesario que las organizaciones involucradas garanticen acciones concretas que permitan que se respete la igualdad salaria digno por la OIT.

Haciendo énfasis al enfoque de género, se OEA creó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: Belem Do Pará, en la que describe que la violencia es todo acto que afecte en cualquier esfera a la mujer, generando afectación de sus derechos fundamentales, debiéndose crear mecanismos idóneos que aseguren la igualdad formal y material en la sociedad y del mismo modo, se trate de manera igualitaria a la mujer en todos los ámbitos en los que se encuentre en desigualdad (Organización de los Estados Americanos, 1995).

En el mismo énfasis, se emite la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expone que el trabajo es un derecho que tienen todas las personas, con las mismas oportunidades, teniendo la facultad de elegir la profesión y el empleo, mencionando además que el derecho a igual remuneración, inclusive en prestaciones, teniendo también el derecho a igual trato con trabajo de igual valor y del mismo modo, con la evaluación del trabajo (Organización de Naciones Unidas, 2015).

En el contexto nacional, también existen normas que protegen los derechos de las mujeres trabajadoras ante toda forma de discriminación.

- **Constitución de la República**

En la Constitución de la República del Ecuador al constituirse la norma suprema, esta

contempla en su artículo 11, los principios bajo los cuales se ejercen los derechos, estableciendo en su numeral 2 el principio de igualdad y no discriminación, según el cual todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos, deberes y también oportunidades, de tal modo que nadie puede ser discriminado por ninguna condición, caso contrario se establecen medidas sancionatorias (Asamblea Constituyente, 2008).

Los derechos de libertad también amparan la igualdad formal y material en la Supra Norma, hacer referencia al artículo 66, numeral 4. Asimismo, el artículo 70 de la Constitución, establece que el Estado es responsable de crear y ejecutar todas las políticas necesarias para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, definiendo mecanismos con enfoque de género en los diferentes proyectos, planes o programas (Asamblea Constituyente, 2008).

En el artículo 326, numeral 4 de la Supra Norma manifiesta que el derecho al trabajo se enmarca en algunos principios, siendo uno de ellos “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” (Asamblea Constituyente, 2008). Por lo cual, el derecho a la igualdad salarial congrega dos componentes, por un lado, la igualdad formal y material, y por otro el derecho al trabajo con un remuneración proporcional, justa y equitativa. En doctrina, se afirma que:

El derecho a la igualdad desde la perspectiva jurídica se refiere al principio fundamental de tratar a todas las personas por igual ante la ley y protegerlas contra cualquier forma de discriminación, este derecho está consagrado en numerosos instrumentos y tratados internacionales, regionales y constitucionales. Esto significa que no se deben hacer distinciones arbitrarias o discriminatorias en la aplicación de la ley ni en el goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales. (Bósquez, 2023, p. 42)

Con el paso del tiempo la igualdad en el ámbito laboral se convertido en un tema fundamental para el desarrollo de la sociedad, visto desde la perspectiva jurídica se busca que exista igualdad ante la ley y que todas las personas sean protegidas ante cualquier acto de discriminación, sin embargo, se ha podido evidenciar que si se encuentra plasmado un conjunto de normas internacionales y nacionales, pero no existe el factor control de implementación de medidas idóneas para ello, en razón de que capacitar es insuficiente para

garantizar este derecho a la igualdad salarial.

La discriminación que la mujer ha sufrido durante la historia del ser humano es extensa, en todas las esferas del contexto de su desarrollo, evidenciando en los últimos años el fortalecimiento y disminución de las brechas de desigualdad han ido disminuyendo, pero hasta la actualidad no se han podido erradicar, por falta de regulación y control efectivo por parte de las entidades correspondientes, ya que no basta con que la ley manifiesta a igual salario igual remuneración, hace falta la exigibilidad de la misma a los empleadores (Varela y Salazar, 2024).

- **Código del Trabajo**

En concordancia con lo mencionado en líneas anteriores, en el artículo 79 del Código del Trabajo se refiere a la igualdad de remuneración estableciendo que “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación” (Congreso Nacional, 2005), teniendo relevancia la especialización y la experiencia práctica que tengan en el área de la labor que desempeñan, debiéndose cumplir con los parámetros legales para la fijación de las remuneraciones sin que estas puedan ser inferiores a las mínimas.

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), 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. (Choez y Chancay, 2024, p. 6)

La normativa nacional posee un conjunto de directrices enfocada en la equidad de género en el ámbito laboral, puesto que, promueve que las trabajadoras no sufran de discriminación o violencia económica en el lugar de trabajo, además garantiza eliminar las desigualdades salariales que han afectado durante varios años a mujeres que se han manifiesto en altos cargos laborales a lo largo de la historia, cabe mencionar que actualmente se encuentra

establecido un marco legal que fomenta la justicia y la equidad inclusiva que permite respetar los derechos de los y las trabajadoras.

- **Ley Orgánica de Servicio Público**

La Ley Orgánica de Servicio Público plasma en su artículo 104 los principios de las remuneraciones, focalizados en el sector público en el que asimila lo siguiente:

Los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010)

Teniendo esta Ley concordancia con la Supra Norma y el Código del Trabajo, teniendo aplicabilidad para garantizar los derechos de los servidores públicos, incidiendo en que, en el sector público es obligatoria la igualdad salarial, puesto que, las mujeres que desempeñen las mismas funciones durante el mismo tiempo que los hombres tendrán la misma remuneración.

- **Ley Orgánica para la Igualdad salarial entre mujeres y hombres**

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 y debe ser abordado, tratado, evaluado y reforzado, para evidenciar resultados efectivos y positivos (Choez Y Chancay, 2024).

Esta ley contempla en su articulado los principios, objeto, parámetros, medidas, sanciones y alcance que tendrá la búsqueda para alcanzar la erradicación de las brechas de igualdad salarial entre hombres y mujeres, por ende, en su artículo 7, expone que todas las instituciones sean estas públicas o privadas, los empleadores tienen que capacitarse sobre estos temas de relevancia, para tutelar derechos. EL empleador debe promover todas las acciones enfocadas en sensibilizar y visualizar el valor del trabajo sin ningún tipo de discriminación, y esto deberá reportar anualmente al ente correspondiente en el que se plasme las directrices para alcanzar la igualdad salarial. (Asamblea Nacional del Ecuador,

2024).

Posterior a lo mencionado, el órgano competente deberá verificar que se esté dando cumplimiento a las obligaciones establecidas en la ley, para otorgarle la certificación debida. En los artículos 11,12 y 13, *ejusdem*, caso que el trabajador reclame que se está vulnerando este derecho de igualdad de salario, deberá denunciar en Talento Humano, o en la administración pública, este proceso es inmediato, debiendo emitir una resolución motivada sobre el caso, garantizando el derecho de no ser revictimizado, siendo un procedimiento confidencial, debiendo darse respuesta de este reclamo por escrito en el término máximo de 15 días. De ser el caso, que la trabajadora no se encuentre satisfecha con esta decisión, podrá presentar un escrito con argumentos suficientes ante el ente rector del trabajo para reclamar este derecho y si se verifica que se ha vulnerado este derecho, se ordenará que el empleador realice el pago que le corresponde a la diferencia de remuneración con efecto retroactivo. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024)

- **Reglamento para Operativizar el Proceso de Cumplimiento de las Obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres.**

Reglamento para Operativizar el Proceso de Cumplimiento de las Obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres (2025), conforme el Acuerdo Ministerial MDT-2025-006 emitida por el Ministerio del Trabajo, expone que es un instrumento que tiene como finalidad establecer el proceso para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en esta Ley, por tanto, siendo responsabilidad de cumplir de las empresas privadas e instituciones y organismos públicos.

Por lo mencionado, en cuanto a las obligaciones del empleador en el sector público o privado, establece en su artículo 3, que los empleadores o máximas autoridades, deben realizar la coordinación con la Unidad de Talento Humano o quienes realicen este proceso, para que realicen capacitaciones virtuales, presenciales, o mixtas, debiendo tener estas una duración mínima de cuarenta horas anuales, debiéndose dirigir a todos los trabajadores o servidores públicos. Estas capacitaciones abordarán derechos laborales de mujeres y hombres, igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación en una

empresa o centro de trabajo, y los que se relacionen para que se establezca el trabajo de igual valor. Del mismo modo, existen sanciones establecidas, puesto que se debe dar seguimiento y cumplimiento de esta disposición legal y el procedimiento para obtener la certificación del cumplimiento, además que también establece como se presentará la denuncia sobre la discriminación salarial en el sector público y en el sector privado, así como, el procedimiento que se debe seguir para tutelar este derecho a la igualdad salarial, puesto que, a trabajo de igual valor, le corresponde igual remuneración.

- **Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta**

La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta contempla en su artículo 3, que su finalidad es “Reducir las barreras institucionales, como son las brechas salariales, los permisos de maternidad y lactancia discriminatorios, la institucionalización de roles de género y multiculturalidad, entre otras”, para ello se deben adoptar diferentes medidas idóneas para fomentar y fortalecer la participación de las mujeres, y proteger a las que se encuentran en situación de vulnerabilidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

En esta ley se plasma la necesidad de que las empresas e instituciones, respeten lo plasmado en instrumentos internacionales y en la ley nacional, haciendo énfasis en impulsar el desarrollo de las mujeres en el ámbito económico, puesto que, se deben asegurar las mismas oportunidades laborales para su crecimiento económico e inclusión social, debiendo pagar a igual actividad laboral igual remuneración.

