

REGISTRO OFICIAL[®]

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



SUMARIO:

Págs.

CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR

Caso 2-25-OP: Se avoca conocimiento del caso 2-25-OP, objeción presidencial por razones de inconstitucionalidad del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral...	2
---	----------



Caso 2-25-OP
Juez sustanciador Jhoel Escudero Soliz

CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR. – DESPACHO DE SUSTANCIACIÓN.

- Quito D.M., 11 de abril de 2025.- **VISTOS:** En virtud del sorteo efectuado el día 31 de marzo de 2025, de conformidad con el artículo 436 numeral 8 de la Constitución **AVOCO CONOCIMIENTO** del caso **2-25-OP, objeción presidencial por razones de inconstitucionalidad del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral.** En virtud de lo señalado, y siendo el estado de la causa, se **DISPONE:**

1. Notificar el contenido de la presente providencia a la Asamblea Nacional, a la Presidencia de la República y a la Procuraduría General del Estado.
2. Poner en conocimiento de la ciudadanía la existencia del presente proceso a través de la publicación de un extracto de la objeción presidencial en el Registro Oficial y en el portal electrónico de la Corte Constitucional
3. De conformidad con los artículos 2 y 7 de la Resolución No. 0007- CCE-PLE-2020, las entidades deben señalar correos electrónicos para recibir las notificaciones correspondientes, y cualquier escrito o documentación, deberá ser remitido a través del sistema SACC de la Corte Constitucional o ingresados mediante la ventanilla física del Organismo.
4. Finalmente, actúe Carlos Aguirre Guanín en calidad de actuario de este despacho hasta la posterior remisión del proyecto de dictamen ante el Pleno de este organismo. - **NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE.**

Jhoel Escudero Soliz
JUEZ CONSTITUCIONAL

LO CERTIFICO. - Quito D.M., 11 de abril de 2025.

Carlos Aguirre Guanín
ACTUARIO DEL DESPACHO



Firmado electrónicamente por:
**JHOEL MARLIN
ESCUDERO
SOLIZ**



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS ALBERTO
AGUIRRE GUANIN**



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Oficio No. T.492-SGJ-25-0077

Quito, 17 de marzo de 2025

Señorita

Viviana Veloz Ramírez.

PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL

En su despacho.-

De mis consideraciones:

Mediante Oficio No. AN-RVVR-2025-0002-O de 20 de febrero de 2025, la Asamblea Nacional remitió a la Presidencia de la República el **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL SISTEMA LABORAL**, discutido y aprobado en segundo debate el 18 de febrero de 2025; para la respectiva sanción u objeción presidencial.

En este contexto, en ejercicio de las potestades conferidas por los artículos 137, 138 y 139 de la Constitución de la República del Ecuador, notifico a usted y por su digno intermedio a la Corte Constitucional del Ecuador y a la Asamblea Nacional, respectivamente, con la **OBJECCIÓN PARCIAL POR INCONSTITUCIONALIDAD Y OBJECCIÓN PARCIAL POR INCONVENIENCIA** al referido proyecto de ley, en los siguientes términos:

1. OBJECCIÓN PARCIAL POR INCONSTITUCIONALIDAD

I

OBJECCIÓN AL ARTÍCULO 2

El artículo 2 del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral dispone:

“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 un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, con una o un trabajador mayor de cuarenta (40) años, observándose los principios de equidad de género y diversidad, siendo progresivo este porcentaje desde la fecha de la publicación de esta Ley.

En el segundo año, la contratación será de al menos el 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 de al menos el 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.”.

Sobre este artículo a continuación expondré el argumento que fundamenta la objeción parcial por inconstitucionalidad:

La Constitución de la República del Ecuador dispone:

“Artículo 11.- *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. 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. [...] 4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. [...] 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. (...)”.

“Art. 33.- *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.*”.

“Artículo 35.- *Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.*”.

“Art. 37.- *El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: 2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones. (...)*”.

“Art. 82.- *El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.*”.

“Art. 325.- 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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”.

