



Responsabilidad legal frente el incumplimiento de equidad salarial en Ecuador

Legal liability for non-compliance with pay equity in Ecuador

Jeannette Amparito Urrutia-Guevara

ua.jeannetteurrutia@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-2280-7756>

Jessica Rachel Masabanda-Segura

jessicams92@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0000-2518-8298>

Dayana Alejandra Pico-Pazmiño

dayanapp82@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0009-3292-0040>

RESUMEN

Esta investigación examina el impacto de la desigualdad salarial de género en Ecuador, enfocándose en la aplicación de la Ley Violeta y los obstáculos que enfrenta su implementación. A través de un enfoque cualitativo con diseño exploratorio-descriptivo, se analizaron documentos normativos, se realizaron entrevistas semiestructuradas y se comparó la situación ecuatoriana con experiencias internacionales. Los resultados evidencian que las mujeres ganan 30% menos que los hombres, persistiendo la brecha salarial a pesar de marcos normativos existentes. La investigación concluye que la falta de mecanismos efectivos de fiscalización y las barreras culturales perpetúan esta inequidad, requiriéndose auditorías salariales obligatorias y sanciones efectivas para garantizar equidad salarial real y sostenible.

Descriptores: discriminación laboral; derecho laboral; políticas públicas. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

This research examines the impact of gender wage inequality in Ecuador, focusing on the application of the Violeta Law and the obstacles to its implementation. Using a qualitative approach with an exploratory-descriptive design, regulatory documents were analysed, semi-structured interviews were conducted, and the situation in Ecuador was compared with international experiences. The results show that women earn 30% less than men, with the wage gap persisting despite existing regulatory frameworks. The research concludes that the lack of effective enforcement mechanisms and cultural barriers perpetuate this inequality, requiring mandatory wage audits and effective sanctions to ensure real and sustainable wage equity.

Descriptors: employment discrimination; labour law; public policy. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 05/07/2025. Revisado: 19/07/2025. Aprobado: 27/07/2025. Publicado: 08/08/2025.

Sección artículos de investigación



INTRODUCCIÓN

La equidad salarial entre hombres y mujeres representa uno de los desafíos más persistentes en el ámbito laboral contemporáneo. En Ecuador, a pesar de los compromisos internacionales asumidos y las leyes promulgadas, la brecha salarial de género continúa siendo una realidad preocupante que afecta no solo la justicia social, sino también el desarrollo económico del país.

Según informes recientes, las mujeres en Ecuador perciben en promedio un 30% menos de remuneración que los hombres por realizar las mismas funciones y poseer calificaciones similares (ONU Mujeres, 2021). Esta disparidad contradice los principios constitucionales de igualdad de derechos y limita el potencial de crecimiento económico nacional, considerando que la reducción de la brecha salarial podría incrementar significativamente el PIB ecuatoriano (OIT, 2020).

La Ley Violeta, promulgada como instrumento legal para garantizar la igualdad salarial y erradicar la discriminación laboral, establece mecanismos teóricos de supervisión y sanción para empleadores que incumplan con la equidad salarial (Ministerio del Trabajo, 2024). Sin embargo, existe una brecha considerable entre el marco normativo y su aplicación práctica, evidenciando limitaciones en la implementación efectiva de estas medidas.

La problemática trasciende el ámbito económico, manifestándose como un factor que perpetúa ciclos de violencia de género y dependencia económica (ONU Mujeres, 2021). Las mujeres con salarios reducidos enfrentan mayor riesgo de vulnerabilidad social, limitando su autonomía y oportunidades de desarrollo personal y familiar.

Experiencias internacionales demuestran la viabilidad de políticas efectivas para reducir la brecha salarial. Chile ha implementado auditorías salariales obligatorias que han permitido detectar y reducir disparidades remunerativas (OIT, 2020), mientras que Argentina ha establecido incentivos fiscales para empresas que cumplen con equidad salarial, fomentando cambios positivos en la cultura empresarial (Ministerio de Trabajo de Argentina, 2022).



El objetivo de esta investigación fue examinar el impacto de la desigualdad salarial en Ecuador

MÉTODO

Se empleó un enfoque cualitativo que permitió obtener información detallada sobre las experiencias de mujeres y hombres en el ámbito laboral ecuatoriano. Las entrevistas semiestructuradas facilitaron la exploración de percepciones sobre la efectividad de la Ley de Igualdad Salarial y la implementación de políticas gubernamentales.