B. Políticas públicas para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres

Las políticas públicas están orientadas para cuidar y garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, mismas que han permitido que el Gobierno adopte leyes como las antes mencionadas, pero además de ello se cree programas y planes de políticas públicas, para reducir la brecha salarial regulando y supervisando la actitud laboral, así como la creación de guías y planos de igualdad.

La relación entre la brecha salarial con los instrumentos de planificación nacional, se evidencia en el siguiente cuadro informativo:

Cuadro informativo 1.

La brecha salarial entre hombres y mujeres y su relación con los instrumentos de planificación nacional.

<p>RELACIÓN CON INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL</p>	<p>Plan Nacional de Desarrollo 2021 – 2025</p> <p>Eje Social</p> <p>Objetivo 5. Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social.</p> <p>Política 5.2 Combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia, en especial la ejercida contra mujeres, niñez y adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad.</p> <p><i>Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021</i></p> <p>Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.</p> <p>Meta: Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres del 21,9% al 18,4% al 2021</p> <p><i>Agenda de Desarrollo 2030 - Objetivos de Desarrollo Sostenible</i></p> <p>Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</p> <p>Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p><i>Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género</i></p> <p>Eje 7. Potenciar y efectivizar la actoría de las mujeres y personas LGBTI, en el desarrollo económico productivo</p>
---	---

	<p>del país, creando condiciones para superar el subempleo, desempleo y explotación laboral.</p> <p>Lineamiento h. Fortalecer y mejorar los mecanismos de control y regulación para garantizar sueldos y salarios justos para todas las mujeres trabajadoras, así como la aplicación de todos los beneficios laborales en relación de dependencia, para conseguir el cierre de brechas entre hombres y mujeres.</p>
--	--

Nota: En la tabla se evidencia el Eje social del Plan Nacional de Desarrollo 2021 – 2025, en el que se aborda la brecha salarial entre hombres y mujeres y su relación con los instrumentos de planificación nacional. Tomado de Adaptado de la Secretaría Nacional de Planificación, 2021-2025, pp. 4-5)

En el Plan Nacional 2021-2025, se diseñó una ficha metodológica para calcular las cifras del indicador brecha salarial. En este instrumento se define a este indicador, de la manera siguiente: “Mide la diferencia relativa entre el ingreso salarial promedio de los hombres y el ingreso salarial promedio de las mujeres, respecto al ingreso salarial promedio de los hombres, expresada como porcentaje.” (Secretaría Nacional de Planificación, 2021, p. 1)

Se ha dispuesto en la referida ficha que este indicador sea trabajado a través del uso de una fórmula donde se relacionan las variables de ingreso salarial y población con empleo:

FÓRMULA DE CÁLCULO

$$Brecha_{sal} = \frac{\widehat{Ingrl}_h - \widehat{Ingrl}_m}{\widehat{Ingrl}_h} * 100$$

Dónde:

$Brecha_{sal}$ = Brecha salarial entre hombres y mujeres

\widehat{Ingrl}_h = Ingreso salarial promedio de los hombres con empleo

\widehat{Ingrl}_m = Ingreso salarial promedio de las mujeres con empleo

Nota: En la tabla se evidencia el Eje social del Plan Nacional de Desarrollo 2021 – 2025, en el que se aborda la fórmula de cálculo. Tomado de Adaptado de la Secretaría Nacional de Planificación, 2021-2025, p. 1)

Por lo expuesto, se aprecia en el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador (2024-2025) en el Eje Social particularmente en su Objetivo 6: “Incentivar la generación de empleo digno”, en la Política 6.5 que se enfoca en: “Garantizar la igualdad de remuneración y/o retribución económica entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor” (Secretaría Nacional de Planificación, 2024), en la que se aborda de manera clara la búsqueda por que se respete el derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

La política actual que se ha emitido para fortalecer y cumplir con la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres en Ecuador, es en primer lugar, los Planes de Igualdad (2024) del Ministerio del Trabajo en el que se abarcan todas las situaciones conflictivas que pueden generar desigualdad, discriminación o violencia. Exponiendo que “la brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres” (Ministerio de Trabajo, 2024, p. 6). En este Plan se formula la implementación de capacitaciones sobre diferentes ejes temáticos indispensables que se direccionan a fortalecer el conocimiento para el cumplimiento de los derechos laborales.

La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento establecen la obligación para las empresas con 50 o más trabajadores de implementar y registrar un Plan de Igualdad. Este plan busca asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno laboral. (Guarderas, 2024, sp)

Conforme se ha expuesto en líneas anteriores, desde el año 2021 se ha creado una política pública nacional en desarrollo, teniendo como manifestación son los planes de igualdad. Sin embargo, todavía no se encuentra en operatividad el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006, en razón que se ha extendido el tiempo para su ejecución hasta el mes de julio del año 2025, por ende, no se puede valorar la eficacia de esa política pública. De igual manera se ha verificado que a nivel cantonal, no existe una política local dirigida a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

6.1.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

Con fundamento en la Ley Orgánica de Protección de Datos se reserva los nombres de las personas entrevistadas, sin embargo, se cuenta con los documentos necesarios para el respaldo de dichas entrevistas.

Cuadro Informativo 2

Entrevista realizada al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Ibarra.

PREGUNTA	RESPUESTA
-----------------	------------------

Primera pregunta
¿Cuáles son las políticas públicas implementadas por el Ministerio de Trabajo en Ibarra durante los años 2023 y 2024 para promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres?

Antes de abordar las políticas públicas quiero mencionarles que existe el marco legal que promueve y asegura la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo cargo o funciones en condiciones similares, partiendo desde nuestra normativa internacional, que no dice la OIT sobre este tema, la misma que posee una Guía para la igualdad salarial, del modo en el Ecuador se constata la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la LOSEP y particularmente la más relevante es la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Con respecto a las políticas públicas que se han implementado son las capacitaciones mediante talleres participativos en los que participan trabajadores, empleadores y sociedad civil, así se aprecia en el Informe Técnico Implementación de Políticas Públicas para la Igualdad emitido por la Subsecretaría del Empleo y salarios, en el período enero - diciembre de 2023 se desarrollaron los talleres de sensibilización en derechos laborales, en el que se registraron un total de 310 talleres de sensibilización acerca de acoso laboral. Del mismo modo se evidencia la realización de 148 talleres de sensibilización sobre el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo; 253 talleres de sensibilización sobre Derechos de Equidad sobre la Inclusión al Trabajo.

<p>Segunda pregunta ¿Qué mecanismos de control y seguimiento se han implementado para asegurar que las empresas cumplan con las normativas de igualdad salarial?</p>	<p>Las empresas deben cumplir con un conjunto de lineamientos y parámetros conforme a varios aspectos, por ejemplo, si nos referimos a infraestructura, cada empresa debe cumplir con ciertas normas para que se apruebe su operatividad, del mismo modo debe llevar el registro de empleados en base al cargo que desarrollan, el tipo de trabajo que desempeñan, y el salario que reciben. Todos estos aspectos deben estar en conformidad con la ley, cumpliendo con todas las reglas, la seguridad social y la seguridad ocupacional. De este modo, el control no se realiza periódicamente, sino que el sistema se activa en base a denuncias que lleguen a conocimiento del Ministerio, por tanto, el seguimiento se realiza cuando se pone en conocimiento nuestro de la existencia de algún caso en el que haya este tipo de controversias sobre la desigualdad salarial.</p>
<p>Tercera pregunta ¿Existen programas específicos de sensibilización o capacitación sobre igualdad de género en las remuneraciones dirigidos tanto a empleadores como a trabajadores en la región de Ibarra?</p>	<p>Más que programas nosotros tenemos un esquema específico de responsabilidades y atribuciones que tenemos como parte de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público. Por tanto, asegurar la igualdad de género al momento de asignar y pagar un salario se rige bajo el mandato constitucional, teniendo una ley específica para regular y sobre todo asegurar este derecho a la igualdad salarial, para que no haya distinción alguna. No se justifica el desconocimiento de la ley, salvo en excepciones puntuales, por cuanto, los empleadores al momento de constituir las empresas tienen conocimiento de sus responsabilidades y de las leyes que regulan esta</p>

	<p>labor. Lo que el Ministerio hace es impartir capacitaciones por medio de talleres, con profesionales especializados en el que se explican contenidos específicos sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, así también forma parte de los temarios la igualdad salarial, con el enfoque de género, promoviendo la no discriminación, teniendo como base por ejemplo, los Planes de Igualdad del Ministerio del Trabajo en el que se abarcan todas las situaciones conflictivas que pueden generar desigualdad, discriminación o violencia.</p>
<p>Cuarta pregunta ¿Cómo ha sido la participación del Ministerio de Trabajo en la creación o ejecución de acuerdos con empresas locales para reducir las brechas salariales?</p>	<p>Nosotros en calidad de Dirección Regional, podemos proponer, fomentar, impulsar la creación o ejecución de acuerdos de empresas locales para la reducción de las brechas salariales, sin embargo, existe la Ley Orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres, la cual busca erradicar esta práctica discriminatoria que se da en el ámbito laboral, en base a esta ley, nosotros capacitamos a las empresas sobre temarios relevantes con el objeto de que no incurran en vulneración de derechos por el desconocimiento de las nuevas normativas, porque los empleadores no siempre están al tanto sobre los cambios que se configuran en la ley. De este modo, es nuestra labor capacitarles, guiarles y evidenciar que se cumpla con este fin, porque somos nosotros como institución los que receptamos las denuncias por parte de los trabajadores para que actuemos en defensa de sus derechos, más no hacemos acuerdos ni nada por el estilo, a veces nos articulamos o coordinamos con otras instituciones para dar a conocer en los talleres lo que ya mencione Anteriormente.</p>

