

Memorando Nro. AN-PR-2021-0446-M

Quito, D.M., 27 de octubre de 2021

PARA: Sr. Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes
Secretario General

ASUNTO: Difusión del Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a varias Leyes respecto a la Discriminación por Edad e Igualdad de trato en el Sistema Laboral

De mi consideración:

Según lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, envió el **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD E IGUALDAD DE TRATO EN EL SISTEMA LABORAL”**, presentado a través del Oficio Nro. 582-AN-MH-2021 de 21 de octubre de 2021, ingresado con número de trámite 411126, suscrito por la asambleísta Marcela Holguín Naranjo, a fin de que sea distribuido a las y los asambleístas, difundido su contenido por medio del portal web oficial de la Asamblea Nacional, se envíe a la Unidad de Técnica Legislativa para la elaboración del informe no vinculante y se remita al Consejo de Administración Legislativa (CAL), para el trámite correspondiente.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Esperanza Guadalupe Llori Abarca
PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL

Referencias:
- 411126

Anexos:
- oficio: 1 foja anexa: 15 fojas

JA/ás

Of. No. 582-AN-MH-2021
Quito, 21 de octubre de 2021

Abogada
Guadalupe Llori
Presidenta de la Asamblea Nacional del Ecuador
De mi consideración.-

Con un atento saludo, me dirijo a Usted, de conformidad con el numeral 1 del artículo 134 de la Constitución de la República del Ecuador y en concordancia con lo prescrito en el numeral 1 del artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, remito el "**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD E IGUALDAD DE TRATO EN EL SISTEMA LABORAL**", para el respectivo trámite de Ley.

Agradezco la atención que se digne dar a la presente, me suscribo con sentimientos de respeto.

Atentamente,



Marcela Holguín
Asambleísta por Pichincha

No. de trámite:

411126

Fecha recepción: 2021-10-21 15:20

No. de referencia:

582-AN-MH-2021

Fecha documento: 2021-10-21

Remitente:

Marcela Priscila Holguín Naranjo
marcela.holguin@asambleanacional.gob.ec

Revise el estado de su documento
con el usuario 1801774702 en:
<http://dts.asambleanacional.gob.ec>

Oficio: 1 hoja
Anexo: 15 hojas



PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD E IGUALDAD DE TRATO EN EL SISTEMA LABORAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La discriminación o diferenciación laboral se define como un trato diferenciado basado en razones diversas; es el señalamiento prejuicioso a una determinada persona con ciertas características, adjudicándole una condición o sentido de inferioridad.

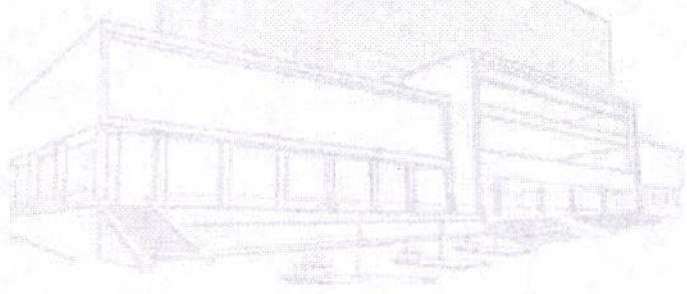
De allí que esta discriminación laboral suele presentarse en todos los hemisferios y estados, sean éstos desarrollados o subdesarrollados, también sean de cultura liberal o no. Es así, que través de los convenios y recomendaciones suscritos por los estados miembros ante la Organización Internacional del Trabajo se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar cualquier discriminación en los siguientes terrenos: 1. Acceso a la formación profesional; 2. Admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones; 3. Condiciones de trabajo. (OIT, 2014, p. 35).

La discriminación laboral puede ser generada por diversos factores que afectan el desarrollo asertivo de relaciones laborales entre el empleador y las y los trabajadores, en este sentido, la OIT define la discriminación laboral como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otro motivo especificado por un estado parte en el convenio, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y con otros organismos apropiados y que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en la ocupación. (OIT, 1960, p. 1).

La discriminación por edad en el empleo se constituye como un problema grave y recurrente conforme el fenómeno del envejecimiento poblacional aumenta, por ejemplo, el término ageing, que hace referencia al envejecimiento continuo de la población en comparación con los bajos índices de natalidad, ha traído consigo el ageism -discriminación por edad-, definido por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos como: tratar a un solicitante o colaborador de manera menos favorable debido a su edad.

En este sentido, William Jiménez plantea que para nadie es un secreto que los empleadores rechacen a solicitantes de empleo que ofrecen madurez, estabilidad, experiencia y buenas calificaciones sencillamente a causa de la edad. Los anuncios de vacantes proclaman descaradamente, los límites máximos de edad para los solicitantes. De una u otra forma, las empresas ejercen políticas que alientan franca o encubiertamente, la discriminación laboral, por razón de la edad. Bajo toda consideración, la edad es un criterio demasiado arbitrario para servir de importante consideración aplicable a las técnicas de selección y de ascenso. (Jiménez Lemus William. 2015. Pág. 1. Discriminación laboral, por razón de la edad, en Colombia.)

