

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-013

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. 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 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 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 la letra 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 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 (...)"*;

Que el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que: *"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 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 227 de la Constitución de la República del Ecuador, consagra: *"La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación."*

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 332 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos";*

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 artículo 539 del Código del Trabajo establece que corresponde al Ministerio del Trabajo: *"(...) la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral. El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el*

trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia (...)”;

Que mediante la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, de 10 de enero de 2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 234 de 20 de enero de 2023, se establece como objeto *“(...) Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad (...)*”;

Que el artículo 17 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, señala: *“Planes de Igualdad. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el inciso anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en este capítulo (...) La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”*;

Que el artículo 18 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta establece que *“(...) Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, creados con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad del trato justo de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando la discriminación de cualquier tipo de género y multiculturalidad. Los Planes de Igualdad incluirán las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

Los planes de igualdad incluirán todas las dependencias de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.”;

Que el artículo 19 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone: *“(...) El Ministerio del Trabajo llevará un registro de los planes de igualdad de las empresas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.”*;

Que la Disposición Transitoria Única de la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta determina: *“Las empresas deberán de remitir sus Planes de Igualdad hacia el Ministerio del Trabajo en un plazo de un año posterior a la entrada en vigencia de la presente Ley en el Registro Oficial. (...)*”;

Que el artículo 7 del Código Orgánico Administrativo señala respecto al principio de desconcentración: *“(...) La función administrativa se desarrolla bajo el criterio de distribución objetiva de funciones, privilegia la delegación de la repartición de funciones entre los órganos de una misma administración pública, para descongestionar y acercar las administraciones a las personas.”*;

Que el artículo 67 del Código Orgánico Administrativo dispone: “(...) *El ejercicio de las competencias asignadas a los órganos o entidades administrativos incluye, no solo lo expresamente definido en la ley, sino todo aquello que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones (...)*”;

Que el artículo 69 del Código Orgánico Administrativo establece: “(...) *Los órganos administrativos pueden delegar el ejercicio de sus competencias, incluida la de gestión, en:*
1. Otros órganos o entidades de la misma administración pública, jerárquicamente dependientes. (...) / *4. Los titulares de otros órganos dependientes para la firma de sus actos administrativos (...)*”;

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 928 de 20 de noviembre de 2023, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 444 de 24 de noviembre de 2023, se expidió el Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta, mediante el cual se establecen las normas de aplicación a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta;

Que el artículo 5 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta establece: “*Plan de Igualdad. Entiéndase como plan de igualdad al conjunto de medidas que tienen como objetivo esencial alcanzar dentro de una empresa o centro de trabajo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, además de eliminar la discriminación por razón de género*”;

Que la Disposición Transitoria Quinta del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, establece: “*El Ministerio del Trabajo, en el plazo improrrogable de 90 días desde la entrada de la vigencia de este Reglamento, emitirá una guía práctica para diagnósticos y elaboración de planes de igualdad (...)*”;

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-2023-112, de 06 de septiembre de 2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 399 de 19 de septiembre de 2023, se expidió la Reformativa al Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo emitido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-052 de 28 de marzo de 2017 y sus reformas en el cual se establece entre las atribuciones y responsabilidades de la gestión Regional de Trabajo y Servicio Público: “*Ejecutar demás atribuciones, responsabilidades y delegaciones, que le asigne la Máxima Autoridad Institucional mediante el acto administrativo correspondiente.*”;

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

Que, en estricto cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su correspondiente Reglamento, el Ministerio del Trabajo emite las Directrices para el registro de Planes de Igualdad; con el propósito de fomentar y regular acciones que promuevan la equidad de género y la participación activa de las mujeres en el ámbito laboral; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 19 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, el artículo 539 del Código del Trabajo; y, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, el Ministerio del Trabajo:

ACUERDA:

EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA EL REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Capítulo I

Generalidades

Artículo 1 Del objeto. El objeto del presente Acuerdo Ministerial es emitir las directrices para el registro de los Planes de Igualdad a través de la plataforma digital que el Ministerio del Trabajo designe para el efecto, en apego al Anexo uno (1) “Guía Práctica para Diagnósticos y Elaboración de Planes de Igualdad”.

Artículo 2 Del ámbito. El presente Acuerdo Ministerial es de aplicación obligatoria para los empleadores del Sector Privado que mantengan en su nómina cincuenta o más trabajadores, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento.

Capítulo II

Del Plan de Igualdad

Artículo 3 Del Plan de Igualdad. Los “Planes de Igualdad” tienen por objeto alcanzar, en una empresa o centro de trabajo, igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como lograr la eliminación de la discriminación por razón de género. A través de la implementación de un conjunto de medidas, estrategias y prácticas de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento.

Artículo 4 Del contenido. Una vez realizado el diagnóstico de situación y obtenidos los resultados de este, los empleadores deberán elaborar un “Plan de Igualdad” que contendrán los parámetros mínimos que se establecen en el Anexo uno (1), “Guía Práctica para Diagnósticos y Elaboración de Planes de Igualdad”, mismos que están acorde a lo establecido en el artículo 8 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

En el “Plan de Igualdad” se deberá incluir por parte del empleador la creación del Comité Especializado o en su defecto la persona o posición designada, para el seguimiento, evaluación y revisión periódica del “Plan de Igualdad”. El empleador deberá prestar todas las facilidades y recursos necesarios para la efectiva implementación y eficacia del Plan de Igualdad.