<p>Quinta pregunta En cuanto a la legislación vigente, ¿qué medidas específicas han sido adoptadas o modificadas para abordar la desigualdad salarial en el sector privado de Ibarra en los últimos años?</p>	<p>Primero debemos revisar la Constitución, la misma que nos expone el derecho a la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos, del mismo modo contamos con la norma específica que es la Ley Orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres en la que se establece el proceso específico que se debe seguir en caso de evidenciar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres que trabajan en el mismo establecimiento, empresa o institución, ya que a igual trabajo le corresponde igual remuneración. No ahondare en lo que dice la ley porque es clara su regulación y se comprende claramente que se deben respetar los derechos con enfoque de género, erradicando estos actos discriminatorios. Por cuanto medidas específicas, únicamente la impartición de los talleres y el seguimiento de los casos que llega a conocimiento la Inspectoría.</p>
--	---

Análisis:

El entrevistado hace alusión a diferentes aspectos referentes al tema de investigación, en primer momento menciona que las políticas públicas nacen en primer lugar de los instrumentos internacionales, desde lo que establece la Organización Internacional del Trabajo, en la que se ha emitido la Guía para la igualdad salarial, del modo en el Ecuador se constata la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la LOSEP y la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. En este sentido, las políticas públicas son las capacitaciones mediante talleres participativos en los que participan trabajadores, empleadores y sociedad civil, así se aprecia en el Informe Técnico Implementación de Políticas Públicas para la Igualdad emitido por la Subsecretaría del Empleo y salarios, en el período enero - diciembre de 2023 se desarrollaron los talleres de sensibilización en derechos laborales detallando que se efectuaron 310 sobre el acoso laboral, y 148 talleres de sensibilización sobre el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo; 253 talleres de sensibilización sobre Derechos de Equidad sobre la Inclusión al Trabajo.

Con respecto a los mecanismos de control y seguimiento implementados para asegurar que

las empresas cumplan con las normativas de igualdad salarial, asimila que las empresas son las encargadas de cumplir con lo que establece la ley, que en el caso que se dé a conocer mediante la denuncia de los trabajadores, se realiza el control y seguimiento, caso contrario no realizan el control de que todas las empresas cumplan con este principio.

Los programas específicos de sensibilización o capacitación sobre igualdad de género en las remuneraciones dirigidos tanto a empleadores como a trabajadores, no hay específicamente solo para Ibarra, sino que se aplica a nivel nacional, si bien se ha emitido el informe de implementación de políticas públicas estas no tienen permanencia, aunque si periodicidad, aparte de ello se aprecia los Planes de Igualdad del Ministerio del Trabajo en el que se abarcan todas las situaciones conflictivas que pueden generar desigualdad, discriminación o violencia.

La participación del Ministerio de Trabajo en la creación o ejecución de acuerdos con empresas locales para reducir las brechas salariales, expone que la labor del Ministerio es capacitar, guiar y evidenciar, que se cumpla con este fin, porque somos nosotros como institución los que receptamos las denuncias por parte de los trabajadores para que actuemos en defensa de sus derechos, más no hacer acuerdos con las empresas, sino que se articula con otras instituciones para cumplir con este fin de capacitar y sensibilizar.

Finalmente, el entrevistado hizo alusión a que las medidas que se han adoptado para abordar la desigualdad salarial en el sector privado de Ibarra en los últimos años, desde la legislación vigente, se debe analizar el contenido constitucional en cuanto al derecho a la igualdad, y particularmente lo que expone la Ley Orgánica para la igualdad salarial entre mujeres y hombres, en la que se cuenta con el proceso para que la trabajadora afectada puede accionar para reclamar esta vulneración de sus derechos que afecta a la igualdad salarial entre hombres y mujeres, siendo las medidas la impartición de talleres y el seguimiento de los casos que llegan a conocimiento de esta institución.

Cuadro Informativo 3

Entrevista dirigida a sindicatos y organizaciones de derechos laborales

Primera pregunta. - Desde la perspectiva sindical, ¿qué acciones concretas se han llevado a cabo en Ibarra para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres

en los últimos dos años?

Entrevistado N°1	Los sindicatos de trabajadores de las diferentes empresas tienen la responsabilidad de velar porque se respeten íntegramente los derechos, conforme lo establece la ley, por tanto, la institución tutela los derechos y la igualdad salarial, en razón que si las mujeres desempeñan el mismo cargo que los hombres tienen el derecho de recibir el mismo salario. En caso que se diera este particular, si los o las trabajadoras presentan algún reclamo a Talento Humano, y no dan respuesta o su respuesta es discriminatoria o vulnera algún derecho, intervenimos como sindicato para mediar la situación, y en caso de no ser escuchados, damos a conocer al Ministerio del Trabajo como ente rector que regula todo lo referente a lo laboral, para que se investigue el caso y se analice el caso, para que el empleador realice las adecuaciones necesarias para cumplir con la igualdad salarial.
Entrevistado N°2	Acciones como tal no se realizan así de forma general, sino que nosotros debemos estar pendientes que se respeten los derechos laborales, nosotros al representar al sindicato de trabajadores nos aseguramos que todos los actos se realicen conforme lo establece la ley, pero en nuestra organización no se han presentado este tipo de casos, porque los salarios se pagan conforme lo requiere el cargo que desempeñan tanto hombres como mujeres.
Entrevistado N°3	Nosotros al estar en representación del sindicato debemos ser vigilantes de que los hombres y mujeres que desempeñan el mismo cargo, se les pague el mismo valor por concepto de salario, en caso que nos dieran a conocer de este particular nosotros accionaríamos para exigir esta igualdad salarial, caso contrario nosotros somos quienes estamos pendientes de que se cumpla con todos los derechos y el respeto de todos los trabajadores, aun con mayor razón si se trata de las mujeres.

Entrevistado N°4	No hemos presenciado este tipo de particulares, lo que habíamos notado era la ausencia de pago de horas extras, por lo cual como sindicato exigimos que se nos pague a los trabajadores como establece la ley, y el empleador efectuó el pago a la brevedad. Con respecto al salario lo más complejo que hemos enfrentado es el pago impuntual, pero a todos los trabajadores y trabajadoras, de ahí como la mayoría de mujeres que trabajan aquí, tienen funciones diferentes mayormente a la de los hombres.
-------------------------	--

Análisis:

Los dirigentes entrevistados mencionan desde perspectiva sindical, las empresas e instituciones tienen la responsabilidad de cumplir con los derechos que se encuentran plasmados en la ley, sin embargo, los sindicatos y demás organizaciones representativas tienen la misión de que se respeten estos derechos, por tanto, en calidad de representantes del mismo deben actuar en caso de que exista algún conflicto que exista en el ámbito laboral. Todos los entrevistados señalan que no se han presentado casos en los que haya existido igualdad salarial, sin embargo, el Dr. Cervantes hace mención que en caso que se diera este particular, si los o las trabajadoras presentan algún reclamo a Talento Humano, y no dan respuesta o su respuesta es discriminatoria o vulnera algún derecho, intervenimos como sindicato para mediar la situación, y en caso de no ser escuchados, damos a conocer al Ministerio del Trabajo como ente rector que regula todo lo referente a lo laboral, para que se investigue el caso y se analice el caso, para que el empleador realice las adecuaciones necesarias para cumplir con la igualdad salarial.

Cuadro Informativo 4

Segunda pregunta .- ¿Cómo ha sido la respuesta de los empleadores locales frente a las demandas del sindicato en relación con la igualdad de remuneración?

Entrevistado N°1	Los empleadores nos han dado respuestas positivas cuando hemos solicitado que se cumpla con las obligaciones como los pagos, los bonos, etcétera, porque nosotros nos comunicamos directamente para no hacer un requerimiento formal del cumplimiento, pero nuestro empleador es muy responsable y no hemos tenido inconvenientes, y considero que en nuestra empresa los salarios si responden a cada función.
Entrevistado N°2	En una ocasión requerimos al trabajador que le subiera el mensual a una compañera trabajadora, porque el sueldo no era competitivo. Pero no hemos evidenciado que haya diferencias entre los salarios de hombres y mujeres que tengan las mismas funciones en esta empresa.
Entrevistado N°3	No hemos tenido este tipo de casos, por tanto, si sucediera este acontecimiento nosotros como representantes de los trabajadores debemos accionar inmediatamente para garantizar que se dé el pago igualitario.
Entrevistado N°4	Frente a las demandas de nosotros como sindicato representando a los trabajadores, exigimos que se respete la ley, y conocemos plenamente que a igual trabajo igual salario, porque si trabajamos el mismo tiempo, en las mismas funciones lo justo sería evidentemente el pago igual.

