

MAYO 2025

CONSULTA LABORAL:

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

Ámbito:

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. Su objetivo es garantizar un entorno laboral adecuado, evitando cualquier forma de discriminación laboral por razones de edad y fomentando el pleno ejercicio de las facultades físicas y mentales de los trabajadores.

Antecedente:

La norma surge como respuesta a las crecientes denuncias sobre discriminación laboral hacia personas mayores de 40 años, quienes enfrentan barreras de acceso, ascenso y estabilidad en el empleo. La Asamblea Nacional aprobó esta reforma en el marco de las políticas de igualdad y no discriminación consagradas en la Constitución del Ecuador.

Contenido y puntos relevantes:

- Capacitación obligatoria por parte del empleador:
El empleador deberá impartir al menos diez (10) horas de capacitación a sus trabajadores en temas de ambiente laboral, prevención del acoso y fortalecimiento de aptitudes.
- Las empresas con 25 o más trabajadores deberán contratar al menos un trabajador mayor de 40 años. En nóminas superiores, el porcentaje no podrá ser inferior al 4%.
- Prohibiciones para el empleador:
 - No establecer restricciones de edad en anuncios de empleo.
 - No exigir pólizas privadas de salud o vida como requisito de contratación.
 - No fijar límites de edad para capacitación o ascensos.
 - No terminar relaciones laborales por razones de edad.
 - No incurrir en actos de acoso, discriminación o violencia por edad.

El incumplimiento de la contratación de mayores de 40 años acarrea multas de 10 a 20 dólares diarios hasta la regularización.

Implicaciones para empleadores:

- Ajustar políticas internas de contratación y ascenso.
- Implementar programas de inclusión laboral para mayores de 40 años.
- Garantizar igualdad de acceso a capacitación, ascensos y estabilidad laboral.
- Prevenir prácticas discriminatorias y sancionables.

Recomendaciones:

1. Actualizar manuales de recursos humanos conforme a la nueva normativa.
2. Establecer mecanismos de control para el cumplimiento de la cuota mínima de contratación.
3. Capacitar al personal de Talento Humano en prevención de discriminación etaria.
4. Difundir entre trabajadores y postulantes los derechos establecidos en esta Ley.

Fuente: Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral – Registro Oficial, mayo 14 de 2025.