Se utilizó un diseño exploratorio-descriptivo. El componente exploratorio permitió investigar un fenómeno con información limitada respecto a la efectividad práctica de implementación de la Ley Violeta y las barreras culturales y estructurales existentes. El diseño descriptivo facilitó la recolección de información detallada sobre la manifestación de la desigualdad salarial en Ecuador, tanto en términos de percepción social como de realidad práctica.

Métodos implementados

Análisis documental: Se examinaron leyes y políticas implementadas, particularmente la Ley de Igualdad Salarial de 2023, evaluando su efectividad práctica. Se revisaron estudios, informes y documentos de instituciones como el Ministerio de Trabajo, OIT y ONU Mujeres para analizar políticas públicas y su impacto en la brecha salarial.

Método comparativo: Se comparó la situación ecuatoriana con otros países regionales que han implementado políticas similares de igualdad salarial, como Colombia, Chile y Argentina, identificando buenas prácticas y contextualizando la situación nacional.

Estudio de caso: Se analizaron casos específicos de empresas e instituciones que han implementado o no políticas de igualdad salarial, permitiendo profundizar en el análisis de aplicación práctica de las leyes.



Instrumentos

Entrevistas semiestructuradas: Dirigidas a trabajadores de distintas áreas para obtener información sobre experiencias reales relacionadas con la brecha salarial, incluyendo mujeres trabajadoras, empleadores y expertos en derecho.

Análisis documental: Examen de la Ley de Igualdad Salarial (2023), artículos constitucionales relevantes, informes de organismos internacionales y otros documentos clave.

Grupos focales: Reuniones con trabajadores, activistas de derechos humanos y responsables de políticas públicas para discutir barreras culturales, económicas y estructurales que afectan la igualdad salarial.

RESULTADOS

La brecha salarial persistente

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), las mujeres en Ecuador continúan percibiendo aproximadamente 30% menos que los hombres, manteniéndose esta disparidad a pesar de políticas públicas y marcos legales existentes. Esta persistencia indica que los avances normativos no han logrado traducirse en cambios sustantivos en el mercado laboral.

La situación revela un ciclo donde la legislación carece de impacto directo debido a deficiencias en fiscalización y perpetuación de estereotipos de género en espacios laborales. La ausencia de acciones decididas por parte de autoridades para monitorear y aplicar sanciones efectivas limita el alcance de las normativas vigentes.

Sectores con mayor desigualdad salarial

Tecnología e ingeniería: Aunque incrementa la participación femenina, persisten disparidades salariales y limitadas oportunidades de ascenso. Las mujeres enfrentan discriminación sistémica que afecta su valoración profesional independientemente de experiencia y méritos.

Educación y salud: Sectores con mayoría femenina donde los puestos directivos y mejor remunerados siguen siendo ocupados predominantemente por hombres. Esta



situación evidencia que la presencia mayoritaria de mujeres no garantiza acceso equitativo a posiciones de liderazgo.

Administración pública: A pesar de políticas de equidad implementadas, persisten diferencias salariales, especialmente en cargos de alta dirección, reflejando contradicciones entre normativas promocionales y práctica efectiva.

Impacto en el bienestar social

La desigualdad salarial trasciende el ámbito económico individual, afectando núcleos familiares y la sociedad. Considerando que muchas mujeres constituyen el principal sostén familiar, esta disparidad impacta directamente el bienestar familiar y perpetúa ciclos de pobreza.

Según ONU Mujeres (2021), la brecha salarial contribuye a mantener ciclos de pobreza intergeneracional, limitando el acceso a servicios de salud adecuados y educación de calidad. Esta desigualdad se convierte en barrera para el desarrollo socioeconómico, afectando múltiples dimensiones del bienestar familiar.

Violencia económica y dependencia

La desigualdad salarial se vincula directamente con violencia económica, reduciendo la autonomía financiera femenina e incrementando vulnerabilidad a dependencia económica en relaciones abusivas. Esta situación limita opciones vitales y coloca a las mujeres en situaciones de riesgo constante.

Comparación internacional

El análisis de experiencias exitosas como Islandia, donde las empresas deben demostrar cumplimiento de equidad salarial mediante auditorías obligatorias con sanciones severas por incumplimiento, sugiere modelos aplicables al contexto ecuatoriano. España ha implementado planes de igualdad en empresas con más de 50 trabajadores, promoviendo transparencia salarial y cultura organizacional equitativa.

DISCUSIÓN



Los hallazgos confirman que la igualdad salarial en Ecuador permanece como desafío persistente, coincidiendo con investigaciones previas que destacan la magnitud del problema y las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad. La brecha salarial del 30% se alinea con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que sostiene que las mujeres continúan enfrentando menor remuneración en todos los sectores de América Latina y el Caribe.