Análisis:

Con respecto a la respuesta de los empleadores locales frente a las demandas del sindicato en relación con la igualdad de remuneración, los entrevistados indican que los requerimientos han tenido respuestas positivas, desde el diálogo en las conflictivas que han

surgido en este contexto, sin embargo, mencionan que no han constatado casos de esta naturaleza, el Sr. Montenegro menciona que únicamente han requerido en una ocasión que se subiera el mensual a una trabajadora, la que estaba percibiendo un salario menor al que le correspondía.

Cuadro Informativo 5

Tercera pregunta. - ¿Qué retos han enfrentado los sindicatos en Ibarra para sensibilizar a los trabajadores y empleadores sobre la necesidad de aplicar la igualdad salarial?

<p>Entrevistado N°1</p>	<p>Los sindicatos se crean con la finalidad de que cada uno de los derechos de los trabajadores sean observados y respetados durante el tiempo que los trabajadores prestan sus servicios a las empresas, por lo tanto, los retos son múltiples porque no es solo el hecho de que se debe velar por lo que necesitan los trabajadores, sino que tiene que haber armonía tanto en el cumplimiento de obligaciones de los empleadores como con el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores. Por esta cuestión, consideramos que ganamos lo que establece la ley, el salario en nuestra empresa se diferencia según la función que realizamos, el contador no gana igual que el operador, ni el de maquinaria, entonces el personal de mujeres de nuestra empresa es mínimo.</p>
<p>Entrevistado N°2</p>	<p>No podría referirme a que sea un reto alcanzar este fin, más bien consideraría que el Ministerio del Trabajo debería realizar el control en todas las empresas sobre este particular, porque son ellos los que deben tener en cuenta esta discriminación que afecta a las trabajadoras, porque nosotros como sindicato si actuamos, pero en nuestra empresa no tenemos esas problemáticas.</p>

Entrevistado N°3	Los retos de los sindicatos con respecto a la igualdad salarial es hacer que se cumpla lo que establece la ley con respecto a ello. Porque si se evidencia que existe esta problemática se debe actuar inmediatamente primero usando el diálogo después si se deben tomar otras medidas que son más coercitivas para que los empleadores respeten este derecho a la igualdad salarial.
Entrevistado N°4	No hemos enfrentado ningún tipo de casos en los que se haya dado la desigualdad salarial, por ende, retos tenemos, pero en otras cosas, no en el salario.

Análisis:

Los retos han enfrentado los sindicatos en Ibarra para sensibilizar a los trabajadores y empleadores sobre la necesidad de aplicar la igualdad salarial, desde la perspectiva de los entrevistados es que se cumpla con el respeto a la igualdad salarial, además mencionan que los sindicatos se crean para la protección de cada uno de los derechos de los trabajadores, por lo tanto, los retos son múltiples debiendo tomar en cuenta las obligaciones y derechos de los trabajadores y las facultades y obligaciones de los empleadores. Aludiendo en que las remuneraciones se encuentran diferenciadas por la función que tiene cada trabajador.

Cuadro Informativo 6

Cuarta pregunta. - ¿Existen iniciativas de los sindicatos para impulsar la implementación de políticas públicas en favor de la igualdad salarial, y si es así, qué resultados han tenido?

<p>Entrevistado N°1</p>	<p>Si hemos presentado algunas iniciativas para mejorar las dinámicas del trabajo, especialmente sugiriendo que se modifiquen algunos procesos y se tenga en cuenta la capacidad y conocimiento de cada trabajador sobre diferentes áreas, también recuerdo que una compañera ganaba el salario básico pero su trabajo era más exigente, ella era asistente en facturación, pero le pagaban un mensual inferior al salario básico y trabajaba alrededor de 9 horas al día, lo cual no era justo incluso que le incrementaran el mensual al básico era mínimo porque tenía preparación superior, pero de ahí que haya habido un compañero que desempeñe el mismo cargo, y le paguen otro valor inferior, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún caso.</p>
<p>Entrevistado N°2</p>	<p>Las iniciativas las presentamos por escrito, en un pliego de peticiones, para que el empleador considere lo que estamos solicitando o lo que le sugerimos con respecto al que hacer laboral, porque a veces consideramos que algunas decisiones, actitudes y pagos no son como deben ser, entonces nosotros conocemos nuestros derechos y queremos siempre que sean respetados, de todos que somos un equipo de trabajo, siendo cada uno importante para que se pueda producir las prendas que elaboramos para entregar algunas cadenas. El pago de salarios es un tema extenso, puesto que a veces el empleador aumenta el sueldo sin informar al sindicato, sino que netamente conoce el trabajador, porque los trabajadores también pueden exigir sus derechos de manera personal.</p>

Entrevistado N°3	Los sindicatos tienen la misión de gestionar todos aquellos conflictos que surgen en el entorno laboral, por cuanto, nuestro espacio es relevante al momento de que la empresa cuenta con iniciativas de los sindicatos para impulsar la implementación de políticas públicas en favor de los derechos, y de ser el caso, de asegurar la igualdad salarial, que no he presenciado ningún caso como el propuesto.
Entrevistado N°4	Las iniciativas son las que se realiza en las asambleas, al momento de abordar las problemáticas relevantes, de las cuales se puede integrar en el orden del día la desigualdad salarial, en caso de haber algún caso, para que los representantes de la empresa tomen las medidas idóneas para tutelar este derecho. Pero hasta el momento no hemos realizado ningún requerimiento de esa naturaleza, porque no ha pasado en nuestra empresa.

Análisis:

Según los entrevistados, los sindicatos presentan algunas iniciativas para impulsar la implementación de políticas públicas en favor de la igualdad salarial, en la que indican que, para amparar derechos, presentan por escrito al empleador, en el que constan las peticiones, para que el empleador considere lo que lo que solicitan o sugieren con respecto al que hacer laboral.

Cuadro Informativo 7

Quinta pregunta. - ¿Qué papel juegan los sindicatos en la fiscalización de las empresas de Ibarra respecto a la igualdad salarial, y cómo se lleva a cabo este proceso?

<p>Entrevistado N°1</p>	<p>Los sindicatos juegan un papel importante porque como representantes estamos pendientes de que se respeten los derechos de todos los trabajadores, si llega a nuestro conocimiento sobre este particular que se está pagando un menor valor del que le corresponde, en base a que otro u otros compañeros les paga el empleador, nosotros ingresamos un requerimiento de que se cumpla con lo que establece la ley y en caso de hacer caso omiso, se informa al Ministerio del Trabajo, porque de este modo, se realizaría el proceso correspondiente e inclusive se sancionar al empleador.</p>
<p>Entrevistado N°2</p>	<p>Los representantes de los sindicatos son quienes fiscalizan a las empresas de primera mano, porque presencian todas las controversias deslindadas del trabajo, por ende, si conociéramos de estos casos inmediatamente nos comunicamos con el empleador, pero si no se cumple con lo solicitado, ingresamos el oficio físico y si no se hace caso a este pedido, se da a conocer al Ministerio, para que se tome cartas en el asunto y se precautele este derecho de la igualdad.</p>
<p>Entrevistado N°3</p>	<p>Los sindicatos tienen un rol esencial en la fiscalización de las empresas, porque somos quienes nos preocupamos por el bienestar de los trabajadores, por ello, todos nos cuentan sus preocupaciones, sus problemas o conflictos en el área laboral. Los procesos que llevamos a cabo son, primero de manera pacífica y armónica, pidiéndole al empleador o al representante de</p>

	<p>talento humano o directamente le solicitamos al jefe conversar con él, para darle a conocer la problemática y lo que solicitamos, para ver que nos propone o como lo solucionamos. En caso de que no lo solucionemos, si tenemos que accionar por la vía correspondiente con los trabajadores involucrados.</p>
<p>Entrevistado N°4</p>	<p>Los representantes del sindicato nos dedicamos a escuchar a los trabajadores, a mediar entre trabajadores y empleadores. Del mismo modo, a exigir que se pague a tiempo, que se respete el horario, que se cumpla con las normas de salud ocupacional, que se cumpla con todo lo que establece la ley, para el funcionamiento de la empresa. Con respecto a su tema de estudio, nosotros no hemos evidenciado, más porque nadie se ha quejado de ello, más bien ustedes con las preguntas me han hecho reflexionar sobre el tema, porque nosotros no nos hemos percatado de este particular.</p>

Análisis:

Los sindicatos en las empresas del cantón Ibarra, según los entrevistados tienen un papel relevante por cuanto contribuyen efectivamente a que se cumpla con la igualdad en la remuneración, impulsando a cerrar la brecha salarial en razón del género, por ende, los sindicatos tienen representantes que están pendientes de que se realice un proceso inclusivo con respecto a los salarios y demás aspectos que consideren conflictivos, impulsando a que se implementen medidas o se tomen medidas favorables a proteger a las mujeres en el ámbito laboral.

