



BURÓ TRIBUTARIO[®]

CONSULTORES

By BUROTRIB

Somos una empresa especializada en impuestos que presta soluciones y asesoría tributaria, construyendo una relación directa con los clientes desde la confianza y el compromiso.

BURÓ NEWS



www.burotributario.com.ec



Séptimo Suplemento del Registro Oficial. No. 38
14 de mayo de 2025

**LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA
DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL SISTEMA LABORAL**
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, señala 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 ríe 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 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 delado 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 Económico, 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 económica 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 prácticas 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 estos 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 con fecha 21 de octubre de 2022, presentamos el Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a varias Leyes respecto de la Discriminación por Edad e Igualdad de trato en el Sistema Laboral;

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:

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

CAPÍTULO I REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1.- Inclúyase un artículo 42.2 en el Código de Trabajo con el siguiente texto:

“Art. 42.2.- Reglas para la capacitación. - El empleador deberá capacitar a las y los trabajadores bajo las siguientes reglas:

- a)** El empleador procederá a capacitar a todas las y los trabajadores que consten en la nómina, en temas o materias que mejoren el ambiente laboral, fortalecimiento de las aptitudes y actitudes, así como la erradicación y prevención de toda forma de acoso, violencia o discriminación por razones de edad, entre otros aspectos.
- b)** El ente rector de trabajo verificará el cumplimiento de esta obligación por parte del empleador, y será notificado con el inicio y fin de la capacitación, en razón de que se realice el seguimiento mediante inspecciones focalizadas a la empresa bajo la normativa que dicte el ente rector del trabajo; y,
- c)** La capacitación se realizará con un mínimo de 10 horas, de acuerdo a lo que determine el reglamento expedido por el ente rector del trabajo”

Artículo 2.- Inclúyase un artículo 42.3 en el Código de Trabajo (Sic) con el siguiente texto:

“Artículo 42.3.- Obligación.- El empleador que cuente con veinticinco trabajadores, deberá mantener a una o un trabajador mayor de cuarenta (40) años. Cuando mantenga el empleador más de 25 trabajadores deberá mantener el 1% del total de su nómina a trabajadores de más de 40 años de edad, observando los principios de equidad de género y diversidad.

Dicha obligación no podrá ser menor del cuatro por ciento de la totalidad de sus trabajadores.



El Estado, a través del ente rector del trabajo, implementará programas de incentivos no económicos para aquellos empleadores que incorporen en su nómina a personas mayores de cuarenta (40) años que se encuentren en situación de desempleo, observando los principios de equidad de género y diversidad

El ente rector del trabajo publicará anualmente el listado de empleadores que hayan implementado buenas prácticas en la contratación de personas mayores de cuarenta (40) años, y establecerá un sistema de reconocimiento público que contribuya a la visibilización de estas iniciativas.

Artículo 3.- Inclúyase un artículo 42.4 en el Código de Trabajo (Sic) con el siguiente texto:

"Artículo 42.4.- Sanción.- El empleador que incumpla con lo dispuesto en el artículo precedente será sancionado con una multa de diez a veinte dólares diarios hasta que cumpla con su obligación.

Artículo 4.- inclúyase en el artículo 44 los siguientes literales, donde constan las prohibiciones al empleador, los siguientes literales:

"n) Prohíbese establecer restricciones de edad en los anuncios de empleo o para el desempeño de cargos de cualquier tipo, a excepción de la necesidad del empleador, debido a la naturaleza del empleo, de conocer en casos excepcionales las cualidades físicas de la persona trabajadora. Las excepciones las regulará el ministerio rector de la política pública del trabajo.

ñ) Prohíbese solicitar pólizas de seguros privados de salud, de vida o por enfermedades degenerativas y catastróficas como requisito previo a la vinculación laboral de La persona trabajadora.

o) Prohíbese establecer límites de edad para programas de capacitación, ascensos o cualquier mejoramiento a la situación laboral de la persona trabajadora, se exceptúan las capacitaciones por la naturaleza de sus funciones o necesidad excepcional del empleador.

p) Prohíbese la terminación de la relación laboral por razones de edad o por acciones de acoso o violencia provocadas para promover la renuncia de la persona trabajadora.

q) Prohíbese la discriminación, el acoso o la violencia en los espacios de trabajo por razones de edad."



Artículo 5.- Inclúyase al final del artículo 46 los siguientes párrafos:

“El postulante o trabajador que se sienta vulnerado por razones de discriminación en razón a su edad podrá requerir una respuesta debidamente motivada, por parte del empleador o sus delegados, sobre las razones de la negativa de su vinculación laboral, según conste en el procedimiento del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación y acoso laboral que dicte el ministerio de política pública del trabajo.

