REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-006

Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa
MINISTRA DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

Que el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador precisa como un deber del Estado: *"(...) Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales (...)"*;

Que el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *"2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. 7 Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. (...)"*;

Que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"*;

Que el numeral 2 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza: *"El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios"*;

Que el literal b) del numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho a: *"(...) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres (...)"*;

Que el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador determina: *"El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas (...)"*;

Que el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador ordena: *"A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión."*;

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos*

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF b1d1086406f70c63; revisión b3064dd5-502f-49a9-ab2f-3f94dbe6ce5e; página física 7.

y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución";

Que el artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo;

Que el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador estipula: "*(...) La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia*."

Que el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;

Que el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el salario será justo, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos;

Que el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador ordena: "*El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. / Se adoptará todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. / Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo*";

Que el artículo 333 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"(...) El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares (...)"*;

Que el numeral 2 del artículo 334 de la Constitución de la República del Ecuador precisa que el Estado deberá: *"(...) Desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción (...)"*;

Que el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo, determina obligaciones a los países miembros para alcanzar la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

Que mediante la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 481 de 19 de enero de 2024, se establece como

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF b1d1086406f70c63; revisión b3064dd5-502f-49a9-ab2f-3f94dbe6ce5e; página física 8.

objeto: *"(...) garantizar la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de retribución económica entre hombre y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor"*;

Que el artículo 1 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece a la equidad y la igualdad como principios del servicio público;

Que el literal b) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala como un derecho de las servidoras y servidores públicos: "*b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad (...)*";

Que el artículo 82 de la Ley Orgánica del Servicio Público prevé que la carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación;

Que el artículo 104 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece: *"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"*;

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

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

Que el artículo 250 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público determina: "*El sistema de remuneraciones se basará en el principio de que los puestos de las y los servidores públicos serán remunerados en relación a la responsabilidad de las funciones a desarrollarse, eficiencia, profesionalización, capacitación y experiencia.*

En tal virtud se garantiza un trato homogéneo y uniforme en el servicio público, respetando el principio de que a un trabajo de igual responsabilidad corresponde igual remuneración, y la determinación de la remuneración mensual unificada es establecida a través de un proceso técnico (...)";

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 12 de 23 de noviembre de 2023, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, nombró a la abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa como Ministra del Trabajo;

Que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-082, de 11 de mayo de 2017, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017, el Ministerio del Trabajo expidió: "*La Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral*";

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF b1d1086406f70c63; revisión b3064dd5-502f-49a9-ab2f-3f94dbe6ce5e; página física 9.

Que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-140, de 14 de noviembre de 2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 447, de 29 de noviembre de 2023, el Ministerio del Trabajo expidió las *"Normas Generales aplicables al control de las obligaciones del empleador y los procedimientos de inspección"*;

Que en estricto cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, el Ministerio del Trabajo emite las directrices necesarias para asegurar el cumplimiento de esta ley, con el propósito de erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. Estas directrices buscan eliminar la brecha salarial y asegurar una remuneración equitativa sin distinción de género en el ejercicio de las actividades laborales, de acuerdo con la relación de trabajo establecida; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, la Disposición Transitoria Segunda de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, el artículo 539 del Código del Trabajo; el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, el Ministerio del Trabajo,

ACUERDA:

EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA OPERATIVIZAR EL PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 1. Del objeto. El presente Reglamento tiene por objeto establecer el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

Artículo 2. Del ámbito. El presente Reglamento es de aplicación obligatoria tanto en el sector privado, como en las instituciones, entidades, organismos del sector público, gobiernos autónomos descentralizados, empresas públicas y demás instituciones señaladas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador.

CAPÍTULO II
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Artículo 3. De la capacitación. Los empleadores del sector privado y máximas autoridades de las instituciones y empresas del sector público, en coordinación con sus unidades de talento humano o unidad que haga sus veces, llevarán a cabo procesos de capacitación virtual, presencial o mixta, con una duración mínima de cuarenta (40) horas anuales, dirigidos a todos sus trabajadores o servidores públicos. Estas capacitaciones abordarán, de manera individual o conjunta, los siguientes temas:

a) Derechos laborales de mujeres y hombres;
b) Igualdad de género;
c) Erradicación de violencia y no discriminación en una empresa o centro de trabajo;
d) Otros relacionados para establecer el trabajo de igual valor.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF b1d1086406f70c63; revisión b3064dd5-502f-49a9-ab2f-3f94dbe6ce5e; página física 10.