La discriminación laboral a causa de la edad, así como de otros factores, son violatorios de los derechos humanos fundamentales de las personas, una posibilidad de erradicar o minimizar el imaginario social impregnado sobre la discriminación laboral, es fomentar la formación ciudadana y empresarial sobre los derechos humanos desde una óptica multicultural, en este sentido, Maribel Giménez e Josía Isea, exponen que partiendo de esto sustentamos la concepción de los derechos humanos como interculturalidad. Esta teoría busca que los derechos humanos



se piensan desde una crítica multicultural dentro de la cual ellos se reformulen como instrumentos de emancipación. (Giménez, Maribel e Isea, Josía. 2017. Pág. 170. Justicia colectiva como mecanismo organizacional y reivindicativo de los derechos humanos en los privados de la libertad.)

La discriminación laboral por edad se manifiesta de muchas formas. Despedir a alguien o dejar de contratarlo por la edad son dos de las formas más reconocidas de discriminación por edad en el ámbito laboral. Pero lo cierto es que la discriminación por edad no se limita a estas dos situaciones. Por ejemplo, si no se toma en cuenta a trabajadores para proyectos importantes o si para tomar un curso de capacitación indican que no hay presupuesto, pero un trabajador más joven sí está tomando ese curso, entonces es discriminación. La discriminación por edad también puede darse en forma de comentarios por parte de los compañeros de trabajo o como otros tipos de acoso laboral.

Del mismo modo que cada persona vive de manera distinta al hacerse mayor, en muchas profesiones hay discriminaciones implícitas sobre cuándo una persona es considerada menos apta por cuestiones de edad. En el ámbito tecnológico, puede que a los 40 años ya sea un trabajador considerado no apto para realizarlo, afirma Elizabeth Tippett, profesora adjunta de la Facultad de Derecho de University of Oregon, o en un trabajo físico. Pero en muchos otros sectores una persona de 40 años está justamente alcanzando la cima del poder laboral, argumenta.

En algunos sectores la edad empieza a afectar antes que en otros, expresa Laurie McCann, abogada sénior de AARP Foundation Litigation., de acuerdo con Elizabeth Tippett. Menciona ciertos campos, como la banca y la contabilidad, la publicidad y la transmisión de noticias locales, como sectores donde los trabajadores pueden sufrir discriminación por edad incluso antes de los 40.

Los estudios muestran que algunas mujeres podrían haber empezado a experimentar discriminación por edad antes de los 40 años. Un estudio realizado por Johana Lahey, economista de Texas A&M, pidió a 150 personas que evaluaran un total de 40 currículos. Las calificaciones de los currículos de mujeres empezaron a caer en picada a partir de los 36 años, mientras que los de los hombres no bajaron hasta los 50 años.

Laurie McCann, abogada sénior de AARP Foundation Litigation. Como parte de un estudio similar a cargo de David Neumark (University of California), Patrick Button (Tulane University) e Ian Burn (University of Liverpool), mandó más de 40,000 currículos para ver cuántas respuestas recibían de empleadores interesados. Los currículos de mujeres de más de 50 años obtuvieron un número significativamente inferior de respuestas, en relación al de los de hombres en el mismo rango de edad.

La clave para combatir la discriminación laboral por edad son las herramientas que el estado brinde para asegurar a las y los trabajadores de que los traten justamente, ya sea a través de un proceso de recursos humanos interno de la empresa o institución o por medio de una acción judicial externa. Pero la manera adecuada para evitar la discriminación por edad es tomar medidas educativas.

Un estudio sobre los perfiles de la discriminación en España, que analiza los datos del CIS en el año 2014, indica que entre las personas con experiencia laboral que señalaron haber sido discriminadas por ser dejadas de contratar, el 48,3% manifestaron haber sido víctimas de discriminación laboral por edad y el 39,8% por motivo de sexo.

Los datos del Eurobarómetro 2012, señalan que dos de cada tres europeos, el 67% creen que las crisis económicas contribuyen a un aumento de la discriminación de los y las trabajadoras mayores, en particular las mayores de 55 años. En este documento se pone de manifiesto el hecho de que el cambio en la estructura de la población, el envejecimiento de la población en los países industrializados por el aumento de la esperanza de vida y el descenso de la natalidad obligan a la necesidad de abordar el tema de las y los trabajadores de mayor edad.



Reconoce que si bien, desde un punto de vista político o legislador, se estudia con interés cómo abordar el impacto económico de este hecho, referido al coste de las pensiones y a cómo afecta al sistema sanitario, se pone poca atención al análisis de la situación real de los propios trabajadores y trabajadoras de edad avanzada, a un estudio en profundidad de cómo es el mercado laboral al que tienen que enfrentarse y si este realmente está dispuesto y preparado para asumir la prolongación de su vida laboral.

