



UGARTE, QUIÑONEZ & ASOCIADOS
AUDITORES EXTERNOS CONSULTORES

NEWSLETTER

No. 006-2024



Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

A member of



Independent legal & accounting firms



www.uqa.com.ec



**Suplemento del Registro Oficial. No. 481.
Viernes 19 de enero de 2024**

**Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres
ASAMBLEA NACIONAL**

Considerando:

Que el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.

Que el artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador indica que los deberes primordiales del Estado, entre otros, consisten en garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Que el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República prescribe que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Que el inciso segundo del numeral 2 del artículo 11 de la Constitución del Ecuador señala que el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Que el inciso primero del numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.



Por su parte, el inciso final del citado numeral agrega que los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento.

Que el numeral 4 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador señala que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

Que el inciso 1 del numeral 8 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador ordena que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, y que el Estado genere y garantice las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Que el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador consagra que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

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

Que los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconocen y garantizan a las personas entre otros derechos, la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Que el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Que el artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador señala que la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tienen la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades.



Que el artículo 284 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 325 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Que los numerales 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el derecho al trabajo, entre otros, se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual salarial. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Que el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador establece que 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 329 de la Constitución de la República del Ecuador manda que las y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.



Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Que el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, al salario equitativo y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Que el inciso segundo del artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Que el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador establece que es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, que las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, en caso contrario, carecerán de eficacia jurídica.

El segundo inciso del mencionado artículo indica que la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Que el artículo 427 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe que las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

Que el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad salarial, en el artículo 1 establece que: a) el término salario comprende el sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador o



trabajadora, en concepto del empleo de este último; y, b) la expresión igualdad SALARIAL entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las remuneraciones básicas fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Que el mismo instrumento internacional, en el artículo 2 señala que todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas salariales, promover y en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad SALARIAL entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio se deberá aplicar sea por medio de la legislación nacional cualquier sistema para la fijación salarial, establecido o reconocido por la legislación contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores o la acción conjunta de estos diversos medios.

Que el Convenio No, 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad Salarial en el numeral 3 del artículo 3 que las diferencias entre las remuneraciones que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad salarial entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer en el artículo 1 señala que la expresión "discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer en el artículo 2 indica que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en impulsar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen: a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; b) Adoptar medidas adecuadas legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales



nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquiera persona, organización o empresa; f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer en el artículo 3 establece que los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 11 recomienda a los Estados que la han ratificado la adopción de todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, entre ellos los mismos criterios de selección en cuestión de empleo, derecho a igualdad salarial inclusive prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 6 numeral 1 determina que los Estados Parte reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 7 literal a) ordinal i) establece que los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una igualdad salarial que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.



Que el numeral 14 del artículo 9 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece que las mujeres tienen derecho a que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres sin ninguna discriminación y a evitar que, por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral.

Que el numeral 3 del artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece como ámbito donde se desarrolla la violencia contra las mujeres el laboral, el mismo que comprende, el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igualdad salarial por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les reconozca el período de gestación y lactancia.

Que el literal d) del artículo 28 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres dispone como atribución del ente rector de Trabajo, dictar medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, salario y ascenso laboral de las mujeres.

Que el artículo 79 del Código de Trabajo establece 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 señala 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 numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la Asamblea Nacional tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley: expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.



Que el numeral 1 del artículo 134 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde a las y los asambleístas, con el apoyo de una bancada legislativa o de al menos el cinco por ciento de los miembros de la Asamblea Nacional.

Que la brecha salarial entre hombres y mujeres continúa siendo una forma de discriminación contra la mujer por el hecho de serlo, requiere acciones concretas, reales y efectivas que promuevan igualdad en el ámbito laboral.

En ejercicio de las atribuciones y facultades contenidas en el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador y del numeral 6 del artículo 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa expide la siguiente:

LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CAPÍTULO I

DE LAS DISPOSICIONES DIRECTIVAS

Artículo 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por 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.

Artículo 2.- Finalidad.- La presente ley tiene por finalidad erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral para eliminar la brecha salarial y de remuneración por motivos de género en el ejercicio de las actividades laborales acorde a su relación laboral.

Artículo 3.- Principios Rectores.- Para efectos de la aplicación de la presente ley, serán de aplicación directa los principios contemplados en la Constitución de la República, instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador y demás normativa conexas vigentes.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación y observancia obligatoria en todo el territorio nacional, tanto para el sector público como para el sector privado.



Artículo 5.- Definiciones.- A los efectos de la presente Ley, se entiende por:

1. Brecha de género en remuneración.- Es el porcentaje que resulta de dividir dos cantidades: la diferencia de Remuneración de hombres y mujeres, entre la remuneración de los hombres.

2. Remuneración.- Es la contraprestación que recibe la persona trabajadora por concepto de su trabajo conforme lo prescrito en la Ley.

3. Criterios para establecer el trabajo de igual valor.- Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo sean equivalentes.

Para evaluar su igual valor se utilizan cuatro criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género:

- a) Competencias y calificaciones;
- b) Condiciones laborales;
- c) Esfuerzo; y,
- d) Responsabilidad, entre otros.

Artículo 6.- De la obligatoriedad.- Todo empleador público y privado está obligado a remunerar de forma igualitaria a todas y todos sus servidores, trabajadores u obreros, sin discriminación de género, por el mismo trabajo realizado o de igual valor.