En los procesos de capacitación participarán de manera obligatoria el directorio, representante legal, máxima autoridad; o, sus delegados según corresponda al sector.

Artículo 4. De la sensibilización. Los empleadores del sector privado y máximas autoridades de las instituciones y empresas del sector público, en coordinación con las unidades de talento humano o unidad que haga sus veces, deberán realizar acciones que evidencien la sensibilización sobre el valor de los trabajos desde una perspectiva de igualdad de género y sin discriminación, dirigidos a todos sus trabajadores o servidores públicos.

Artículo 5. Del reporte de acciones. Los empleadores y las instituciones del Estado deberán reportar en el mes de enero de cada año, las acciones previstas en el artículo 3 y 4 del presente Acuerdo Ministerial, para lo cual el Ministerio del Trabajo implementará el módulo y/o sistema informático correspondiente.

La autenticidad y veracidad de la información reportada, será de exclusiva responsabilidad de los empleadores del sector privado y máximas autoridades de las instituciones y empresas del sector público.

Artículo 6. De la sanción. En caso de incumplimiento a lo señalado en los artículos 3, 4 y 5 del presente Acuerdo Ministerial, los empleadores del sector privado y máximas autoridades de las instituciones y empresas del sector público serán sancionado conforme a lo previsto en la normativa vigente.

CAPÍTULO III
DE LA OBTENCIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Artículo 7. Del certificado. Para acceder a la certificación de cumplimiento de obligaciones para alcanzar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, deberá demostrarse el cumplimiento de lo previsto en los artículos 3, 4 y 5 del presente Acuerdo Ministerial.

Artículo 8. De los requisitos. El Ministerio del Trabajo procederá con la verificación de los siguientes requisitos:

1. Solicitud de postulación para la obtención de la certificación de cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, determinando como mínimo: razón social, número de registro único de contribuyentes, provincia, cantón, exposición sucinta de las acciones ejecutadas y firma de representante legal; y,
2. Documentos que demuestren las acciones ejecutadas en los artículos 3, 4 y 5 del presente Acuerdo Ministerial en el último año a la fecha de postulación.

Los postulantes podrán presentar cualquier otra documentación y/o información de la que se desprenda la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades.

Artículo 9. Del procedimiento. Los empleadores del sector privado y máximas autoridades de las instituciones y empresas del sector público que requieran obtener la certificación deberán presentar de manera física la solicitud suscrita por el representante legal o la máxima autoridad o quien delegue, ante las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Púbico de su domicilio, adjuntando los requisitos previstos en el artículo precedente.

Las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Púbico, de acuerdo a su jurisdicción, deberán iniciar el proceso y análisis de los documentos e información que se proporcione, el

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF b1d1086406f70c63; revisión b3064dd5-502f-49a9-ab2f-3f94dbe6ce5e; página física 11.

cual concluirá con un informe técnico que sustente la aprobación o negativa al otorgamiento de la obtención de la certificación de cumplimiento a la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, informe que deberá emitirse en un término no mayor de (10) diez días desde la fecha de presentación de la postulación.

En caso de que el informe técnico determine el incumplimiento de requisitos, se otorgará un término de (10) diez días para su subsanación, caso contrario, se procederá al archivo del trámite, sin perjuicio de la presentación de uno nuevo.

Si el informe técnico determina el cumplimiento de requisitos, las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Púbico a través de su máxima autoridad, emitirán el certificado del cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, documento que paralelamente será puesto en conocimiento de la Dirección de Comunicación Social para efectos de publicación.

El proceso de certificación no debe exceder el término de (30) treinta días, contados desde la fecha de presentación de la postulación, siempre que se cumpla con los requisitos. En caso de que se requiera completar los requisitos, el citado término de atención iniciará a partir de la fecha de su cumplimiento.

Artículo 10. De la publicación. El Ministerio del Trabajo a través de los medios oficiales publicará la lista de empresas, instituciones o empresas del sector público que han obtenido la certificación de cumplimiento de obligaciones previstas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, como reconocimiento e incentivo de su compromiso con la igualdad de género, para lo cual la Dirección de Comunicación Social intervendrá en el proceso.