Para abordar completamente y legislar adecuadamente hay que evaluar quiénes son estos y estas trabajadoras, buscar soluciones para la discriminación por edad, potenciar las condiciones de trabajo adecuadas y ofrecer alternativas de conciliación de trabajo y vida familiar.

Dentro del marco jurídico europeo, sí se hace referencia explícita a la edad como factor discriminatorio, en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea indica que se prohíbe toda discriminación, y en particular por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenezca a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por medio de la Directiva Comunitaria 2000/78/CE de 17 de noviembre, se traslada además el principio de no discriminación al campo del trabajo, en el artículo 1 se señala que tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

El Estatuto de los Trabajadores recoge, en el párrafo primero de su artículo 17 referido a la no discriminación en las relaciones laborales, una referencia a la discriminación por razón de la edad: "Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o las situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluidos el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

El Estado Ecuatoriano cuenta con una Constitución que señala que el trabajo es un derecho y un deber social y que se asegurará la dignidad, así como una remuneración justa que cubra las necesidades sin discriminación alguna, en muchos casos y lugares, pero no se cumple por completo.

Para miles de ecuatorianos, la edad se ha convertido, cada vez más, en uno de los mayores problemas que enfrentan las personas sobre los 40 años para encontrar empleo, igualdad en la protección y ejercicio de sus derechos frente a los demás grupos sociales.

Conforme datos del Ministerio de Trabajo, mientras en 2017 de cada 100 ecuatorianos 29 eran personas mayores de 40 años, en 2018 bajó a 23 y en 2019 fueron solo 19 de cada 100. Lo cual evidencia una clara curva negativa de oportunidades laborales para las personas en ese rango de edad. Además, durante la pandemia la tasa de empleo pleno entre las personas de 35 a 44 años cayó casi 27 puntos, entre junio del 2019 y junio de 2020, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). No hay duda, entonces, que la edad, a partir de los 40 años, impone una especie de subordinación, reducción de la percepción de la importancia y capacidad de las personas adultas mayores jóvenes (40 a 64 años).

Esto sucede en un escenario de disminución de la capacidad adquisitiva de miles de hogares debido a la crisis laboral que enfrenta el país. Un escenario que, sumado a la reducción del número de miembros que conforman una familia; la distribución de cuidados al interior del núcleo familiar luego de la pandemia; y, la incapacidad de un sector importante de la población de comprar, servicios en el mercado por la falta de empleo, vuelve indispensable promover políticas públicas para garantizar y adquirir opciones laborales para las personas sobre los 40 años.

Conforme los indicadores del mercado laboral, publicados en el Boletín Estadístico Anual: "Mercado Laboral del Ecuador 2020", del Ministerio de Trabajo, los trabajadores sobre los 40 años representan, con más del 58%, el mayor grupo de participación de empleo en el sector informal. Así mismo, los ecuatorianos con más de 30 años en el desempleo son el grupo más numeroso en esas condiciones de vulnerabilidad.

Si bien en el país el marco normativo contiene los derechos al trabajo, todavía es necesario fortalecer la institucionalidad para permitir que esto se cumpla a cabalidad en segmentos de la población que han sido mayormente afectados, nos referimos a personas adultas mayores jóvenes que están entre el segmento de 40 a 64.

La protección de los derechos humanos de las personas de más de 40 años tiene como base el principio de igualdad y no discriminación por razón de edad. Esta protección legitima su consideración como titulares de derechos y personas autónomas e independientes. Supone un viraje en su reconocimiento como una parte activa valiosa y productiva, y no como una carga económica para una institución.

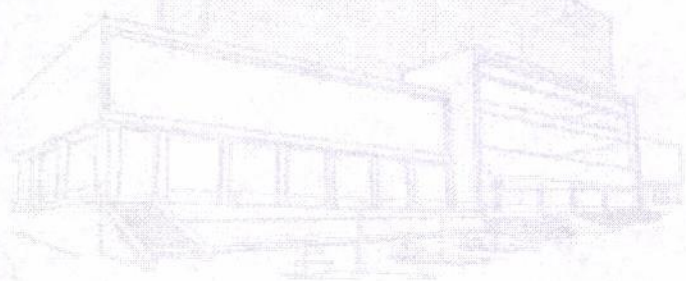
Es importante señalar que los trabajadores mayores benefician a sus empleadores, y a la economía en general, con su vasta experiencia y conocimientos. Los datos evidencian que en Ecuador los adultos mayores jóvenes viven más tiempo, son más saludables y trabajan más que las generaciones pasadas. De por sí, los trabajadores mayores de 30 años representan más de 4 millones de personas en la fuerza laboral.

