TIPS

Ecuador / No. 27
Viernes, mayo 16 de 2025

ANDERSEN

Ley Orgánica reformatoria a varias leyes respecto de la discriminación por edad en el Sistema Laboral

Mediante **Registro Oficial Séptimo Suplemento** de mayo 14 de 2025, se publicó la **Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral**, cuyo propósito es garantizar que los trabajadores tengan derecho a desempeñarse en un entorno laboral adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, evitando toda forma de discriminación laboral por razones de edad.

A continuación, se detallan las principales reformas al Código de Trabajo:

1. Obligación del empleador de capacitar a sus trabajadores

a) El empleador deberá capacitar a los trabajadores que consten en nómina en temas relacionados con la mejora del ambiente laboral, fortalecimiento de aptitudes y actitudes, y prevención de toda forma de acoso o discriminación.
b) La capacitación deberá tener una duración mínima de diez (10) horas, conforme a lo que establezca el reglamento que será emitido por el Ministerio de Trabajo.
c) El Ministerio de Trabajo verificará el cumplimiento de esta obligación por parte del empleador, quien deberá notificar el inicio y la finalización de las capacitaciones, a fin de permitir un seguimiento mediante inspecciones focalizadas, conforme la normativa que emita dicha entidad.

2. Obligación del empleador de contratar trabajadores mayores de 40 años

Los empleadores que cuenten con 25 trabajadores deberán contratar al menos un trabajador mayor de 40 años. En caso de tener más de 25 trabajadores, deberán mantener en su nómina al menos el 1% del total de trabajadores con personas mayores de 40 años. En ningún caso, esta obligación podrá ser inferior al 4% del total del personal.

El Ministerio de Trabajo implementará programas de incentivos no económicos para los empleadores que incorporen en su nómina a personas mayores de 40 años que se encuentren en situación de desempleo, procurando la observancia de los principios de equidad de género y diversidad.

El empleador que incumpla esta obligación será sancionado con una multa de diez (10) a veinte (20) dólares diarios, hasta que regularice su situación.

3. Prohibiciones al empleador

Se incorporan las siguientes prohibiciones:

a) Se prohíbe establecer restricciones de edad en los anuncios de empleo o para el desempeño de cualquier cargo, salvo cuando la naturaleza del trabajo lo justifique.
b) Se prohíbe solicitar pólizas de seguros privados de salud, de vida o contra enfermedades degenerativas y catastróficas como requisito previo a la contratación laboral.
c) Se prohíbe establecer límites de edad para participar en programas de capacitación, procesos de ascenso o cualquier mecanismo de mejora en la situación laboral del trabajador, salvo por razones inherentes a la naturaleza de las funciones o por necesidad excepcional debidamente justificada por el empleador.
d) Se prohíbe la terminación de la relación laboral por razones de edad o mediante acciones de acoso o violencia dirigidas a forzar la renuncia del trabajador.
e) Se prohíbe todo acto de discriminación, acoso o violencia en el lugar de trabajo por razones de edad.

El postulante o trabajador que considere haber sido discriminado por su edad podrá exigir una respuesta motivada del empleador o su delegado respecto a la negativa de su vinculación laboral. Dicha respuesta deberá observar el procedimiento establecido en el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación y acoso laboral, emitido por el Ministerio encargado de la política pública laboral.

Se establece un plazo máximo de ciento ochenta (180) días, contados a partir de la publicación de la presente Ley, para que el Ministerio de Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial, emita la normativa correspondiente sobre los incentivos no económicos dirigidos a empleadores que contraten a personas mayores de 40 años que se encuentren desempleadas durante al menos seis meses previos a su contratación.

La presente Ley se encuentra vigente desde su publicación en el Registro Oficial.