CAPÍTULO IV
DE LA DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y SU PROCEDIMIENTO EN EL SECTOR PÚBLICO

Artículo 11. De la denuncia por discriminación salarial entre mujeres y hombres en el sector público. Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá como denuncia el acto mediante el cual los trabajadores o servidores públicos que consideren ser víctimas de discriminación salarial dentro de la institución pública a la que se encuentran vinculados laboralmente, podrán denunciarlo a la Unidad de Administración de Talento Humano -UATH, o unidad que haga sus veces, la que será la competente para conocer la denuncia.

La denuncia deberá contener los siguientes requisitos:

a) Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía del servidor público y dirección de correo electrónico;
b) La narración de los hechos detallados que sirven de fundamento a las pretensiones;
c) Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión; y,
d) La firma manual o electrónica del trabajador o servidor público.

El trabajador o servidor público anexará a la denuncia los medios de prueba pertinentes.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF b1d1086406f70c63; revisión b3064dd5-502f-49a9-ab2f-3f94dbe6ce5e; página física 12.

Artículo 12. Del procedimiento de atención por parte de la UATH institucional. La Unidad de Administración del Talento Humano UATH o unidad que haga sus veces, realizará el siguiente procedimiento:

1. La UATH o unidad que haga sus veces avocará conocimiento del procedimiento y examinará si la denuncia cumple o no con los requisitos.
2. Si la denuncia no cumple con los requisitos, la UATH o unidad que haga sus veces dispondrá que el trabajador o servidor público complete o aclare explícitamente los defectos en el término de tres (3) días, caso contrario, se archivará la denuncia.
3. Si la denuncia cumple con los requisitos, en el término de hasta tres (3) días se convocará al trabajador o servidor público a un espacio de diálogo, en el que intervendrá el responsable de la UATH o quien haga sus veces, la máxima autoridad de la institución o su delegado, y el denunciante, aspecto sobre el cual se dejará constancia en el acta respectiva.
4. Con los elementos recabados, la UATH o unidad que haga sus veces, deberá emitir un informe técnico, que establecerá si existe o no una discriminación salarial.
5. Si se determina una discriminación salarial en el informe técnico, la UATH o unidad que haga sus veces deberá sugerir a la máxima autoridad las acciones correctivas que podrían ser aplicadas en los presuntos casos identificados.
6. En caso de no recibir respuesta, el denunciante podrá remitir el requerimiento a la máxima autoridad indicando la falta de atención de la UATH y solicitar las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar.

El proceso de atención y respuesta por parte de la Unidad de Administración de Talento Humano o unidad que haga sus veces no debe exceder el término de quince (15) días contados a partir de la fecha de la presentación de la denuncia, siempre que se cumpla con los requisitos. En caso de que se requiera completar o aclarar la denuncia, el citado término de atención iniciará a partir de la fecha de su cumplimiento.

En caso de incumplimiento, la máxima autoridad deberá iniciar el proceso de régimen disciplinario a los funcionarios y/o servidores que no dieron atención a la denuncia.

Artículo 13. De la falta de atención de denuncias e inconformidad de respuesta. En caso de falta de atención a la denuncia o inconformidad con la respuesta emitida por la Unidad de Administración de Talento Humano -UATH de las instituciones del sector público, o unidad que haga sus veces, el trabajador o servidor público, podrá acudir ante los Directores Regionales de Trabajo y Servicio Público y presentar por escrito los argumentos sobre las presuntas vulneraciones al derecho a la igualdad de remuneración.

Los Directores Regionales de Trabajo y Servicio Público, tramitarán la denuncia de acuerdo al procedimiento y tiempos establecidos en la Norma para la Gestión del Proceso de Denuncias del Servicio Público vigente.

CAPÍTULO V
DE LA DENUNCIA Y SU PROCEDIMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO

Artículo 14. De la denuncia sector privado. Los trabajadores que presuman que son víctimas de discriminación salarial entre mujeres y hombres en una empresa o centro de trabajo, podrán denunciarlo ante el Inspector del Trabajo que será el competente para conocer y tramitar la denuncia de acuerdo con el domicilio del trabajador.

Artículo 15. De los requisitos. La denuncia deberá contener los siguientes requisitos:

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF b1d1086406f70c63; revisión b3064dd5-502f-49a9-ab2f-3f94dbe6ce5e; página física 13.