Debido a estas tendencias, es urgente diseñar leyes para evitar la discriminación por edad, para acabar con los prejuicios en el lugar de trabajo que cada vez son más comunes y -pese a ello- no se les da la importancia que ameritan. ¿Cuántos trabajadores de 40 años en adelante han sido testigos o víctimas de discriminación por edad en el lugar de trabajo o al momento de presentarse a una opción de empleo?

Este proyecto busca fortalecer la lucha contra la discriminación por edad, no solo para que los empleadores y los tribunales traten este asunto con la misma seriedad que otras formas de discriminación, sino para motivar la creación de más oportunidades laborales para este sector. Los estereotipos de edad y las prácticas discriminatorias no pueden volverse generalizadas en el campo laboral. Discriminación es discriminación.

Las pautas para eliminar la discriminación son: la prevención, la formación, que es vital tanto para evitar actitudes discriminatorias y reforzar las políticas de inclusión de los trabajadores de este segmento de edad; la detección, la empresa o institución debe buscar conductas que indiquen discriminación por edad, como el acoso o la baja representación de empleados mayores en nuevas contrataciones y promociones; y mitigar, la empresa o institución debe responder a los reclamos de discriminación por edad de inmediato y tomar en serio cada queja. Las investigaciones de las denuncias deben incluir entrevistas con todas las partes relacionadas con la queja, así como con testigos.

La erradicación de la discriminación por razón de la edad exige, por una parte, cambios legales, y por otra, cambios culturales. La elaboración de una legislación idónea pasa por el conocimiento en profundidad del problema, de mantener una línea única de actuación, no sólo pensando en motivos económicos y de sostenimiento del sistema, sino en la realidad de las empresas, de los trabajadores y trabajadoras, y en sus necesidades.



Toda discriminación se fundamenta en una serie de estereotipos que hay que conocer para poder eliminarlos. El análisis de la edad como causa de discriminación es un tema complejo, puesto que la edad es un elemento en permanente mutación. Se asocia la edad con el desarrollo de determinadas habilidades, tanto físicas como mentales y se sustenta el hecho de que éstas se pierden por el mero hecho de hacerse mayor sin tener en cuenta que ésta no es una realidad universal para todas las personas ni para todos los trabajos.

Los estereotipos deben ser eliminados, más eso no significa que en las relaciones laborales no se deban tener en cuenta ciertos aspectos relacionados con la edad, sin que eso suponga un tratamiento discriminatorio. Esto pasa por el reconocimiento de las necesidades de los trabajadores y trabajadoras de edad avanzada, así como la ayuda, preparación y asesoramiento a las empresas o instituciones para poder hacer frente a los cambios que puede suponer la inclusión en sus plantillas de trabajadores con rangos de edad más amplios.

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que, el artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador indica dentro de los deberes primordiales del Estado: 1. 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, los numerales 2, 6, 8 y 11 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, señalan que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

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. La ley sancionará toda forma de discriminación. 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.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos;

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

11. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos;

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 3 del artículo 230 de la Constitución de la República del Ecuador establece que en el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley: 3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo;

Que, el artículo 284 del mismo cuerpo constitucional 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 Carta Magna 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 Carta Magna manda 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 remuneración. 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;

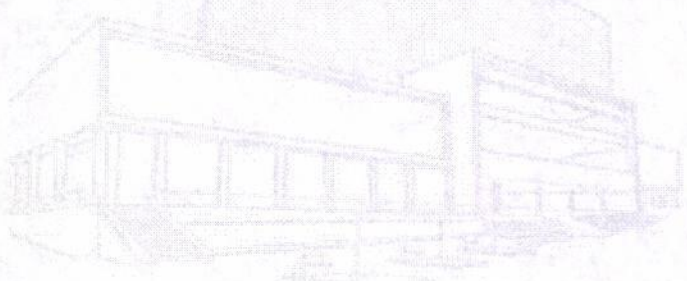
Que, en el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se encuentra que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía

Las leyes de cada país deben ser el soporte para eliminar la discriminación, pero con frecuencia son muy endebles por lo que dan cabida a las prácticas discriminatorias;

Que, en el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se encuentra que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación;

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos determina en el artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;

Que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 6 numeral 1 y 2 determina que los estados partes en el presente Pacto 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; entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados



Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana;

Que, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación, señala varios aspectos concernientes a la discriminación en el empleo y la ocupación;

Que, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, señala que [...] con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada país miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;

Que, la Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, en su artículo 18, señala que todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;

Que, el Código del Trabajo en el artículo 79, hace referencia a la igualdad de remuneración, y establece que a trabajo igual corresponde igual remuneración, 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;