La persistencia de disparidades salariales en sectores con mayoría femenina sugiere que el problema trasciende la cantidad de mujeres empleadas, enfocándose en el acceso desigual a posiciones de liderazgo. La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) confirma la subrepresentación femenina en puestos de toma de decisiones, reflejando un fenómeno global de segregación ocupacional.

Aunque la Ley de Igualdad Salarial de 2023 representa un avance normativo, su implementación insuficiente limita su efectividad. La ausencia de auditorías salariales obligatorias y sanciones claras constituye uno de los principales obstáculos para la implementación efectiva, coincidiendo con estudios que identifican la falta de mecanismos de monitoreo como barrera principal para el cumplimiento de normativas de igualdad salarial.

La comparación con experiencias exitosas como Chile y Argentina demuestra que la implementación de políticas públicas efectivas requiere no solo normativas claras, sino mecanismos robustos de monitoreo y cumplimiento. La evidencia internacional respalda la necesidad de auditorías salariales y sistemas de incentivos para lograr cambios sustantivos en la cultura organizacional.

CONCLUSION

Los resultados evidencian que, a pesar de avances normativos en Ecuador, la brecha salarial de género persiste como problema estructural. Las mujeres perciben 30% menos que los hombres, incluso en sectores donde representan la mayoría laboral, enfrentando barreras invisibles que limitan su acceso a cargos de liderazgo y perpetúan la desigualdad salarial.



La Ley de Igualdad Salarial de 2023, aunque representa un avance positivo, carece de implementación efectiva debido a deficiencias en fiscalización y control, reduciendo su impacto práctico. Los factores estructurales y culturales, incluyendo segregación ocupacional y prejuicios relacionados con maternidad, refuerzan la desigualdad salarial e impiden el acceso equitativo a oportunidades laborales.

La comparación con experiencias regionales exitosas demuestra que la implementación de políticas efectivas, como auditorías salariales obligatorias y certificación en equidad salarial, puede generar resultados significativos en la reducción de brechas salariales.

Se recomienda implementar auditorías salariales obligatorias con publicación de resultados, establecer incentivos fiscales para empresas que demuestren equidad salarial, crear sanciones efectivas por incumplimiento, promover educación en igualdad salarial desde etapas tempranas, y garantizar acceso a justicia mediante asistencia legal gratuita para trabajadoras que enfrenten discriminación salarial.

La equidad salarial no solo beneficia a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto, contribuyendo al crecimiento económico, estabilidad familiar y construcción de un país más justo e inclusivo. La erradicación de desigualdades salariales requiere compromiso real de todos los sectores sociales, trascendiendo discursos políticos para convertirse en acciones concretas y efectivas.

FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A UNIANDES.

REFERENCIAS

Centro de Capacitación y Calidad. (2023). *Informe sobre condiciones laborales y desigualdad salarial en Ecuador* [Informe]. <https://ccq.ec/wp-content/uploads/2024/01/ConLabDic23.pdf>



- Escuela Politécnica Nacional. (2023). *Diagnóstico y plan institucional de igualdad y acciones afirmativas - EPN* [Informe]. https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2023/02/diagnostico_y_plan_institucional_de_igualdad_y_acciones_afirmativas_epn-1.pdf
- Meythaler Zambrano Abogados. (2024, enero). Avanzando hacia la igualdad salarial en Ecuador. *Blog Jurídico*. <https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/avanzando-hacia-la-igualdad-salarial-en-ecuador>
- Ministerio del Trabajo. (2024a). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013* [Documento oficial]. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2024-013-signed.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2024b). *Ley Violeta* [Ley]. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>
- Ministerio de Trabajo de Argentina. (2022). *Políticas de equidad salarial y beneficios fiscales* [Documento gubernamental].
- NMS Law. (2024, enero 22). Ley de igualdad salarial en Ecuador. *Blog Legal*. <https://nmslaw.com.ec/blog/2024/01/22/ley-igualdad-salarial/>
- ONU Mujeres. (2021). *Igualdad salarial y remuneración en América Latina y el Caribe* [Informe]. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/08/Igualdad-Remuneracion-Conceptos_05oct.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Norma técnica VG 2019* [Norma técnica]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_223157.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Igualdad remunerativa: conceptos y normativa internacional* [Informe].
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Igualdad remunerativa: conceptos y normativa internacional* [Informe]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_223157.pdf
- Universidad de Especialidades Espíritu Santo. (2019). *Plan de igualdad de género 2019-2023* [Plan institucional]. <https://uees.edu.ec/wp-content/uploads/2023/08/UEES-plan-de-igualdad-2019-2023.pdf>

Derechos de autor: 2025 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>