

REGISTRO OFICIAL[®]
ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



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



Oficio Nro. AN-SG-2025-0288-O

Quito, D.M., 13 de mayo de 2025

Asunto: Publicación - Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral

Abogada
Martha Jaqueline Vargas Camacho
Directora del Registro Oficial
CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR
En su Despacho

De mi consideración:

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó la Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral.

En la continuación de la sesión No. 992 de fecha 18 de febrero de 2025, el Pleno de la Asamblea Nacional se pronunció y aprobó el informe para segundo debate del proyecto de Ley mencionado anteriormente. Posterior a ello, el Ejecutivo remitió a la Asamblea Nacional, mediante oficio Nro. T.492-SGJ-25-0077 a fecha 17 de marzo de 2025 la objeción parcial por inconveniencia y la objeción parcial por inconstitucionalidad al proyecto de Ley. Por su parte la Corte Constitucional del Ecuador mediante dictamen Nro. 2-25-OP/25 se pronunció respecto a lo correspondiente a la objeción parcial por inconstitucionalidad del mismo.

En la sesión No. 1027 de fecha 12 de mayo de 2025, el Pleno de la Asamblea Nacional aprobó el Informe no vinculante correspondiente a la objeción parcial por inconveniencia y objeción parcial por inconstitucionalidad de la Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, bajo la siguiente moción:

Mediante memorando Nro. AN-OVJC-2025-0040-M se mocionó lo siguiente:

"La aprobación del Informe No Vinculante sobre la Objeción Parcial por Inconstitucionalidad y la Objeción Parcial por Inconveniencia presentada por el Ejecutivo al Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral, conforme el siguiente detalle:

1. Allanarse a la objeción por inconstitucionalidad de los artículos 2 y 3, aprobando los textos alternativos propuestos por la Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, que solucionan los problemas constitucionales identificados por la Corte Constitucional en su Dictamen Nro. 02-25-OP/25, de 24 de abril de 2025.
2. Ratificarse en los artículos 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, Disposición General Segunda y Disposición Transitoria Segunda, aprobados por el Pleno de la Asamblea Nacional en la sesión Nro. 992, del 18 de febrero de 2025, por falta de motivación, argumentación jurídica y de remisión de textos alternativos en la objeción por inconveniencia remitida por la Función Ejecutiva."

Por lo expuesto, y tal como disponen los artículos 138 de la Constitución de la República del Ecuador y 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, acompaño el texto de la Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, para que se sirva publicarlo en el Registro Oficial.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Alejandro Xavier Muñoz Hidalgo
SECRETARIO GENERAL

Anexos:

- ro_ley_reformatoria_varias_leyes_discriminacion_por_edad-signed.pdf

km





Oficio No. AN-RVVR-2025-0002-O

Quito D.M., 20 de febrero de 2025

Señor
Daniel Noboa Azín
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
En su despacho.-

De mi consideración:

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó en segundo debate el 18 de febrero de 2025, el proyecto de **LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL SISTEMA LABORAL**, siendo en esta última fecha aprobado.

En tal virtud, y para los fines previstos en los artículos 137 de la Constitución de la República del Ecuador y artículo 63 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, se remite el auténtico y copia certificada del texto del Proyecto de Ley, así como también la certificación de la Secretaría General sobre las fechas de los respectivos debates.

Atentamente,



VIVIANA VELOZ R.
Presidenta de la Asamblea Nacional

 PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR SECRETARÍA GENERAL JURÍDICA RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS			
FECHA:	20 FEBRERO 2025	HORA:	14:14
RESPONSABLE:	Juan Ramos		
FIRMA:	Juan Ramos		



CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Secretario General de la Asamblea Nacional, me permito CERTIFICAR que el 29 de febrero de 2024 la Asamblea Nacional discutió en primer debate el proyecto de **“LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL SISTEMA LABORAL”** y, en segundo debate el 18 de febrero de 2025, siendo en esta última fecha aprobado.

Quito D.M., 20 de febrero de 2025.



ABG. ALEJANDRO MUÑOZ HIDALGO
Secretario General

 PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR SECRETARÍA GENERAL JURÍDICA RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS	
FECHA: 20 febrero 2025	HORA: 14:11
RESPONSABLE: <i>Juanes Pantoja</i>	
FIRMA: <i>Juanes Pantoja</i>	



REPÚBLICA DEL ECUADOR
Asamblea Nacional

EL PLENO
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 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 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 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 endeble 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 técnicos 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 la 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:

“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 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.

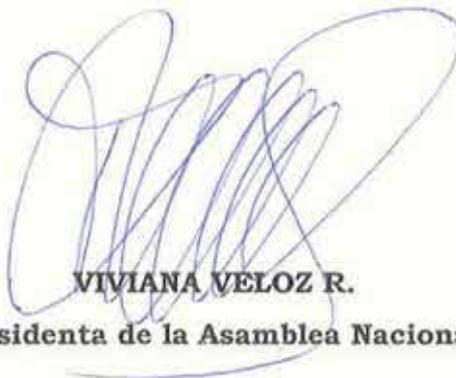
DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- 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, 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



En mi calidad de Secretario General de la Asamblea Nacional, certifico que la presente es fiel copia de la **LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL SISTEMA LABORAL** que reposa en los archivos de la Asamblea Nacional.



ABG. ALEJANDRO MUÑOZ HIDALGO
Secretario General de la Asamblea Nacional
Quito D.M., 13 de mayo del 2025



Mgs. Jaqueline Vargas Camacho
DIRECTORA (E)

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Atención ciudadana
Telf.: 3941-800
Ext.: 3134

www.registroficial.gob.ec

IM/FA

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.