El trabajador podrá ejercer las acciones legales y constitucionales que le asistan para la garantía de sus derechos.”

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 6.- Sustitúyase el literal s) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público y añádase los siguientes literales:

s) A que el empleador público no establezca restricciones de edad en los anuncios de empleo o para el desempeño de cargos de cualquier tipo, según establezca el reglamento expedido por el ministerio rector de política pública del trabajo.

t) A que no se establezcan límites de edad para programas de capacitación al servidor público, excepto las capacitaciones que por la naturaleza de sus funciones sean necesarias para el empleador.

u) A no ser discriminado, acosado o víctima de violencia en los espacios de trabajo por razones de edad.

v) A recibir capacitación continua y permanente en temas o materias que mejoren el ambiente laboral y el fortalecimiento de las aptitudes y actitudes de los servidores públicos, así como la erradicación y prevención de toda forma de acoso, violencia o discriminación por razones de edad, entre otros aspectos.

w) Los demás que establezca la Constitución y la Ley.”

Artículo 7. - Inclúyase un artículo en la Ley Orgánica del Servicio Público, después del artículo innumerado siguiente al artículo 24, con el siguiente texto:

“Artículo 24,1.- Sanción. - El empleador público o el servidor público que incumpla con lo dispuesto en el artículo precedente será sancionado conforme las disposiciones vigentes en Ley y el reglamento.”



Artículo 8.- Añádase como un último párrafo en el artículo 81 de la Ley Orgánica del Servicio Público, el siguiente:

“Será excepcional la jubilación obligatoria por razones de edad, en las Instituciones del Sistema de Educación Superior, disponiéndose además que en dichas entidades se establecerán políticas de acción afirmativa que permitan la permanencia y ejercicio de la docencia y de cargos académicos para las y los docentes que se encuentren en la edad de adultos mayores.”

CAPÍTULO III

DE LAS REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

Artículo 9.- 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, el siguiente artículo:

“Alt. 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 e institucional para la construcción, mantenimiento de obras y prestación de servicios que contraten directamente o a través de proveedores, darán prioridad a la mano de obra local, calificada y registrada en el programa de empleo del ente rector de trabajo.”

CAPÍTULO IV

DE LAS REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Artículo 10.- En el artículo 70 de la Ley-Orgánica de Educación Superior, agréguese un párrafo que diga lo siguiente:

“Las Instituciones de Educación Superior públicas o privadas no podrán obligar a ningún docente a acogerse a la jubilación por razones de edad. Queda prohibido a las Instituciones del Sistema de Educación Superior públicas o privadas la reducción de la carga horaria o el cambio de funciones de las y los docentes por el solo hecho de haber cumplido la edad necesaria para jubilarse. En el caso de que cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de Seguridad Social para la jubilación, podrán retirarse de la docencia voluntariamente y cesarán en la misma percibiendo la compensación dispuesta en la Disposición General Primera de la Ley Orgánica del Servicio Público”



Artículo 11.- A continuación del artículo 150 de la Ley Orgánica de Educación Superior, el siguiente artículo:

“Art. 150.1.- Prohibición de discriminación por razones de edad para docentes y personal académico. - Las Instituciones de Educación Superior establecerán políticas de acción afirmativa que permitan la permanencia y ejercicio de la docencia y de cargos académicos para las y los docentes que se encuentren en la edad de adultos mayores.

Para la consideración de la carga horaria en los docentes a tiempo completo, parcial y por contrato, no se tomará en cuenta la edad de estos, sino su disponibilidad. No se podrá limitar el acceso o permanencia a cargos académicos debido a la edad.”

Artículo 12.- 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 no económicos 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.”

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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA.- El ente rector de educación superior determinará las instituciones de educación superior, para que en el plazo de noventa (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, 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 noventa (90) días deberá proponer las soluciones apropiadas para eliminar la discriminación por edad en la normativa secundaria respectiva.



TERCERA.- En un plazo máximo de ciento ochenta (180) días, contados a partir de la publicación de la presente norma en el Registro Oficial, el ente rector de trabajo mediante acuerdo ministerial determinará la pertinencia y establecerá el incentivo no económico para aquellas empresas o instituciones públicas que contraten a más personas mayores de cuarenta (40) años que se encuentren desempleadas hasta por lo menos seis (6) meses antes de la contratación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- puedan 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, provincia de Pichincha, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veinticinco.

VIVIANA VELOZ R.
PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL

ABG. ALEJANDRO MUÑOZ HIDALGO
SECRETARIO GENERAL