1. La designación de la autoridad ante quien se la propone.
2. Los nombres y apellidos completos; número de cédula de identidad o cédula de ciudadanía o pasaporte; estado civil; edad; profesión u ocupación; dirección domiciliaria; así como también deberá señalar la/s dirección/es electrónica/s y/o casillero judicial, en los casos en que cuente con abogado patrocinador, para las notificaciones que le corresponda recibir.
3. Los nombres completos y la designación del lugar en que debe notificarse al empleador, para lo cual se podrá adjuntar el croquis correspondiente.
4. La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a la pretensión, debidamente precisados y enumerados.
5. Los fundamentos de derecho con la invocación de la o las causales que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
6. La identificación y presentación de los medios de prueba, tal como establece el COGEP, destinados a respaldar los hechos expuestos. Incluirá la nómina de las personas encargadas de informar sobre los hechos que fundamentan la solicitud, indicando su lugar de trabajo; y, se especificará/n la/s diligencia/s solicitada/s con el objetivo de estas.
7. La pretensión clara y precisa que se exige.
8. Las firmas, manuales o electrónicas del trabajador.

Artículo 16. Del procedimiento de atención por parte del Inspector del Trabajo. El Inspector del Trabajo que conozca la causa deberá ser designado mediante sorteo y realizará el siguiente procedimiento:

1. Una vez designado, avocará conocimiento de la denuncia y dictaminará si la misma cumple o no con los requisitos.
2. Si la solicitud no cumple con dichos requisitos, el Inspector del Trabajo dispondrá que el denunciante los complete, aclare o subsane en el término de dos (2) días. Si el accionante no lo hiciese, el Inspector del Trabajo se abstendrá de tramitarlo y archivará el proceso, devolviendo los documentos adjuntos, sin necesidad de dejar copias.
3. Si la denuncia cumple con los requisitos, el Inspector del Trabajo la calificará y procederá a la notificación a las partes en el término de un (1) día. El empleador tendrá el término de dos (2) días para contestar la denuncia debiendo pronunciarse en forma expresa sobre los hechos referidos en la solicitud, sus fundamentos de derecho, la prueba presentada y la pretensión.
4. Precluido el término para contestar la denuncia, el Inspector del Trabajo, dentro del término de tres (3) días convocará a las partes a una audiencia, fijando para el efecto día, hora y lugar.
5. El Inspector del Trabajo al iniciar la audiencia procurará una conciliación entre las partes; de lograrlo se levantará un acta en la que conste los compromisos acordados.
6. En caso de no existir acuerdo, se seguirá con la audiencia, para constancia de lo actuado, el/a Inspector/a de Trabajo levantará un acta en la que conste todas las actuaciones e intervenciones de las partes, así como las versiones de los informantes y las pruebas reproducidas. El acta será suscrita por el Inspector del Trabajo, por las partes y por quienes hayan intervenido en la audiencia.

El trabajador podrá iniciar la acción judicial sin que se considere la denuncia por vía administrativa como un requisito previo. La autoridad jurisdiccional, mediante sentencia, será la competente para determinar la vulneración de derechos en el ámbito salarial, ordenar el pago retroactivo de la remuneración y fijar una nueva remuneración conforme a los criterios

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF b1d1086406f70c63; revisión b3064dd5-502f-49a9-ab2f-3f94dbe6ce5e; página física 14.

de trabajo de igual valor, tal como lo establece el artículo 13 de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

En caso de que el empleador no cumpla con el acuerdo de las partes, será sancionado por el Inspector de Trabajo, conforme a lo determinado en el Mandato Constituyente Nro. 8.

El proceso de atención por parte del Inspector del Trabajo no debe exceder el término de quince (15) días contados a partir de la fecha de la presentación de la denuncia siempre que se cumpla con los requisitos. En caso de que se requiera completar o aclarar la denuncia, el citado término de atención correrá a partir de la fecha de su cumplimiento.

El Inspector del Trabajo que no brinde atención y respuesta de la denuncia, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

CAPÍTULO VI
DE LA MESA SECTORIAL

Artículo 17. De la conformación de la mesa sectorial. La Subsecretaría de Empleo y Salarios será la encargada de implementar la mesa sectorial establecida en la Disposición Transitoria Primera de Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, en coordinación con las unidades internas del Ministerio del Trabajo, instituciones del sector público y privado.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. Las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público deberán asegurar, mediante los mecanismos necesarios, la correcta aplicación del presente Acuerdo Ministerial.