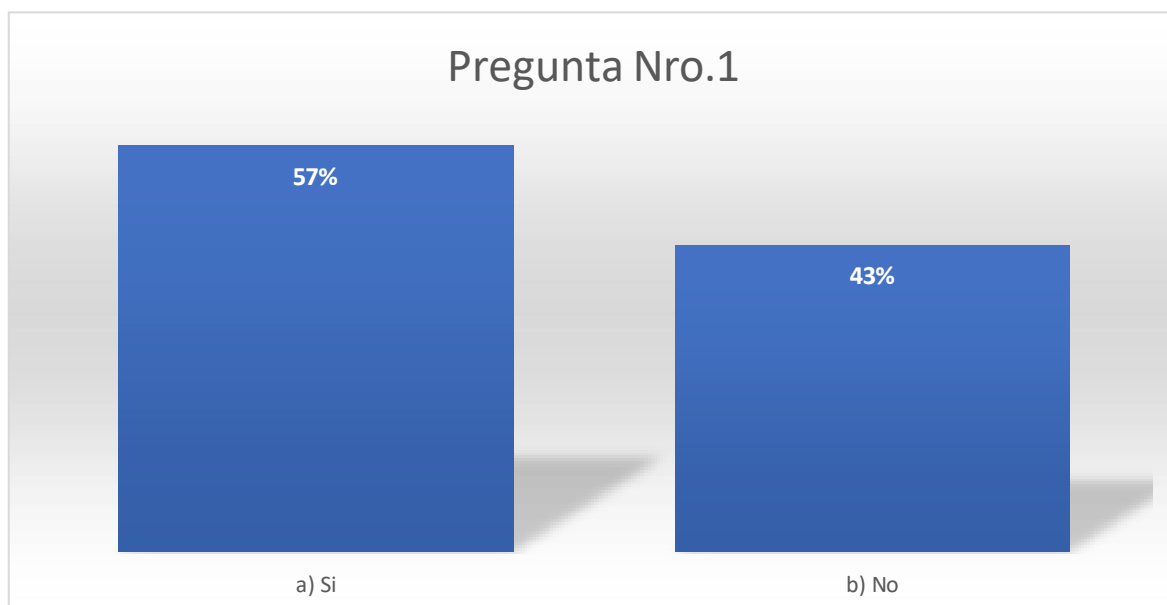
6.1.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Con esta técnica se obtuvieron los datos primarios necesarios para conocer la opinión de las propias trabajadoras con respecto a su situación laboral. Tal y como se indicó en el componente Materiales y Métodos, se aplicó a 30 mujeres trabajadoras de empresas privadas de pequeñas dimensiones (inferior a 50 personas). A continuación, se presenta la información organizada según el cuestionario que les fue facilitado a las encuestadas, utilizando gráficos de barra con el fin de facilitar su visualización y comprensión.

Primera pregunta. - ¿Considera que en su lugar de trabajo se respeta el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan funciones equivalentes?

Figura 1

Pregunta Nro. 1



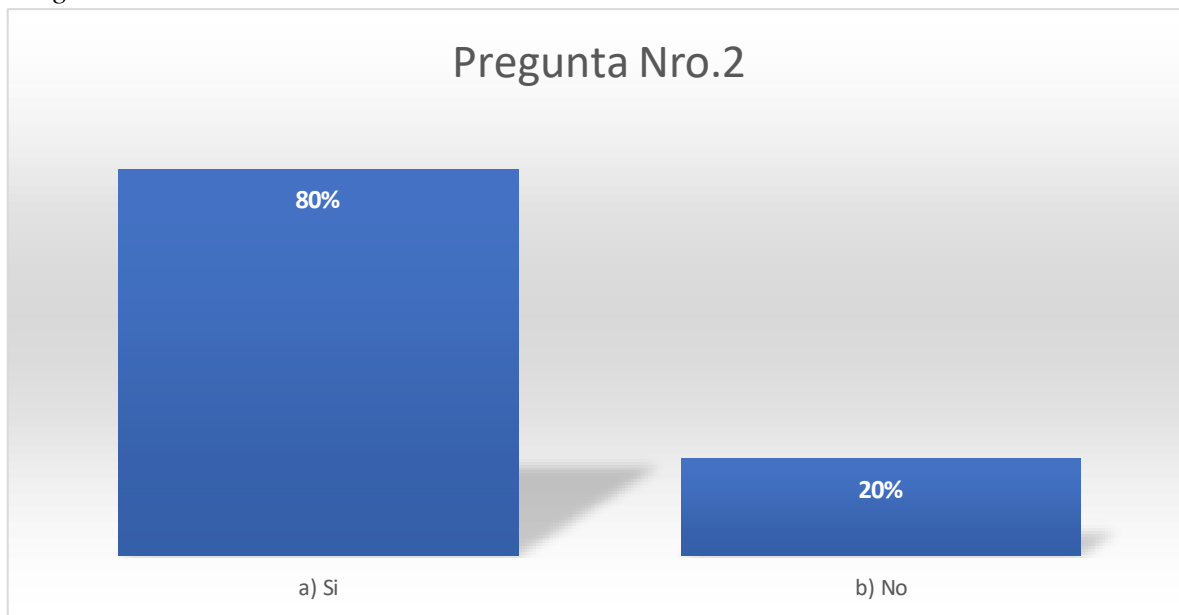
Análisis:

El 57% de las trabajadoras encuestadas indican que en su lugar de trabajo si se respeta el principio de igualdad salarial, porque el pago no se diferencia entre hombres y mujeres que realizan funciones equivalentes. Seguida del 43%, los que señalan que no se respeta este principio, al existir desigualdad en la misma.

Segunda pregunta. - ¿Está informado/a sobre la normativa ecuatoriana que garantiza la igualdad salarial entre hombres y mujeres?

Figura 2

Pregunta Nro.2



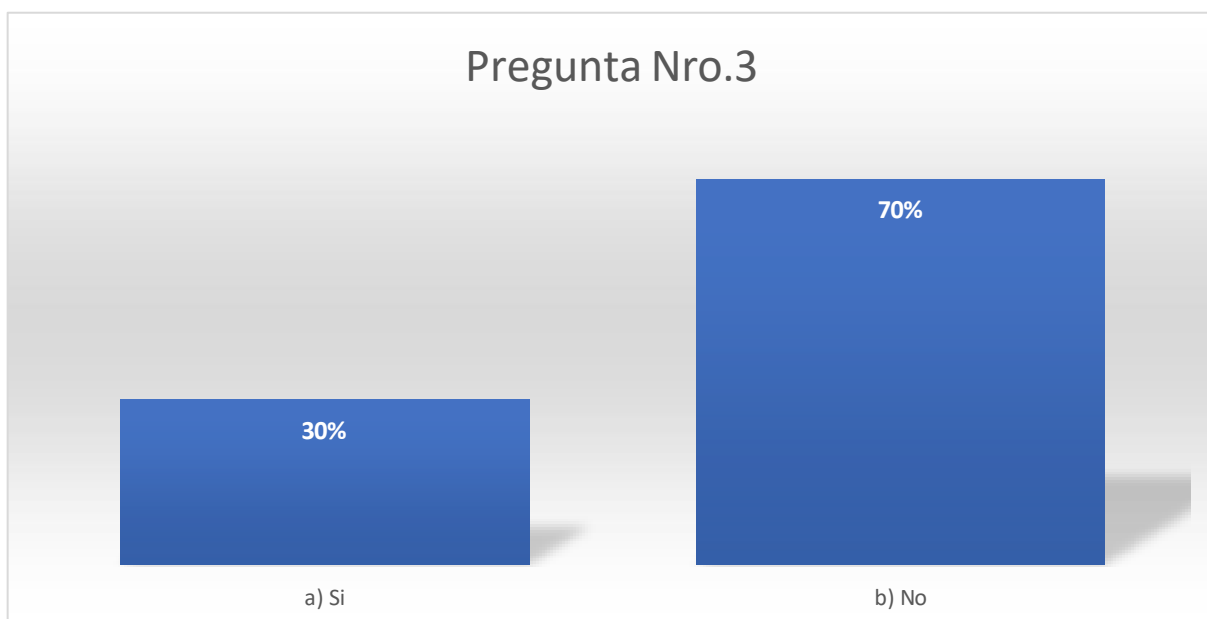
Análisis:

El 80% de las encuestadas al ser mayoría indican que, si están informadas sobre la normativa ecuatoriana sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres, pero el 20% manifestaron que no tienen conocimiento sobre esta normativa.

Tercera pregunta. - En caso de percibir desigualdad salarial, ¿sabe cuáles son los mecanismos legales o administrativos disponibles para presentar una queja o denuncia?