El proyecto de ley aprobado por la Asamblea Nacional, pretende establecer la obligatoriedad para el empleador que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores, contratar a un trabajador mayor de cuarenta (40) años de manera progresiva hasta llegar al quinto año en donde la contratación será de al menos el cuatro por ciento (4%) del total de los trabajadores; texto que es general y conlleva una obligación para el empleador que contraviene el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, en cuanto a la seguridad jurídica, toda vez que los empleadores deberán, como obligación legal, crear puestos de trabajo remunerados para personas mayores de 40 años, sin considerar grado académico, experticia, técnica y/u otras habilidades; lo cual podría poner en riesgo la contratación de personal con capacidades necesarias para ejercer una función en el sector privado.

Adicionalmente, el texto aprobado por la Asamblea Nacional no ha considerado la normativa expedida para las personas adultas mayores, que de conformidad con el numeral 2 del artículo 37 de la Constitución de la República, es el Estado el que garantiza el trabajo remunerado, en función de sus capacidades, lo cual ya existe dentro del ámbito laboral del Ecuador, en la normativa para garantizar a las personas mayores de 65 años el derecho a la inclusión laboral.

En línea con lo anterior, en el marco jurídico ecuatoriano ya se encuentra regulado aspectos relacionados a la inclusión laboral, sin límites de edad, de personas que forman parte de grupos de atención prioritaria, vulnerables y en condiciones de doble vulnerabilidad, con porcentajes definidos en la normativa de la materia; es así que, el incorporar un nuevo porcentaje (en este caso del cuatro por ciento (4%) de mayores de cuarenta (40) años, luego de cinco años), podría provocar una contradicción con otros grupos etarios, sociales y profesionales, reduciendo el margen de contratación del mercado laboral.

La obligación de contratación impuesta a empleadores, en la forma como se encuentra redactada para su aplicación, implicará cesar al personal que actualmente se encuentra prestando sus servicios lícitos y personales, para compensar el porcentaje requerido por la ley, lo cual es una medida contraproducente y atentatoria al artículo 325 de la Constitución de la República y a los derechos adquiridos que puedan tener los actuales trabajadores y empleados; esto en razón de que la Asamblea Nacional no consideró el impacto social, económico y financiero de los empleadores para cumplir con sus obligaciones tanto de enrolamiento como de desvinculación de personal; por lo que, la propuesta puede tornarse discriminatoria, al no haber detallado expresamente cómo se desarrollaría una transición ordenada para no violentar los derechos de los demás trabajadores.

En cuanto a los servidores públicos, el proyecto de ley aprobado por la Asamblea Nacional emite normativa diferente en la cual no ha considerado esta obligatoriedad de mantener un porcentaje de personal mayor a los 40 años, lo cual recae en una discriminación entre los sectores público y privado.

Si bien es plausible cualquier iniciativa para promover el trabajo, de cualquier edad, y proteger a los más vulnerables; es necesario que los proyectos de leyes cumplan con los requisitos mínimos que garanticen la seguridad jurídica, y que no violenten otras normas constitucionales. En tal sentido, se considera que el texto del proyecto planteado es inconstitucional pues violenta los artículos 11, 33, 35, 37, 82 y 325 de la Constitución de la República del Ecuador al establecer un rango de edad que se torna discriminatorio para

el resto de rangos; adicionalmente, se debe considerar la eventual antinomia con los grupos de atención prioritaria que justifique la discriminación afirmativa; por lo tanto, la generación de una disposición como la que se pretende incorporar en el Código del Trabajo, discriminaría a los demás grupos etarios en lo relativo a la vinculación laboral y a la libertad de contratación.

Por la razón anotada, solicito dictaminar la inconstitucionalidad del artículo 2 del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral.

II OBJECCIÓN AL ARTÍCULO 3

El artículo 3 del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral manda:

“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 los dispuesto en el artículo precedente será sancionado por el ente rector de trabajo conforme las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico.”.

Sobre este artículo a continuación expondré el argumento que fundamenta la objeción parcial por inconstitucionalidad:

La Constitución de la República del Ecuador dispone:

“Artículo 11.- 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. (...) 4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.”.

“Artículo 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.”.