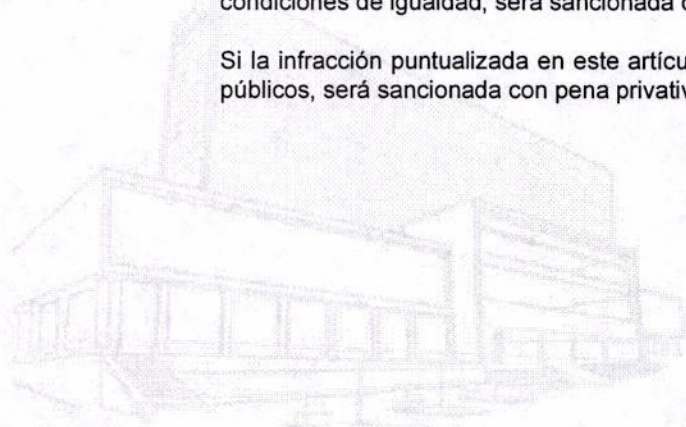
Que, el Código del Trabajo en el numeral 36 del artículo 42 indica que son obligaciones del empleador implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador;

Que, el artículo 195.3 del Código de Trabajo indica en el cuarto inciso que, en cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro;

Que, el artículo 220 de la norma ibidem señala en el segundo inciso que el contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados;

Que, el Código Integral Penal, en el artículo 176, señala que la persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años;



Que, la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 1 señala como principio la calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación;

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 2 indica como objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación;

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 asambleístas 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;

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, la Asamblea Nacional expide el siguiente:

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD E IGUALDAD DE TRATO EN EL SISTEMA LABORAL

CAPÍTULO I

DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO DE LA NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD E IGUALDAD DE TRATO EN EL SISTEMA LABORAL

Artículo 1.- Inclúyase después del artículo 44 sobre las prohibiciones al empleador los siguientes artículos innumerados:

Artículo [...] Prohibición de discriminación por edad.- Está prohibido para el empleador a más de las prohibiciones del artículo 44 las siguientes:

- a. Incluir condiciones de edad en los anuncios de empleo para el acceso al mismo o definir rangos de edad para determinados cargos, así como solicitar fotografías en la hoja de vida del postulante.
- b. Solicitar pólizas de seguro privadas por enfermedades degenerativas o catastróficas como requisito por la edad del postulante.
- c. Establecer límites de edad para programas de capacitación, ascensos, así como cualquier otro beneficio complementario.
- d. Negarse a contratar o despedir a una persona tomando como base su edad, así como tomar represalias para obligarle a renunciar.
- e. Permitir la discriminación por edad entre los trabajadores de la empresa en contra de un o una trabajadora mayor de 40 años de edad.

Artículo [...].- Queja.- El postulante o trabajador que se sienta vulnerado por discriminación por edad debe enviar el reclamo a la Unidad de Talento Humano o a quién hiciere sus veces en



la empresa, por escrito, debidamente argumentado y con las pruebas que considere necesarias.

La respuesta de la empresa debe ser por escrito y debidamente justificada, a más tardar 5 días después del reclamo.

Si el postulante o trabajador no se siente satisfecho con la respuesta de la empresa podrá acudir al ente rector de trabajo, quién deberá señalar argumentadamente y por escrito si hubo o no discriminación por edad y, de haberlo, se buscará llegar a un acuerdo por medio de la mediación.

Artículo [...].- Demanda del postulante.- De no lograr la mediación, el postulante podrá interponer una demanda judicial y si se demuestra que hubo discriminación por edad, se le interpondrá a la empresa una multa equivalente de conformidad con el artículo 7 del Mandato Constituyente 8 por cada incumplimiento y la obligación de la empresa a reparar el daño causado.

Artículo [...].- Demanda del trabajador.- De no lograr la mediación, el trabajador podrá interponer una demanda judicial y si se demuestra que hubo discriminación por edad, se le interpondrá a la empresa una multa equivalente de conformidad con el artículo 7 del Mandato Constituyente 8 por cada incumplimiento y la obligación de la empresa a reparar el daño causado, a más de la capacitación de todos los trabajadores de la empresa en materia de discriminación.

Artículo [...].- Medidas de reparación.- Una vez que el ente rector de trabajo determine que hubo discriminación por edad a un trabajador, la empresa deberá capacitar a los trabajadores en materia de discriminación bajo las siguientes reglas:

a) La empresa procederá a capacitar a todos los trabajadores que consten en la nómina, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral y el fortalecimiento de las aptitudes y actitudes de las y los trabajadores;

b) El ente rector de trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en la presente norma por parte de la empresa, y será notificado con el inicio y fin de la capacitación, para que realice el debido seguimiento mediante visitas a la empresa; y,

