

Tax Alert

Se amplía el plazo para presentar planes de Igualdad y se anuncian controles posteriores.

¿Tu organización está lista?

Agosto, 2025



The better the question. The better the answer.
The better the world works.



Shape the future
with confidence

1 Resumen Ejecutivo

La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, incluyó la obligación de contar con un Plan de Igualdad para las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores.

En este sentido, el Ministerio del Trabajo (MT), mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013 de 19 de enero de 2024, expidió las Directrices para el Registro de los Planes de Igualdad, estableciendo un plazo de registro que fue ampliado en algunas ocasiones.

Actualmente, el MT ha establecido el **31 de diciembre de 2025** como fecha límite para el registro de dichos Planes de Igualdad, señalado que concluido este plazo procederá con el proceso de control y sanción en caso de no dar cumplimiento a la obligación.

Fuente Legal:

Acuerdo MDT-2025-083

Registro Oficial 99, 08-VIII-2025



¿Qué es el Plan de Igualdad?

Es un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un **diagnóstico de situación**, creado con el objetivo de **alcanzar la igualdad del trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**.

Se deben registrar en el MT a través del Sistema Único de Trabajo (SUT).

Tendrá una vigencia de 4 años contados a partir de este registro.

¿Qué deberá recabar el Diagnóstico de Situación?

Toda la información sobre la situación actual de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades, sobre las siguientes áreas:

Actividad y años de operación y número e identificación de colaboradores

Proceso de selección y contratación

Acceso a formación y capacitación

Procedimientos para promociones y ascensos

Cargos y jerarquía, con enfoque en representación femenina (directiva)

Retribución económica e igualdad salarial

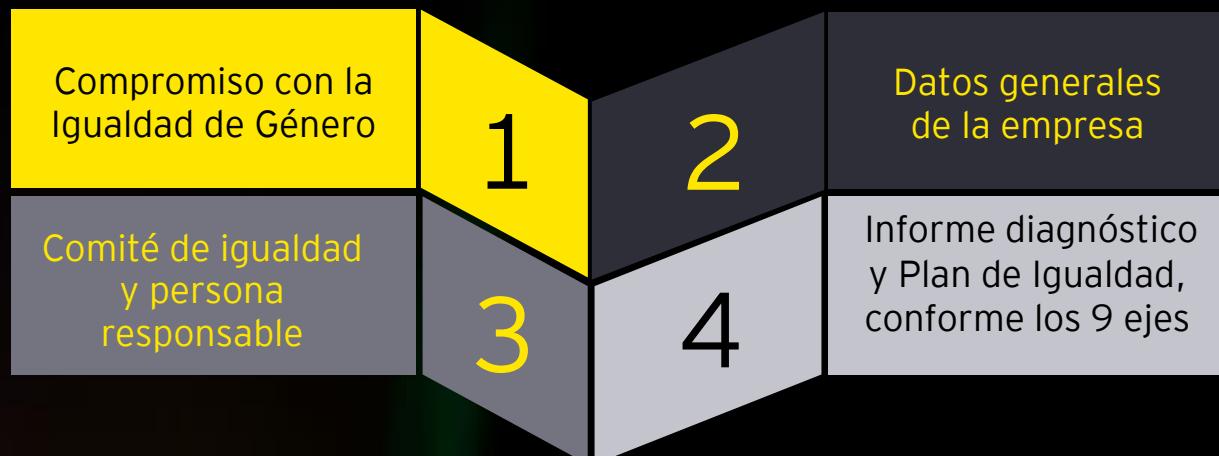
Condiciones de trabajo, horarios, beneficios para cuidadores

Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Representación y participación femenina en el espacio de trabajo