SEGUNDA. La restitución del derecho que establece la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres se ejecutara a través de la vía judicial.

TERCERA. Las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Púbico, remitirán mensualmente a la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria, el listado de la empresas públicas y privadas y/o entidades públicas a las cuales se les ha otorgado el oficio de certificación del cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, con la finalidad de llevar un catastro a nivel nacional.

CUARTA. En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Acuerdo Ministerial, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales ratificados por el Estado, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, Código del Trabajo, Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, y demás normativa vigente.

QUINTA. El procedimiento de denuncia y trámite que establece el presente Acuerdo Ministerial es exclusivo para casos de discriminación salarial. En los casos de discriminación laboral, se continuará con el procedimiento que el Ministerio del Trabajo emita para el efecto.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF b1d1086406f70c63; revisión b3064dd5-502f-49a9-ab2f-3f94dbe6ce5e; página física 15.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. El primer reporte de las acciones previstas en el Capítulo II del presente Acuerdo Ministerial, será en el mes de enero del año 2026 sobre las acciones realizadas en el año 2025.

SEGUNDA. En consideración a la fecha de reporte de las acciones prevista en la Disposición Transitoria Primera del presente Acuerdo Ministerial, las postulaciones a la certificación se receptarán a partir del mes de febrero de 2026.

TERCERA. Encárguese a la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria, a la Dirección de Servicios, Procesos, Calidad y Gestión del Cambio en coordinación con la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación del Ministerio del Trabajo, la articulación, el desarrollo y la implementación del módulo informático y/o sistema para el reporte de las acciones previstas en el Capítulo II del presente Acuerdo Ministerial por parte de los empleadores del sector privado y máximas autoridades de las instituciones y empresas del sector público, hasta el 30 de noviembre de 2025.

CUARTA. En el plazo de noventa (90) días, la Dirección de Servicios, Procesos, Calidad y Gestión del Cambio del Ministerio del Trabajo, en coordinación con las unidades responsables, desarrollarán el flujo de los procesos internos de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo Ministerial.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito a los 8 días del mes de enero del 2025.

Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa
MINISTRA DEL TRABAJO

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF b1d1086406f70c63; revisión b3064dd5-502f-49a9-ab2f-3f94dbe6ce5e; página física 16.

La Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos, artículo 2, dispone: *"los mensajes de datos tendrán igual valor jurídico que los documentos escritos"*.

La norma ibídem, artículo 14, establece: *"la firma electrónica tendrá igual validez y se le reconocerán los mismos efectos jurídicos que a una firma manuscrita en relación con los datos consignados en documentos escritos, y será admitida como prueba en juicio"*.

El Código Orgánico Integral Penal, artículo 328, dispone: *"La persona que falsifique, destruya o adultere modificando los efectos o sentido de los documentos públicos, privados, timbres o sellos nacionales, establecidos por la Ley para la debida constancia de actos de relevancia jurídica, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años (...)."*

El Código Orgánico General de Procesos, artículo 202 establece sobre: "*(...) Los documentos producidos electrónicamente con sus respectivos anexos, serán considerados originales para todos los efectos legales.*

Las reproducciones digitalizadas o escaneadas de documentos públicos o privados que se agreguen al expediente electrónico tienen la misma fuerza probatoria del original. Los documentos originales escaneados, serán conservados por la o el titular y presentados en la audiencia de juicio o única, o cuando la o el juzgador lo solicite.

Podrá admitirse como medio de prueba todo contenido digital conforme con las normas de este Código (...)"

En atención a la normativa citada se entregan copias certificadas de los documentos digitalizados del expediente que reposa en la Dirección de Gestión Documental y Archivo de esta Cartera de Estado que en once (11) páginas digitales, se encuentran anexas al documento MDT-DGDA-2025-0116-O.

Quito, 17 de enero de 2025.

Firmado electrónicamente por:
ESTEBAN ANDRES VELA DONOSO

Lcdo. Esteban Andrés Vela Donoso
DIRECTOR DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO

Elaborado por: Juan Carlos Lasso Díaz	Firma: Firmado electrónicamente por: JUAN CARLOS LASSO DIAZ

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF b1d1086406f70c63; revisión b3064dd5-502f-49a9-ab2f-3f94dbe6ce5e; página física 17.