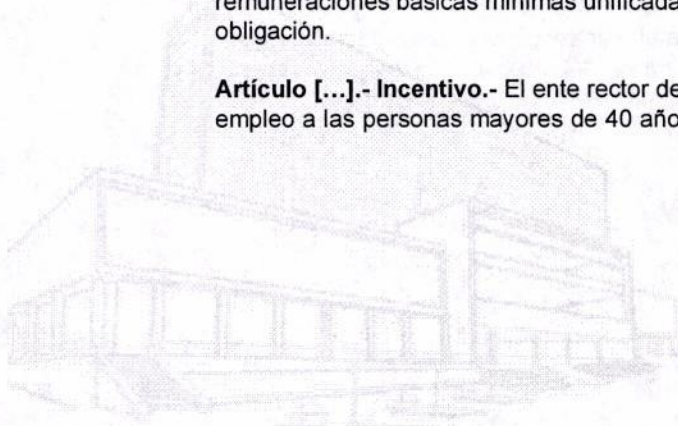
c) La capacitación se realizará con un mínimo de 10 horas, dividido en 2 horas diarias por 5 días, o una hora diaria durante 10 días, que se iniciarán máximo una semana después de la notificación del ente rector de trabajo por la discriminación por edad.

Artículo [...].- Obligación.- El empleador que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, al menos, a una persona mayor de 40 años, observándose los principios de equidad de género y diversidad, siendo progresivo este porcentaje desde la fecha de la publicación de esta norma en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año del 2%, en el cuarto año 3%, hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Artículo [...].- Sanción.- El empleador que incumpla con lo dispuesto en el artículo precedente será sancionado por el ente rector de trabajo con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, hasta que cumpla con la obligación.

Artículo [...].- Incentivo.- El ente rector de trabajo, mediante acuerdo ministerial, garantizará el empleo a las personas mayores de 40 años, incentivando a las empresas que contraten a más



personas de lo indicado en la obligación de contratación, en ese rango edad o que se encuentren desempleadas hasta por lo menos 6 meses antes de la contratación.

CAPÍTULO II

DE LAS REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA NO DISCRIMINACIÓN POR EDAD E IGUALDAD DE TRATO EN EL SISTEMA LABORAL

Artículo 2.- Inclúyase después del artículo 68 sobre los ascensos de la Ley Orgánica del Servicio Público los siguientes artículos innumerados:

Artículo [...] **Prohibición de discriminación por edad.-** Está prohibido para la administración pública las siguientes acciones:

a. Incluir condiciones de edad en los anuncios de empleo para el acceso al mismo o definir rangos de edad para determinados cargos, así como solicitar fotografías en la hoja de vida del postulante.

b. Solicitar pólizas de seguro privadas por enfermedades degenerativas o catastróficas como requisito por la edad del postulante.

c. Establecer límites de edad para programas de capacitación, ascensos, así como cualquier otro beneficio complementario.

d. Negarse a contratar o despedir a una persona tomando como base su edad, así como tomar represalias para obligarle a renunciar.

e. Permitir la discriminación por edad entre los servidores públicos de la institución en contra de un o una servidora pública mayor de 40 años de edad.

Artículo [...].- Queja.- El postulante o servidor público que se sienta vulnerado por discriminación por edad debe enviar el reclamo a la Unidad Administradora de Talento Humano de la institución, por escrito, debidamente argumentado y con las pruebas que considere necesarias.

La respuesta de la institución debe ser por escrito y debidamente justificada, a más tardar 5 días después del reclamo.

Si el postulante o servidor público no se siente satisfecho con la respuesta de la institución podrá acudir al ente rector de trabajo, quién deberá señalar argumentadamente y por escrito si hubo o no discriminación por edad, y de haberlo, se buscará llegar a un acuerdo por medio de la mediación.

Artículo [...].- Demanda del postulante.- De no lograr la mediación, el postulante podrá interponer una demanda judicial y si se demuestra que hubo discriminación por edad, se emitirá informes a los órganos de control pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar.

Artículo [...].- Demanda del servidor público.- De no lograr la mediación, el postulante podrá interponer una demanda judicial y si se demuestra que hubo discriminación por edad se emitirá informes a los órganos de control pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar, y la obligación de la empresa a reparar el daño causado, a más de la capacitación de todos los trabajadores de la empresa en materia de discriminación.

Artículo [...].- Medidas de reparación.- Una vez que el ente rector de trabajo determine que hubo discriminación por edad a un trabajador, la institución deberá capacitar a los servidores públicos en materia de discriminación bajo las siguientes reglas:



a) La institución procederá a capacitar a todos los servidores que consten en la nómina, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral y el fortalecimiento de las aptitudes y actitudes de las y los servidores;

b) El ente rector de trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en la presente norma por parte de la institución, y será notificado con el inicio y fin de la capacitación, para que realice el debido seguimiento mediante visitas a la institución; y,

c) La capacitación se realizará con un mínimo de 10 horas, dividido en 2 horas diarias por 5 días, o una hora diaria durante 10 días, que se iniciarán máximo una semana después de la notificación del ente rector de trabajo por la discriminación por edad.