En línea con lo señalado en el acápite anterior, al tornarse discriminatoria y por lo tanto inconstitucional la obligatoriedad de contratar a este grupo etario; es necesario considerar que, en caso de dictaminar la inconstitucionalidad del artículo 2, se debe también dictaminar la inconstitucionalidad de este artículo, pues no posee justificación alguna la imposición de la cuota de trabajadores a los empleadores y la

sanción por su incumplimiento, pues con ello se estaría contraviniendo al principio de seguridad jurídica establecido en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador.

Adicionalmente, ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales, en este sentido, al no haber un ordenamiento jurídico precedente respecto de la obligación de contratar un porcentaje de personal mayor de 40 años, toda normativa que imponga una sanción, no contará con un bien jurídico protegido y causa lícita, así como tampoco un debido proceso, por lo que será inconstitucional. Finalmente, el principio de legalidad obliga a que toda sanción se establezca expresamente en ley.

2. OBJECCIÓN PARCIAL POR INCONVENIENCIA

I OBJECCIÓN AL ARTÍCULO 1

El artículo 1 del proyecto de Ley Orgánica Reformativa a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral establece:

“Artículo 1.- Inclúyase un artículo 42.2 en el Código de Trabajo (Sic) 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.”. (Sic)*

Al respecto es necesario señalar que, el artículo 42 del Código del Trabajo en el numeral 36 establece como obligación del empleador *“Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades de Violencia y 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”*; en tal sentido, lo determinado en este numeral abarca ya ampliamente lo establecido en el literal a) del proyecto aprobado en lo relacionado a procesos de capacitación en materia de violencia, acoso, hostigamiento, intimidación y perturbación.

Así también, en relación al literal b) planteado en el proyecto, es necesario señalar que el Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias institucionales realiza inspecciones de trabajo en las cuales se realiza la verificación y el cumplimiento de las obligaciones laborales y de toda la normativa vigente.

Respecto del literal c) de proyecto, el Ministerio del Trabajo cuenta con normativa secundaria concordante con la norma superior, la misma que es aplicable en procesos de inspecciones a fin de verificar las diferentes obligaciones laborales y la normativa vigente. Adicionalmente es importante resaltar que la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y su Reglamento determina la obligatoriedad que tiene el empleador para brindar capacitaciones con una duración mínima de cuarenta (40) horas anuales inherentes, entre otros, a temas de acoso y discriminación; así como las disposiciones relativas a capacitación establecidas en la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta y su Reglamento General.

En ese contexto, con la finalidad de no duplicar normativa, generar confusión en la aplicación de la misma y generar impacto presupuestario para el ente rector de trabajo en la verificación del cumplimiento por parte del empleador de una obligación dispersa, se propone suprimir este artículo.

II OBJECCIÓN AL ARTÍCULO 4

El artículo 4 del proyecto de Ley Orgánica Reformativa a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral dispone:

“Artículo 4.- Inclúyase en el artículo 44 los siguientes literales, donde constan las prohibiciones al empleador, los siguientes literales: (Sic)

“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, ascenso 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.”.

El artículo 4 del proyecto aprobado, incluye literales que prohíben al empleador establecer libremente los requisitos relativos al proceso de selección para los puestos de trabajo para los que necesite contratar personal, así como aspectos inherentes a los procesos de capacitación, y prohibición de actos de discriminación, acoso o violencia en los espacios de trabajo por razones de edad.

Bajo este contexto, y respecto a la inclusión de los literales n), ñ) y o), es necesario acotar que el Código del Trabajo ya considera como prohibiciones en los procesos de selección, lo siguiente:

“Artículo 42.1.- Prácticas prohibidas en la contratación de personal.- En los procesos de selección, los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo, quedando expresamente prohibida la posibilidad de requerir cualquiera de los elementos diferenciadores descritos en el artículo 19 de este Código. En ningún caso, el empleador podrá realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección, ni podrá exigir documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva.

Luego de haber contratado al trabajador, el empleador podrá solicitar información personal con la finalidad de crear un expediente para el cumplimiento del reglamento interno de trabajo o de cualquier obligación prevista en el ordenamiento jurídico vigente. Tal información no podrá ser utilizada con fines discriminatorios.”. (Énfasis añadido)

Respecto del literal p) propuesto, el artículo 172 del Código del Trabajo comprende las formas de dar por concluido las relaciones laborales, causales que ya incluyen lo relativo al acoso y violencia; así también, el literal m) del artículo 44 del Código del Trabajo ya establece como prohibición del empleador lo siguiente:

“El cometimiento de actos de Violencia y Acoso Laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.”.