Figura 3

Pregunta Nro.3



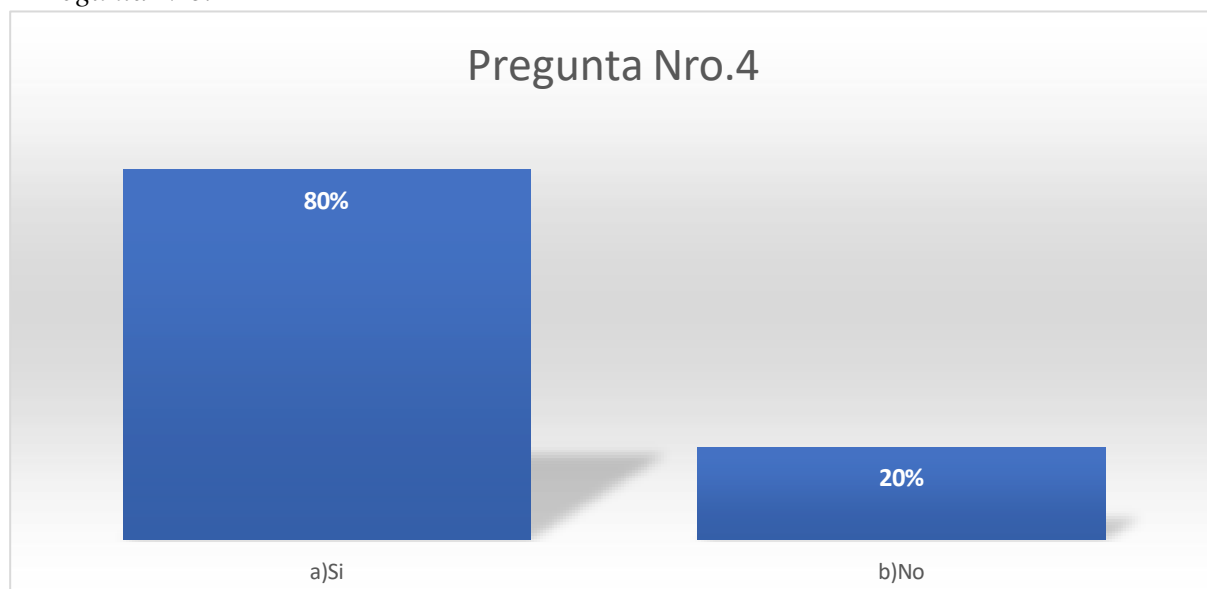
Análisis:

El 70% de las colaboradoras encuestadas expusieron que no tienen conocimiento sobre los mecanismos legales o administrativos disponibles para presentar una queja o denuncia, en caso de evidenciar desigualdad salarial, no obstante, de aquello, el 30% indicaron que si tienen conocimiento sobre la ley.

Cuarta pregunta. - ¿Ha experimentado o conoce casos de desigualdad salarial en su lugar de trabajo o en el cantón Ibarra?

Figura 4

Pregunta Nro.4



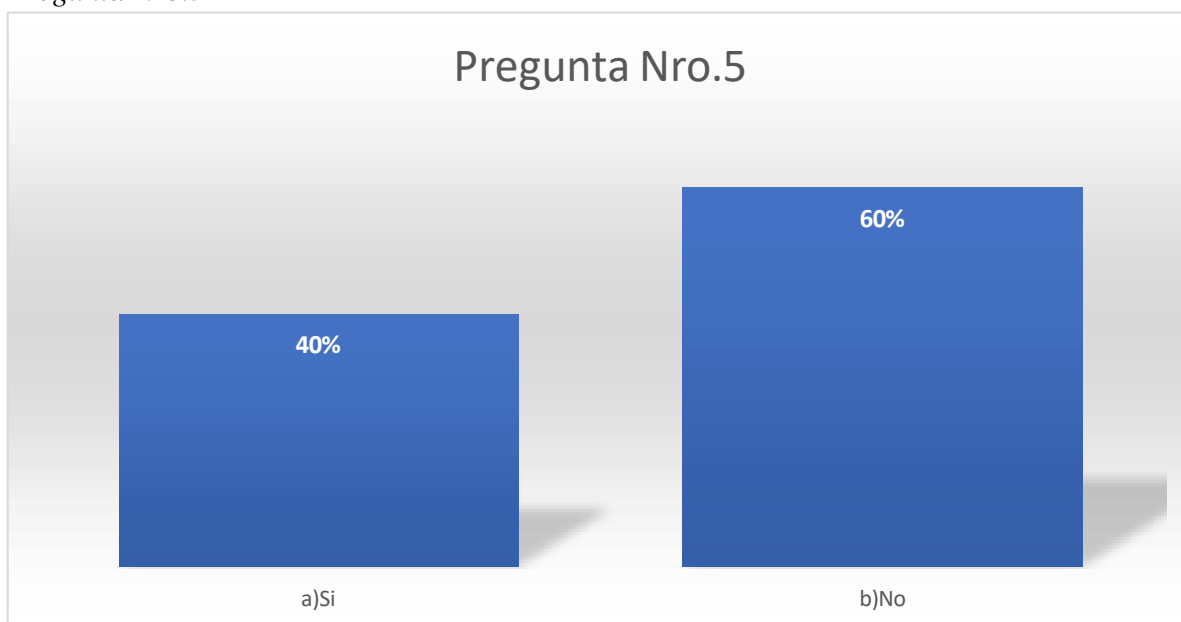
Análisis:

EL 80% de encuestadas, al ser la mayoría afirmaron que, si han experimentado o conocen casos de desigualdad salarial en su lugar de trabajo o en el cantón Ibarra, mientras el 20% mencionó que no han presenciado este tipo de actos.

Quinta pregunta. - ¿Cree que las autoridades locales y laborales en el Cantón Ibarra están tomando medidas efectivas para garantizar la igualdad salarial?

Figura 5

Pregunta Nro.5



Análisis:

El 60% de las encuestadas indican que las autoridades locales y laborales en el Cantón Ibarra no están tomando medidas efectivas para garantizar la igualdad salarial, seguido por el 40%, que indican que si se han tomado estas medidas.

Tanto las técnicas como los instrumentos utilizados fueron seleccionados por los investigadores con el objetivo de obtener una visión general que abarca las diversas perspectivas con que se aborda el problema: por una parte, a través de las entrevistas se obtuvo información del representante del Ministerio y de los miembros de los sindicatos; y por otra, gracias a la encuesta se conoció la realidad de las mujeres trabajadoras en las

empresas seleccionadas de manera directa. Estos datos fueron complementados con la revisión de fuentes documentales oficiales que aportaron a consolidar la información obtenida.

6.2. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de las técnicas se enmarcaron en la problemática del estudio, enfocada en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador, ante ello, Muñoz & Pangol (2021) afirman que las personas tienen derecho a recibir una remuneración proporcional al trabajo realizado, sin que se diferencie si es hombre o mujer quien lo desempeña, ya que cumple el mismo rol. De este modo, es necesario que se adopten medidas para que erradicar la desigualdad estructural y la discriminación en el ámbito laboral, especialmente en la remuneración. Sin embargo, para Sánchez et al. (2021) hace referencia a la existencia de la brecha salarial inmersa en el género, causando afectación en el derecho a la igualdad, ante lo cual existen un conjunto de garantías para que las mujeres puedan tener igualdad de oportunidades, disminuyendo desigualdades por medio de medidas inclusivas, prohibiendo todos los actos discriminatorios en el ámbito laboral.

Esta diferenciación salarial entre hombres y mujeres que realizan la misma labor en el contexto nacional, constituye una de las formas de discriminación de género que pese a las múltiples normativas no se ha logrado erradicar por la falta de medidas adecuadas que permitan tener resultados efectivos ante esta problemática que afecta a los derechos de las mujeres (Trombetta & Cabezón, 2020). Al respecto, Gamonal (2022) refiere que la discriminación histórica que ha vivido la mujer durante la historia del ser humano, la misma que pese a los esfuerzos legales, no puede ser erradicada, porque deben darse cambios puntuales en la estructura social.

Es evidente que a lo largo de la historia la discriminación y violencia de género ha sido un hito que se ha convertido un desafío para el sistema de justicia. En la actualidad la normativa tanto nacional como internacional han contribuido significativamente en la mitigación de la desigualdad en el campo del trabajo tanto en la jerarquización como en la retribución económica, sin embargo, hechos y acciones no han sido suficientes para erradicar esta problemática, puesto que existe la necesidad de la intervención tanto del Estado como entidades competentes que regulen y controlen el accionar de los empleadores (Varela y Salazar, 2024).

El análisis realizado del marco legal ecuatoriano sobre la igualdad salarial se aprecia un conjunto de instrumentos internacionales que se enfocan en precautelar este derecho desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en la que plasma que todas las personas tienen derecho al trabajo, en las mismas condiciones equitativas, resaltando especialmente que a igual salario por trabajo igual. En concordancia con el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951) expone que todos los Estados miembros deben respetar, promover y cumplir con todos los derechos laborales, los cuales incluyen que se implementen leyes, mecanismos, políticas focalizadas en eliminar la discriminación en la materia de empleo.

En el mismo contexto, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), refiere que todos los Estados miembro deben adoptar estrategias globales en búsqueda de que se promueva principalmente el trabajo decente, haciendo énfasis en la igualdad de género y la no discriminación, abordando principalmente los factores transversales. Haciendo énfasis principalmente en las diferentes formas de discriminación hacia la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: Belem Do Pará, en la que describe que la violencia es todo acto que afecte a la mujer en el ámbito físico, psicológico o sexual, para ello, los Estados deben crear mecanismos idóneos que aseguren la igualdad formal y material en la sociedad y del mismo modo, se trate de manera igualitaria a la mujer en todos los ámbitos en los que se encuentre en desigualdad.

Finalmente, en el contexto internacional, se desprende en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), en la que identifica que el trabajo es un derecho que tienen todas las personas, con las mismas oportunidades, en el que identifica plenamente que el derecho ampara a igual trabajo a igual remuneración, inclusive en prestaciones, teniendo también el derecho a igual trato con trabajo de igual valor.

La legislación ecuatoriana está constituida por un conjunto de preceptos y directrices que se enfocan en garantizar la equidad de género en el ámbito laboral donde incluye erradicar las brechas salariales existentes y los viejos paradigmas de estigmatizar al sexo femenino como un grupo débil. Durante muchos años la mujer ha luchado por la inclusión, por lo cual, actualmente el marco legal permite defender y garantizar los derechos humanos y de los trabajadores.