Artículo 5 Del registro. Será obligación de los empleadores efectuar la solicitud del registro del “Plan de Igualdad” en la plataforma informática que el Ministerio del Trabajo determine para su efecto, para lo cual deberá completar todos los campos de información. Será exclusiva responsabilidad del empleador la autenticidad y veracidad de la información descrita.

Artículo 6 De la certificación de registro. Una vez cumplida con la información del “Plan de Igualdad” en la plataforma creada para su efecto, el Ministerio del Trabajo otorgará la certificación del registro de dicho plan.

Artículo 7 De la vigencia. El “Plan de Igualdad” tendrán una vigencia de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de registro en el Ministerio del Trabajo. Una vez concluido el tiempo de vigencia del registro el empleador deberá realizar un nuevo diagnóstico de situación y “Plan de Igualdad” conforme a la normativa vigente.

Artículo 8 De la difusión. Con la finalidad de que el “Plan de Igualdad” sea de efectivo cumplimiento será responsabilidad del empleador su difusión y socialización entre todo el personal a su cargo.

Artículo 9 De la actualización. La actualización del “Plan de Igualdad” se podrá realizar en cualquier momento o cuando el empleador lo considere necesario, debiendo registrar la información actualizada en la plataforma que el Ministerio del Trabajo designe para el efecto.

Sin embargo, ante la ocurrencia de alguno de los siguientes supuestos, se deberá realizar una actualización obligatoria del “Plan de Igualdad”:

- 1) Cuando exista un proceso de cambio de razón social, fusión, escisión, transformación, disolución y liquidación voluntaria anticipada de la empresa que implique un crecimiento o decrecimiento de los trabajadores al número mínimo exigido en el Reglamento.
- 2) Cuando aumente o disminuya el número de trabajadores al mínimo exigido en el Reglamento.
- 3) Cuando existan resoluciones de sanción por denuncias, resoluciones favorables en vistos buenos o demandas judiciales por acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación o violencia contra la mujer presentado por un trabajador en contra de otro o en contra del empleador.

El diagnóstico previo de situación deberá incluir el supuesto que obligó al empleador a realizar una revisión y actualización, así como las medidas concretas a ser adoptadas para

evitar la desigualdad de género, por una parte, por un incremento o disminución de trabajadores en los supuestos de los números 1) y 2) o, por otra parte, para evitar una reincidencia en caso del supuesto del número 3) del presente artículo.

Capítulo III

Del Control

Artículo 10 De la denuncia. En caso de existir una denuncia por falta de registro del “Plan de Igualdad”, las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público a nivel nacional conocerán la misma y procederán a atender el trámite conforme la normativa legal vigente, en el ámbito de su jurisdicción.

Artículo 11 Del control. Las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público a nivel desconcentrado, en el marco del cumplimiento de sus atribuciones, serán responsables de controlar el registro de los “Planes de Igualdad” a través de los mecanismos necesarios para asegurar su cumplimiento.

Artículo 12 De la sanción. El incumplimiento del registro de los “Planes de Igualdad” será causal de sanción de 200 dólares, impuesto por el Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: El empleador que cuente con menos de cincuenta (50) trabajadores de manera voluntaria en cualquier momento, puede realizar el diagnóstico situacional, así como la elaboración del “Plan de Igualdad” en los términos previstos en la normativa vigente. En caso de contar con un convenio colectivo se sujetará a los acuerdos adoptados en el mismo.

SEGUNDA: La Dirección de Grupos de Atención Prioritaria del Ministerio del Trabajo será la responsable del reporte consolidado del seguimiento de la gestión desconcentrada del registro de los “Planes de Igualdad”.

TERCERA: Encárguese a la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación del Ministerio del Trabajo el desarrollo y la implementación de la plataforma digital para el registro de los Planes de Igualdad de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: A fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Disposición Transitoria Única de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, los Planes de Igualdad se receptorán a partir del 20 de enero de 2024.

Por esta única ocasión aquellos empleadores que cuenten a su cargo con una nómina de 50 o más trabajadores, deberán realizar el registro de los “Planes de Igualdad” ante el Ministerio del Trabajo hasta el 31 de julio de 2024; y, una vez concluido este plazo el

Ministerio del Trabajo procederá con el proceso de control y sanción correspondiente en caso de evidenciar la omisión del cumplimiento del “Plan de Igualdad”

SEGUNDA: Se delega a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo y sus Delegaciones, la recepción de los “Planes de Igualdad” de forma física mientras se habilita la plataforma de registro de conformidad a la Disposición Transitoria Primera del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, así como para la emisión de la certificación de registro de los Planes de Igualdad.

Además, para el caso de las recepciones de registro físico de los Planes de Igualdad, las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo y sus Delegaciones serán responsables de administrar el archivo y catastro de los Planes de Igualdad de conformidad a lo establecido en el Anexo dos (2) del presente Acuerdo Ministerial y la normativa aplicable para el efecto.

DISPOSICIÓN FINAL

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

Dado en el Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito a los 19 días del mes de enero del 2024.

Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa
MINISTRA DEL TRABAJO