Además, el numeral 8 del artículo 545 del Código del Trabajo refiere como atribución de los inspectores:

“En los casos de violencia y acoso laboral comprobados, el Inspector de trabajo deberá emitir sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico Laboral vigente, en contra de la persona, natural o jurídica que haga las veces de empleador, así también deberá disponer de manera conjunta, medidas de reparación y de apoyo con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado.”.

Por lo tanto, las prohibiciones que se pretenden incluir en el Código del Trabajo ya se encuentran reguladas a lo largo de ese cuerpo normativo, por lo que se propone suprimir el artículo propuesto con la finalidad de evitar duplicidad y dispersión normativa.

Adicionalmente, es menester mencionar que la Asamblea Nacional no ha determinado la proporcionalidad de incluir estos incisos en la normativa, con las sanciones previstas en el Código del Trabajo para el empleador, por lo que existirá inseguridad jurídica al momento de que el ente rector de las relaciones laborales inicie los procesos sancionatorios.

III OBJECCIÓN AL ARTÍCULO 5

El artículo 5 del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral dispone:

“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 dice 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.”. (Énfasis añadido)

El artículo propuesto plantea incluir un inciso que señala que el postulante o trabajador que considere que se ha vulnerado sus derechos por su edad podrá requerir 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*”. Al respecto es necesario indicar que el Código del Trabajo regula relaciones laborales en relación de dependencia, en este sentido postular para un cargo, no generan vínculo laboral; sin embargo, con la finalidad de garantizar la contratación en condiciones justas, la normativa cuenta con el artículo 42.1 relativo a las prohibiciones en los procesos de contratación de personal que determina:

“Artículo 42.1.- Prácticas prohibidas en la contratación de personal.- En los procesos de selección, los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo, quedando expresamente prohibida la posibilidad de requerir cualquiera de los elementos diferenciadores descritos en el artículo 19 de este Código. En ningún caso, el empleador podrá realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección, ni podrá exigir documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva.

Luego de haber contratado al trabajador, el empleador podrá solicitar información personal con la finalidad de crear un expediente para el cumplimiento del reglamento interno de trabajo o de cualquier obligación prevista en el ordenamiento jurídico vigente. Tal información no podrá ser utilizada con fines discriminatorios.”.

Por lo tanto, al ya encontrarse reguladas las prácticas prohibidas en la contratación laboral que precisamente buscan salvaguardar el derecho a la libertad de trabajo en condiciones igualitarias y no discriminatorias, no se considera necesario incluir una disposición que otorgue una responsabilidad adicional al empleador, pues podría vulnerar el derecho a elegir libremente el trabajador que se ajuste a las necesidades del puesto.

Por la razón expuesta y considerando que la propuesta extralimita las obligaciones de la relación laboral en el proceso de selección, otorgando derechos a los postulantes, se propone suprimir el artículo propuesto.

IV OBJECIÓN AL ARTÍCULO 6

El artículo 6 del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral establece:

“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 desempleo de cargo 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 servidor público (Sic), excepto las capacitaciones que por la naturaleza de sus funciones sean necesarias para el empleador.

u) A no se discriminada, 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, entro otros aspectos.

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

El presente artículo del proyecto establece que el Estado garantizará la no discriminación por edad en los procesos de selección y capacitación laboral. Asimismo, dispone que ninguna persona será víctima de acoso en el ámbito de trabajo por razones de edad.

En este sentido, es necesario considerar que la Ley Orgánica del Servicio Público en aplicación de su objetivo y principios, determina que el sistema de gestión del talento humano se sustentará en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación; en concordancia con los preceptos constitucionales establecidos en el número 2 del artículo 11; y, numeral 3 del artículo 230 de la Constitución de la República del Ecuador.

Para el caso de programas de capacitación y formación, el artículo 70 de la Ley Orgánica del Servicio Público regula el subsistema de capacitación y desarrollo de personal que tiene por objetivo *“la adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir.”.* En ese sentido, los programas de formación y capacitación cuentan con mecanismos técnicos y procedimentales que permiten desarrollar y fortalecer las competencias de todos los servidores públicos.