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



CAPÍTULO II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 7.- Capacitación obligatoria y continua.- Toda institución pública, empresa privada, empleador o empleadora deberán capacitar de forma continua a todo su talento humano con énfasis a los representantes del empleador o de la máxima autoridad en la administración pública, según corresponda.

Los contenidos de la capacitación deberán relacionarse con derechos laborales de hombres y mujeres, igualdad de género, erradicación de violencia y no discriminación en el ámbito laboral, entre otros.

El ente rector de la política laboral verificará el cumplimiento de la obligación establecida en la presente ley por parte del empleador público o privado, estableciendo procesos de control y registro del inicio y fin de la capacitación.

Artículo 8.- Procesos de cambio en la cultura organizacional.- Todo empleador público o privado promoverá acciones orientadas a la sensibilización y visibilización del valor de los trabajos que se realizan sin discriminación entre hombres y mujeres.

Artículo 9.- Reporte.- Todo empleador deberá realizar un reporte anual de las acciones y cumplimiento de directrices para alcanzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que deberá entregarse al órgano rector de la política laboral.

Artículo 10.- De la obtención de certificación.- El órgano rector de la política laboral al verificar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley, otorgará la respectiva certificación de cumplimiento y remitirá a través de medios de comunicación masiva la lista de empresas que han obtenido dicha certificación, como incentivo de su compromiso con la igualdad de género.

Artículo 11.- Procedimiento de reclamo.- La o el trabajador, obrero y servidor público podrán exigir el respeto de su derecho a la igualdad de remuneración a través de denuncia a la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces en la Administración Pública, y; en el caso de los trabajadores del sector privado ante el órgano rector de la política laboral exigiéndose que las resoluciones emitidas en cada caso sean debidamente motivadas.

Este procedimiento será célere, accesible, confidencial garantizándosele a la o el denunciante el derecho a no ser revictimizado.



Artículo 12.- De la respuesta al reclamo.- La respuesta a la denuncia o reclamo descrita en esta Ley, debe ser presentada por escrito y debidamente justificada en el término máximo de quince (15) días.

Si la trabajadora o servidora pública no se siente satisfecha con la respuesta de la autoridad administrativa podrá acudir al ente rector del trabajo señalando por escrito y de manera argumentada su denuncia sobre presuntas vulneraciones al derecho a la igualdad de remuneración.

Artículo 13.- Restitución del derecho.- En caso de verificación de la vulneración del derecho a la igualdad de remuneración, institución pública, empresa privada, empleador o empleadora deberá realizar el pago correspondiente a la diferencia de remuneración con efecto retroactivo y establecerá la nueva remuneración de acuerdo con los criterios de trabajo de igual valor.

Artículo 14.- De la sanción.- En caso de que el empleador público o privado no cumpla con lo determinado en esta Ley será sancionado conforme a lo prescrito en el régimen jurídico laboral que corresponda a la relación contractual de la persona trabajadora.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- La Defensoría del Pueblo del Ecuador, en el marco de sus competencias, implementará procesos de observancia, seguimiento y defensa de las disposiciones contenidas en la presente Ley.

Segunda.- Declarar en todo el territorio ecuatoriano el 18 de septiembre de cada año como el “Día de la Igualdad de Remuneración” siendo su principal objetivo la promoción de actividades de concienciación y difusión sobre brecha salarial de género y las acciones que se deben tomar para su disminución y eliminación a través de campañas nacionales.

Tercera.- El órgano rector de la política laboral en el marco de sus competencias, implementará procesos de observancia, seguimiento y defensa de las disposiciones contenidas en la presente Ley para su pleno cumplimiento.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- El órgano rector de la política laboral emitirá la normativa reglamentaria y brindará el acompañamiento especializado que permita complementar y fortalecer la política pública y los planes orientados a erradicar la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en mismos trabajos o trabajos de igual valor.

Para lo cual, se creará una mesa sectorial, que permita la fijación de remuneraciones desarrollando criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género establecidos en esta Ley.

Además, deberá definir metodologías y parámetros para evaluar los trabajos de igual valor.

Así también deberá emitir dictámenes no vinculantes en situaciones puestas a su consideración relativas a la igualdad de remuneración.

Las autoridades del órgano rector de la política laboral, en el desarrollo de los mecanismos, procesos e instrumentos técnicos, deberán aplicar el enfoque de género y el enfoque de derechos humanos.

Toda herramienta que se desarrolle para aplicar el Sistema deberá considerar medidas integrales para cambiar la estructura y la cultura organizacional tradicional, creando condiciones más justas y dignas para trabajadores en el ámbito público y privado.

Se establecerá de forma expresa en estas herramientas que en los procesos de contratación laboral pública y privada se garantice la igualdad formal y material de hombres y mujeres, sin que se discrimine a las mujeres por su condición de serlo y sus derechos laborales que les podrían asistir, como permisos de maternidad, reemplazos y horario de lactancia.

Segunda.- En un plazo de sesenta (60) días a partir de la publicación de la presente Ley en Registro Oficial, el órgano rector de la política laboral emitirá el Reglamento que operativice el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley para la emisión de la respectiva certificación de cumplimiento, así como también la publicación de los empleadores que hayan obtenido dicha certificación.



DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Quedan expresamente derogadas todas aquellas disposiciones de igual o menor jerarquía que limiten el objeto de la presente Ley.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los dieciséis días del mes de enero del año dos mil veinticuatro.