Por tanto, en el ámbito nacional la Norma Supra contempla los principios básicos y garantías

constitucionales que fundamentan los derechos humanos. En el artículo 11, numeral 2 establece que las personas tienen derecho a vivir en una sociedad justa, donde prime la igualdad, con las mismas oportunidades para todos, un lugar en el que no exista la posibilidad de ser expuesto a ningún tipo de discriminación; caso contrario expone las medidas de carácter punitivo. Además, en el artículo 70 menciona la responsabilidad del Estado en diseñar y ejecutar políticas basadas en un enfoque de género para alcanzar la igualdad, *ejusdem*, entre hombres y mujeres.

Con respecto a la igualdad salarial el artículo 326, numeral 4 de la Constitución expone que el derecho al trabajo se orientará también en que se remunere a igual trabajo igual remuneración, en consecuencia, este precepto responde al derecho al trabajo, la proporcionalidad y la correlación entre las competencias que ejercen en el campo laboral tanto hombres como mujeres, la igualdad de oportunidades y la retribución económica.

Por lo expuesto en líneas anteriores es esencial mencionar el Código de Trabajo (2005) expresa en su artículo 79, que es indispensable como parte de los derechos laborales que se fije un salario justo acorde a las competencias sin que esta remuneración sea inferior al salario mínimo para la especialización y experiencia que tienen los trabajadores, por su parte la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), en su artículo 104 hace referencia al pago de remuneración deberá ser proporcional a las funciones y el nivel de preparación tanto académica como práctica del profesional.

Del mismo modo, la Ley Orgánica para la Igualdad salarial entre mujeres y hombres promulgada en enero de 2024, en su cuerpo contempla los principios, objeto, parámetros, medidas, sanciones y alcance que tendrá la búsqueda para alcanzar la erradicación de las brechas de igualdad salarial entre hombres y mujeres, por ende, en respuesta en el artículo 7, sugiere la necesidad e importancia de la capacitación por parte de los empleadores tanto de la empresa privada como pública con el objetivo de que contribuyan a tutelar los derechos de los colaboradores. También es importante mencionar la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta destaca en su artículo 3, la misma que expone la necesidad de reducir las barreras de las brechas salariales para el desarrollo personal y económico de las mujeres, promoviendo su inclusión en el medio laboral.

Se cuenta con algunas políticas públicas en el ámbito nacional, las mismas que tienen aplicabilidad en el contexto local, es así que se cuenta con los Planes de Igualdad (2024) del Ministerio del Trabajo, constituyéndose como un compendio de directrices y parámetros

bajo los cuales, accionará el Ministerio del Trabajo para capacitar por medio de talleres a los empleadores, trabajadores y la sociedad en general, para que conozcan sobre este derecho que deben hacer efectivo, con la remuneración igualitaria entre hombres y mujeres que realicen el mismo trabajo, en las mismas condiciones. El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, ha planteado el Plan Institucional, de acuerdo al diagnóstico territorial, en razón que en la Zona 1, específicamente en Imbabura se detectó tiene el más alto nivel de violencia con el 63% en el ámbito laboral, mientras que en relación a la brecha salarial es menor alcanzando el 12,65%.

En respuesta a la entrevista aplicada al director regional del Trabajo y Servicio Público de Ibarra, Dr. Pedro Manuel Rosales Miño, emitió sus criterios exponiendo que las políticas públicas nacen en primer lugar de los instrumentos internacionales, desde lo que establece la Organización Internacional del Trabajo, en la que se ha emitido la Guía para la igualdad salarial, del modo en el Ecuador se constata la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la LOSEP y la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. En este sentido, las políticas públicas son las capacitaciones mediante talleres participativos en los que participan trabajadores, empleadores y sociedad civil, así se aprecia en el Informe Técnico Implementación de Políticas Públicas para la Igualdad emitido por la Subsecretaría del Empleo y salarios, en el período enero - diciembre de 2023 se desarrollaron los talleres de sensibilización en derechos laborales detallando que se efectuaron 310 sobre el acoso laboral, y 148 talleres de sensibilización sobre el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo; 253 talleres de sensibilización sobre Derechos de Equidad sobre la Inclusión al Trabajo.

Los programas han sido dispersos a nivel nacional, es decir que la capacitación sobre igualdad de género en las remuneraciones no solo se llevó a cabo en Ibarra. Estas medidas adoptadas en los últimos años en la ciudad objeto de estudio ha tomado como punto de partida la legislación, sugiere además el análisis exhaustivo de los preceptos constitucionales que aborden el derecho a la igualdad salarial entre mujeres y hombres. La persona afectada tiene la facultad de presentar su reclamo en Talento Humano de la empresa o directamente al empleador, en caso de no obtener medidas idóneas para cumplir con sus derechos, puede poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo, institución que tiene la responsabilidad de actuar inmediatamente para tutelar este derecho e imponer que se cumpla la ley.

Con respecto a las entrevistas dirigidas a representantes de sindicatos y organizaciones sociales, se expusieron sus criterios en base a sus conocimientos y experiencia desde perspectiva sindical, indicando que las empresas e instituciones tienen la responsabilidad de cumplir con los derechos que se encuentran plasmados en la ley, sin embargo, los sindicatos y demás organizaciones representativas tienen la misión de que se respeten estos derechos, por tanto, en calidad de representantes del mismo deben actuar en caso de que exista algún conflicto que exista en el ámbito laboral. Por lo cual, si los o las trabajadoras presentan algún reclamo se debe hacer a Talento Humano, y no dan respuesta o su respuesta es discriminatoria o vulnera algún derecho, intervienen como sindicato para mediar la situación, y en caso de no ser escuchados, damos a conocer al Ministerio del Trabajo como ente rector que regula todo lo referente a lo laboral, con el fin de que se analice el caso y se dé una solución efectiva al mismo.

Los entrevistados en su mayoría señalan que no han tenido casos para exigir la igualdad salarial, pero si cuando han evidenciado algunas falencias en la remuneración que no era proporcional con el trabajo que desarrollan los trabajadores, sin embargo, cuando han requerido que se regule o que se pague las remuneraciones pendientes, lo hacen de manera personal y posterior a ello, hacen el requerimiento por escrito, pero generalmente han obtenido resultados positivos. Teniendo estos sindicatos el reto, de que se asegure la igualdad salarial y todos derechos de los trabajadores, y también las facultades y obligaciones de los empleadores, debiendo ser pagados por sus servicios conforme la función que tienen en la empresa, ante lo cual, los sindicatos presentan algunas iniciativas para impulsar la implementación de políticas públicas en favor de la igualdad salarial, para ello, presentan por escrito al empleador, en el que constan las peticiones, para que el empleador considere lo que lo que solicitan o sugieren con respecto al que hacer laboral.

Finalmente, los entrevistados manifiestan que los sindicatos en las empresas del cantón Ibarra, según los entrevistados tienen un papel relevante por cuanto contribuyen efectivamente a que se cumpla con la igualdad en la remuneración, impulsando a cerrar la brecha salarial en razón del género, por ende, los sindicatos tienen representantes que están pendientes de que se realice un proceso inclusivo con respecto a los salarios y demás aspectos que consideren conflictivos, impulsando a que se implementen medidas o se tomen medidas favorables a proteger a las mujeres en el ámbito laboral.

Los resultados alcanzados con la encuesta aplicada a 30 trabajadoras de diferentes empresas

textiles en el cantón Ibarra, se desprende que el 57% afirman que en su lugar de trabajo si se respeta el principio de igualdad salarial, porque la remuneración no se diferencia entre hombres y mujeres que realizan funciones equivalentes. Seguida del 43%, los que señalan que no se respeta este principio, al existir desigualdad en la misma.

Por otro lado, el 80% de las encuestadas indican que si están informadas sobre la normativa ecuatoriana sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres; del mismo modo, el 70% de las colaboradoras expusieron que no tienen conocimiento sobre los mecanismos legales o administrativos disponibles para presentar una queja o denuncia, en caso de evidenciar desigualdad salarial, pero el 80% de encuestadas si han experimentado o conocen casos de desigualdad salarial en su lugar de trabajo o en el cantón Ibarra, ante lo cual, el 60% de las encuestadas expone que las autoridades locales y laborales en el Cantón Ibarra no están tomando medidas efectivas para garantizar la igualdad salarial.