Artículo [...].- Obligación.- La institución que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, al menos, a una persona mayor de 40 años, observándose los principios de equidad de género y diversidad, siendo progresivo este porcentaje desde la fecha de la publicación de esta norma en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año del 2%, en el cuarto año 3%, hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Artículo [...].- Sanción.- La autoridad nominadora de la institución que incumpla con lo dispuesto en el artículo precedente será sancionada por el ente rector de trabajo con un sueldo básico, hasta que cumpla con la obligación.

Artículo [...].- Incentivo.- El ente rector de trabajo, mediante acuerdo ministerial, garantizará la el empleo a las personas mayores de 40 años, incentivando a las instituciones que contraten a más personas de lo indicado en la obligación de contratación, en ese rango edad o que se encuentren desempleadas hasta por lo menos 6 meses antes de la contratación.

DISPOSICIONES GENERALES

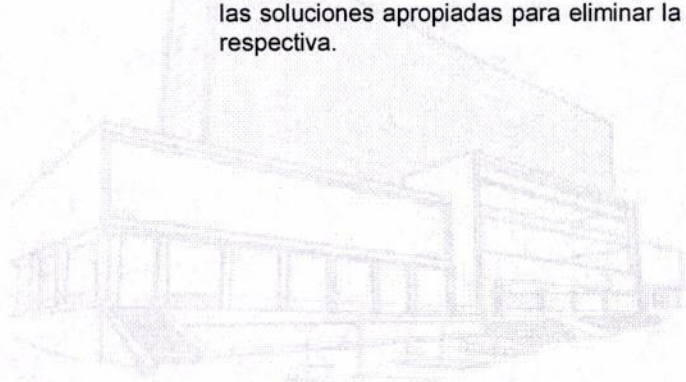
PRIMERA.- La Defensoría del Pueblo, en el marco de sus competencias, implementará procesos de observancia, seguimiento y defensa de las disposiciones contenidas en la presente Ley.

SEGUNDA.- El ente rector de trabajo incluirá en su página institucional un programa de prevención de discriminación por edad en el ámbito laboral, así como las guías técnicas y herramientas necesarias para el cumplimiento de lo establecido en la presente norma, los mismos podrán ser ajustados por cada empresa o institución de conformidad a sus particularidades, sin dejar de cumplir los parámetros básicos establecidos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El ente rector de educación superior determinará las instituciones de educación superior, para que en el plazo de 90 días a partir de la publicación de la presente norma en el Registro Oficial, realicen un estudio para identificar los tipos de actividades en las que más existe discriminación por edad contra las y los trabajadores de más de 40 años, por las dificultades de adaptación y las exigencias del trabajo.

SEGUNDA.- El ente rector de trabajo, una vez que el ente rector de educación superior le entregue el estudio indicado en la disposición transitoria primera, en 90 días deberá proponer las soluciones apropiadas para eliminar la discriminación por edad en la normativa secundaria respectiva.



TERCERA.- En un plazo máximo de 180 días, contados a partir de la publicación de la presente norma en el Registro Oficial, el ente rector de trabajo publicará la normativa secundaria para el incentivo de la contratación de personas mayores de 40 años.

DISPOSICIONES REFORMATARIAS

PRIMERA.- Inclúyase un artículo, después del artículo 25.2 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, sobre la preferencia a bienes, obras y servicios de origen ecuatoriano, y a los actores de la Economía Popular y Solidaria y micro, pequeñas y medianas empresas:

Art. 25.3. Preferencia a la mano de obra local del programa de empleo del ente rector de trabajo.- Las entidades que conforman la Administración Pública Central e Institucional para la construcción, mantenimiento de obras y prestación de servicios que contraten directamente o a través de proveedores, dará prioridad a la mano de obra local, calificada y registrada en el programa de empleo del ente rector de trabajo.

SEGUNDA.- Inclúyase un numeral al artículo 183 de la Ley Orgánica de Educación Superior sobre las Funciones del órgano rector de la política pública de educación superior:

k) Establecer los incentivos necesarios para que las instituciones de educación superior desarrollen estudios referentes al sistema laboral, con énfasis en la discriminación laboral, salarial e igualdad de trato, sin menoscabo de sus políticas internas.

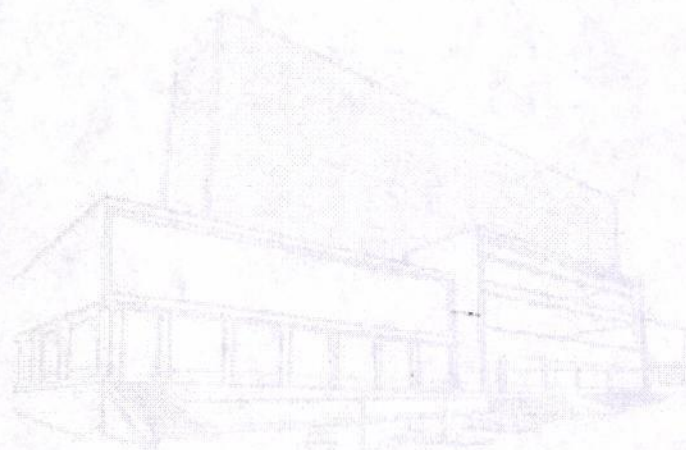
DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior jerarquía que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su promulgación en el Registro Oficial.