Medidas de prevención

Contenido del Plan de Igualdad



Ejes



Selección y contratación con enfoque de género



Formación y capacitación



Promoción profesional ocupación femenina en cargos directivos



Eliminación de brecha salarial



Comunicación interna y externa con enfoque de género



Conciliación de vida personal, familiar y laboral



Prevención de riesgos con perspectiva de género



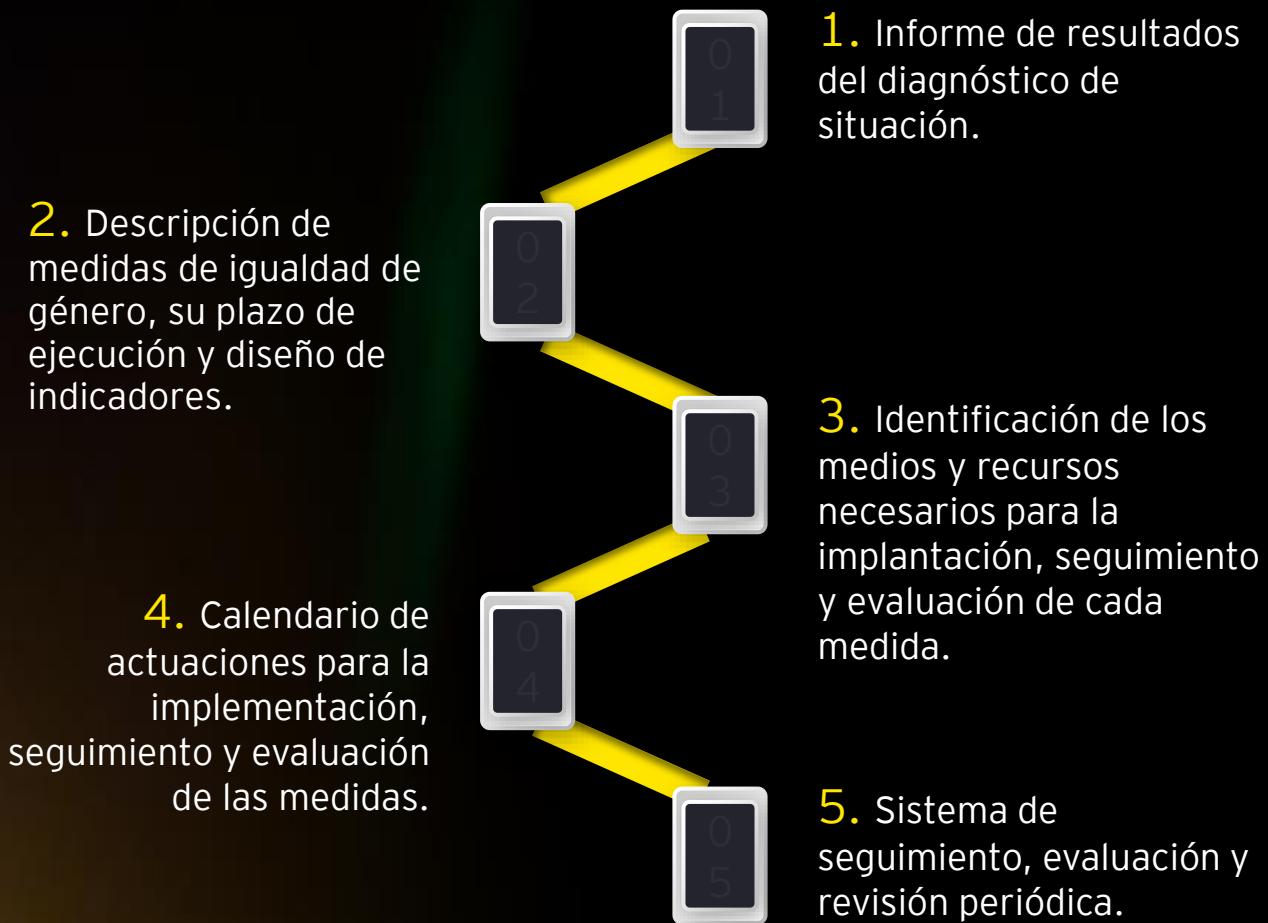
Prevención de: discriminación, acoso laboral y sexual laboral



Cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa

Contenido del Plan de Igualdad

Sobre cada eje se requiere incluir la siguiente información:



¿Qué es el Comité de Igualdad y cómo se conforma?

Es el Órgano paritario que se encargará de dar seguimiento, realizar evaluaciones y recomendaciones al Plan de Igualdad.

Deberá estar integrado por un **grupo diverso de personas**, que podrá incluir:

Alta dirección, equipos técnicos y nómina, organizaciones sindicales, personal de comunicación, organismos de Igualdad y/o seguridad y salud.

El número de integrantes lo define la empresa.

¿Debo realizar alguna acción adicional si ya presente mi Plan de Igualdad?

Los empleadores que hayan registrado los planes de igualdad de forma física y cuenten con el documento de registro emitido por el Ministerio de Trabajo no deberán realizar un nuevo proceso de registro a través del SUT.

No obstante, se deberá actualizar el Plan en los siguientes casos:

1

Cuando exista un cambio de razón social, fusión, escisión, transformación, disolución y liquidación voluntaria anticipada que implique un incremento o disminución de los colaboradores al número mínimo exigido.

2

Cuando aumenten o disminuyan el número de colaboradores al mínimo exigido.

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.

Contactos EY Ecuador - Tax



Javier Salazar C.

Country Managing
Partner
Javier.Salazar@ec.ey.com



Carlos Cazar

International Taxes and Transactions Services
Partner
Carlos.Cazar@ec.ey.com



Alexis Carrera

Transfer Pricing
Partner
Alexis.Carrera@ec.ey.com



Fernanda Checa

Tax and Corporate Law
Partner
Fernanda.Checa@ec.ey.com



Alex Suárez

Tax Compliance and Accounting
Partner
Alex.Suarez@ec.ey.com



Cynthia Yoong

International Taxes and Transactions Services
Executive Director
Cynthia.Yoong@ec.ey.com

©2025 EYGM Limited.
Todos los derechos reservados.

La información contenida en esta comunicación es privilegiada, confidencial y legalmente protegida de divulgación. Está dirigida exclusivamente para la consideración de la persona o entidad a quien va dirigida u otros autorizados para recibirla. Si usted ha recibido este mensaje por error, por favor, notifíquenos inmediatamente respondiendo al mensaje y bórrelo de su ordenador. Cualquier divulgación, distribución o copia de esta comunicación está estrictamente prohibida.

Debemos señalar que la información, criterio, opinión o interpretación incluidos en este mensaje o sus adjuntos se basan en información que nos fue proporcionada y ha sido elaborado en función de nuestro criterio técnico y observando el estricto cumplimiento de las normas tributarias y legales ecuatorianas, por lo que NO se debe entender que fueron elaborados para evitar el cumplimiento de la normativa fiscal y legal ecuatoriana. No somos responsables de las decisiones de gestión que se pudieran tomar de la lectura de lo señalado en este e-mail o de sus adjuntos. Aunque nuestra interpretación pueda diferir de la que pueda tener la Administración Tributaria Ecuatoriana, otras autoridades ecuatorianas o terceros, sin embargo, deseamos hacerle conocer que nuestros análisis, criterios u opiniones se basan en las normas que hacemos referencia y las aplicamos y/o interpretamos de acuerdo a la normativa vigente y a los principios y metodologías admitidas en Derecho y aplicables en Ecuador.