7. Conclusiones y Recomendaciones

7.1. Conclusiones

- La normativa ecuatoriana que establece el derecho a la igualdad y no discriminación por sexo en el ámbito laboral (igualdad salarial), se encuentra plasmada en la Constitución de la República en el artículo 326, numeral 4, en concordancia con el artículo 79 del Código del Trabajo, y la Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 104 y la Ley Orgánica para la Igualdad salarial entre mujeres y hombres en vigencia desde enero del 2024 en el artículo 7, del mismo modo, el Reglamento para Operativizar el Proceso de Cumplimiento de las Obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres, en todo su articulado contempla el procedimiento para denunciar y sancionar estos casos de discriminación cuando exista desigualdad salarial entre hombres y mujeres; en la Ley y en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta destaca en su artículo 3.
- No se cuenta con políticas públicas locales que se focalicen en promover la igualdad salarial en el cantón Ibarra en los años 2023 y 2024, sin embargo, se cuenta con políticas emitidas a nivel nacional, mediante los Planes de Igualdad del Ministerio del Trabajo, constituyéndose como un compendio de directrices y parámetros para capacitar por medio de talleres a los empleadores, trabajadores y la sociedad en general, para que conozcan sobre este derecho que deben hacer efectivo, con la remuneración igualitaria entre hombres y mujeres que realicen el mismo trabajo, en las mismas condiciones.
- La evaluación de la efectividad de la aplicación de la normativa que tutela la igualdad salarial, a partir de la información obtenida con la aplicación de las encuestas, se pudo determinar que en su mayoría conocen la legislación nacional. Sin embargo, desconocen el procedimiento para denunciar la existencia de desigualdad salarial, por ende, es necesario que se ponga en ejecución el Plan que debe entrar en vigencia desde julio del 2025 conforme lo establece el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006.
- Desde el año 2021 se ha creado una política pública nacional en desarrollo,

teniendo como manifestación los planes de igualdad. Sin embargo, todavía no se encuentra en operatividad el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006, en razón que se ha extendido el tiempo para su ejecución hasta el mes de julio del año 2025, por ende, no se puede valorar la eficacia de esa política pública en el ámbito local, puesto que no se ha evidenciado ninguna Ordenanza, Plan, Proyecto o Campaña que permita identificar que se haya abordado esta problemática, contando únicamente con políticas que se aplican en el contexto nacional.

7.2. Recomendaciones

- El Ministerio del Trabajo como ente rector debe efectuar seguimientos a las instituciones públicas y empresas privadas con respecto a los salarios que perciben las y los trabajadores, para que se tutele este derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres de manera efectiva.
- Promover los derechos de las trabajadoras, por medio de la creación de proyectos, campañas, planes o talleres que permitan fortalecer la igualdad laboral en derechos de hombres y mujeres, especialmente con respecto al salario, para que se cumpla con el postulado de “a igual trabajo, igual valor”.
- Fortalecer la labor institucional, para que exista capacitación y retroalimentación por parte de los empleadores y trabajadores, permitiendo evidenciar las falencias que puedan existir en el contexto local.
- Crear mecanismos idóneos para efectivizar los derechos de manera rápida y eficaz, en el que las trabajadoras sean atendidas inmediatamente y se realice un procedimiento eficaz, tutelando el derecho a la igualdad salarial, para erradicar las brechas de discriminación entre hombres y mujeres.

8. Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Suplemento Oficial No.449.
https://doi.org/https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre

Mujeres y Hombres. Suplemento Registro Oficial No. 486.

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023) Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Registro Oficial Suplemento 234 de 20-ene.-2023
- Bósquez, V, (2023). *La normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad entre trabajadores públicos y privados*. Universidad Nacional del Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12339/1/B%c3%b3squez%20Zamora%2c>
- Cacpata, W., Bailón, A., Calva, Y., & Terán, W. (2019). El período de lactancias de las mujeres en Ecuador y el derecho a la igualdad. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación* 6. 966-976. <https://doi.org/https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1775/1343>
- Choez, K., & Chancay, A. (2024). Eficiencia de la Ley de Igualdad Salarial: perspectiva en equidad de género. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5). <https://doi.org/https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/13995/20064>
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2021). *Consejo Nacional para la Igualdad de Género: El Plan Institucional*. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2022/07/PLAN-INSTITUCIONAL-CNIG-2021-2025-VSP-signed.pdf>
- Égüez, E., Durán, C. (2024). Las políticas públicas como garantía constitucional y estrategia para la prevención del delito en Ecuador. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 7(Suplemento 1), 258-266. <https://doi.org/10.62452/xa1fpz70>
- Gamonal, S. (2022). La igualdad salarial en la nueva constitución. *Estudios Constitucionales*,

- <https://doi.org/https://www.scielo.cl/pdf/estconst/v20nespecial/0718-5200-estconst-20-especial-110.pdf>
- Guarderas, C. (2024). *Plazo para el Plan de Igualdad Empresarial: 31 de Julio de 2025*. <https://www.meythalerzambianoabogados.com/post/planes-de-igualdad-plazo-final-hasta-el-31-de-julio>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Anual*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/>
- Juca, F., & Mocha, V. (2023). Barreras y avances en la igualdad de género en el entorno laboral: un estudio documental. *Revista Científica Episteme & Praxis*, 1(2), 37–43. <https://epistemeypraxis.org/index.php/revista/article/view/19/17>
- Ministerio de Trabajo. (2024). *Ministerio del Trabajo: Planes de Igualdad*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2025). Acuerdo Ministerial MDT-2025-006. Reglamento para Operativizar el Proceso de Cumplimiento de las Obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/01/Acuerdo-Nro.-MDT-2025-006_11zon.pdf
- Muñoz, K., Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci_arttext
- Muñoz, C. (2020). Políticas públicas para la igualdad de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) Desafíos para la autonomía económica de las mujeres y la recuperación transformadora en América Latina. *Serie Asuntos de Género*, 161. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b7c46066-75e1-4ca0-92cf-8eebf7faa240/content>
- Mora, R. (2019). El empoderamiento económico de las mujeres en Colombia y Argentina: un análisis de derechos humanos y política pública. *Derecho y Realidad*, 17(33), 95–109. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/view/13704/11

- 864 Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Choez, K., & Chancay, A. (2024). Eficiencia de la Ley de Igualdad Salarial: perspectiva en equidad de género. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5). <https://doi.org/https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/13995/20064>
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2021). *Consejo Nacional para la Igualdad de Género: El Plan Institucional*. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2022/07/PLAN-INSTITUCIONAL-CNIG-2021-2025-VSP-signed.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2024). *Ministerio del Trabajo: Planes de Igualdad*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>
- Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_223157.pdf
- Organización de Estados Americanos. (1995). *Convención Interamericana para prevenir la violencia contra la mujer: Belem Do Pará*. https://www.nl.gob.mx/sites/default/files/migrate-files/convencion_sobre_la_eliminacion_de_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer_cedaw.pdf
- Organización de Naciones Unidas Mujeres. (2016). *Combatir la brecha salarial de*

género: de las elecciones individuales al cambio institucional.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2016/UN-Women-Policy-brief-06-Tackling-the-gender-pay-gap-es.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio 100 sobre igualdad de remuneración

Organización Internacional del Trabajo. (2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. https://www.nl.gob.mx/sites/default/files/migrate-files/convencion_sobre_la_eliminacion_de_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer_cedaw.pdf

Organización de Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

<https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>

Quiñones, S., & Tejada, C. (2019). Avances en la lucha contra la desigualdad y la violencia por razón de género en el ámbito laboral. *IUS ET VERITAS*, (59), 116-123. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/22481>

Roing, R. (2020). Teletrabajo y conciliación ante la igualdad de género. una mirada desde las políticas públicas. Universidad de Valencia. https://www.researchgate.net/profile/Rosa-Roing-3/publication/362749854_Teletrabajo_y_conciliacion_ante_la_igualdad_de_genero_Una_mirada_desde_las_politicas_publicas/links/63b30bcfa03100368a49718e/Tel-etrabajo-y-conciliacion-ante-la-igualdad-de-genero-Una-mirada-desde-las-politicas-

publicas.pdf

- Sáez, C. (2020). Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: una primera aproximación. *Revista Derecho Social Y Empresa*, (12), 37–60.
<https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/revistaderechosocialyempresa/articulo/view/6203/4395>
- Sánchez, J., Sánchez, J., Sánchez, J., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8). <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049448>
- Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55.
<https://doi.org/http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rctu/v8n1/1390-7697-rctu-8-01-00048.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan Nacional de Desarrollo 2021 – 2025*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Fichas_metodologicas_enemdu/pdf/5.2.3%20FM%20Brecha%20salarial%20entre%20hombres%20y%20mujeres.pdf
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025*. <https://www.planificacion.gob.ec/plan-de-desarrollo-para-el-nuevo-ecuador-2024-2025/>
- Páliz, S., Heredia, A., & Mendoza, J. (2024). El papel de las constituciones en la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en América Latina. *Revista Journal Scientific*, 8(3), 1014–1038. <https://doi.org/https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.1014-1038>
- Pavez, I., Alfaro, C., & Ochoa, L. (2019). Igualdad de género, educación y trabajo: aproximación hacia la situación de Chile, Cuba y Finlandia. *Journal de Ciencias Sociales, Revista Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Palermo*.

https://doi.org/https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/jcs/article/view/888/pdf_

Sánchez, P., Uriguen, P., Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*8(1). 48-55. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-76972021000100048&script=sci_arttext

Trombetta, M., Cabezón, C. (2020). Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. *Documentos de Trabajo del CEP XXI*, 2. https://aaep.org.ar/works/works2020/Trombetta_Cabazon.pdf

Varela, M., & Salazar, G. (2024). Brecha de ingreso laboral en el Ecuador por discriminación en pre y post pandemia: corrección de error por sesgo de selección. *Revista Economía*, 75(1) 21).

<https://doi.org/https://portal.amelica.org/ameli/journal/623/6234582004/html/>

Zuta, K. (2023). Evolución de la igualdad salarial desde la jurisprudencia y la normativa, en el Perú. *Revista Laborem* (27), 143-163.

<https://doi.org/https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.6>