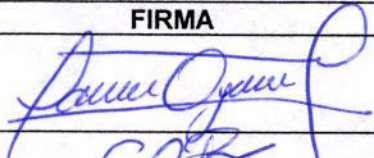

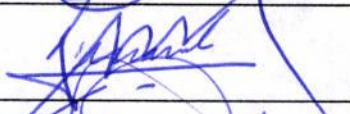

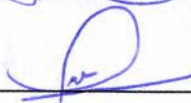
Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, a los 21 días del mes de octubre de 2021.

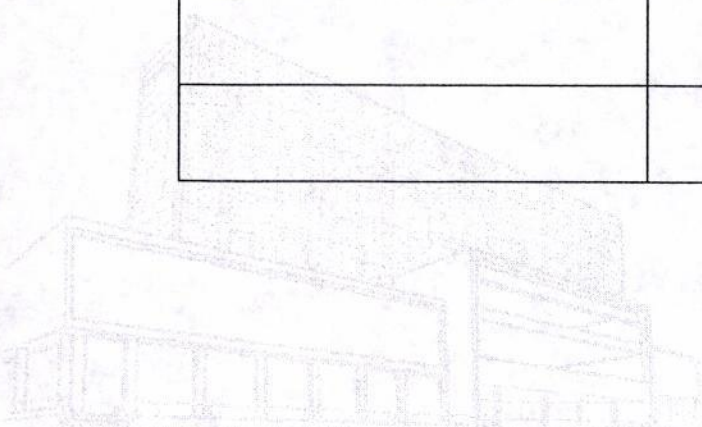


FIRMAS DE RESPALDO AL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD E IGUALDAD DE TRATO EN EL SISTEMA LABORAL

NOMBRE Y APELLIDO	CÉDULA	FIRMA
Johanna Ortiz	1104184260	
SOFIA ESPIN	1203637754	
PERDIZ GARCIA	1705494761	
Kevin herra	0801233719	
Jhaysiro Urcola	172187893-0	
Blasco Luna	030151539-1	
Gustavo Mateus Acosta	0906587696	
ANA MARIA RAFFO	0921146502	
MARWAT SANCHEZ	2100715845	
PATRICIA HÚÑEZ	0601974793	
Pierrot Ucerango	1709261844	
Juan Cristobal Zúñiga	0102597903	
Luisa González A.	1711595536	

FIRMAS DE RESPALDO AL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD E IGUALDAD DE TRATO EN EL SISTEMA LABORAL

NOMBRE Y APELLIDO	CÉDULA	FIRMA
Pamela Aguiñiga	1002652269	
Genin Barreto	131161117-0	
FERNANDO CEDEÑO R.	1304342809	
Paola Cabezas Bastillo	080210061-0	
Victoria Desintonio	0926047431	



FICHA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN INICIATIVAS LEGISLATIVAS

Nombre del Proyecto de Ley y/o reforma: PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD E IGUALDAD DE TRATO EN EL SISTEMA LABORAL
Proponente de la iniciativa legislativa: As. Marcela Priscila Holguín Naranjo

I. NECESIDAD DEL PROYECTO O INICIATIVA LEGISLATIVA

1. **¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad jurídica?**
 - Suplir la ausencia de regulación o normativa específica
2. **¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad programática y/o derecho?**
 - Trabajo y seguridad social
3. **¿Qué normas legales vigentes se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta?**

Código de Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de Educación Superior, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública

II. ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA

4. **¿El ámbito de la propuesta de Ley y/o reforma y sus principios están previstos dentro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo?**
¿A qué objetivo del PND se alinea más su contenido?
 - Objetivo 1, Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales
5. **¿La propuesta de Ley y/o reforma viabiliza, apoya o complementa de alguna manera los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)?**
¿A qué objetivo del Agenda 2030 se alinea más su contenido?
 - Objetivo 8, Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

III. REPERCUSIONES ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS

6. **¿La propuesta de Ley y/o reforma da lugar a alguna carga y/o impacto económico en:**
 - _Ninguno

IV. REPERCUSIONES SOCIALES

7. **¿Qué población se vería beneficiada?**
 - Adultas / os

V. EFECTOS Y/O REPERCUSIONES POLÍTICAS

8. **¿Qué función/es y/o entidad/es se encargarán de implementar la propuesta de Ley y/o reforma?**
 - Función Ejecutiva
 - SECRETARIA DE EDUCACION SUPERIOR CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION
 - MINISTERIO DEL TRABAJO
9. **¿Es posible identificar posibles efectos secundarios negativos, conflictividad o consecuencias no deseadas de su propuesta?**

NO