Respecto a la propuesta establecida en los literales u); y, v) es necesario señalar que de manera amplia ya se encuentra regulado el tema en el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, que dispone:

“Artículo 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

(...) q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones presentarán las facilidades. [...] r) No ser sujeto de violencia y acoso laboral. s) En los casos de violencia y acoso laboral, el servidor público podrá exigir las sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico del Servicio Público vigente, en contra de la persona jurídica que haga las veces de empleador, así también podrá solicitar que las autoridades pertinentes de la administración de talento humano o quien haga sus veces, disponga de manera conjunta con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado, medidas de reparación y de apoyo. t) En los casos de violencia y acoso laboral, recibirá las disculpas públicas de quien cometió o de quienes cometieron por acción u omisión, dicha conducta. u) Recibir medidas de protección por parte de la autoridad laboral, en el ámbito de sus competencias, que protejan a la persona trabajadora en el caso de ser denunciante, víctima, testigos o informante frente a la victimización y las represalias en los casos que se denuncie violencia y acoso laboral. Durante el proceso de investigación administrativa, ninguno de los mencionados en este literal podrá ser cesado en sus funciones. En el caso del agresor, la autoridad laboral podrá solicitar en su contra a la máxima autoridad de la institución la suspensión de sus actividades laborales sin remuneración, petición que deberá ser debidamente motivada como medida de prevención, y garantizando la no revictimización. En el caso de comprobarse los actos de violencia y acoso laboral, se deberá terminar la relación laboral con el agresor, e indemnizar a la víctima de conformidad con la ley. (...)”.

Adicionalmente, el ente rector de trabajo mediante normativa secundaria ha regulado ampliamente los aspectos relacionados para la erradicación y prevención de toda forma de acoso, violencia o discriminación en los espacios de trabajo como por ejemplo el Protocolo de Prevención y Violencia Contra Mujer en Espacios Trabajo, publicado con Acuerdo Ministerial Nro. 244 en el Registro Oficial Nro. 355 de 22 de diciembre de 2020; por lo tanto, el artículo propuesto no posee disposiciones nuevas a las existentes y en consecuencia redundante en las normas legales ya expedidas; en ese sentido, se propone suprimir el artículo propuesto.

V OBJECIÓN AL ARTÍCULO 7

El artículo 7 del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral dispone:

“Artículo 7.- Inclúyase un artículo en la Ley Orgánica del Servicio Público, después del artículo Innumerado (Sic) 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.”.

Al respecto es necesario señalar que, las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 48, literal l), ya reconocen y determinan el acto de discriminación como causal de

destitución, la misma es considerada como la sanción más grave que se pueda aplicar a un servidor público.

Por lo tanto, dado que ya existen disposiciones en la normativa vigente, con la finalidad de evitar duplicidades se propone suprimir este artículo por ser redundante.

VI OBJECCIÓN AL ARTÍCULO 8

El artículo 8 del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral establece:

“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.”.

En el artículo 8 del proyecto de Ley se debe considerar que los docentes y quienes ejercen cargos académicos poseen un régimen laboral especial. Es así que, el artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone lo siguiente:

“Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación.” (Énfasis añadido)

En ese sentido, es necesario que el texto planteado sea nuevamente analizado, con la finalidad de que, en el caso de incorporarse al proyecto de Ley, sea como una reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior y, de considerarlo oportuno, a la Ley Orgánica del Servicio Público.

VII OBJECCIÓN AL ARTÍCULO 9

El artículo 9 del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral determina:

“Artículo 9.- Inclíyase 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 del trabajo.- Las entidades que conforma la Administración Pública e Institucional para la construcción, mantenimiento de obras y prestación de servicios que contrate 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 del trabajo.**” (Énfasis añadido)

Al respecto, es necesario considerar que en el artículo del proyecto se hace referencia a un “*programa de empleo del ente rector del trabajo*”, el mismo que no se encuentra regulado en la normativa vigente. Además, el artículo se enfoca exclusivamente en las entidades de la Función Ejecutiva, dejando a un lado a otras entidades contratantes como los gobiernos autónomos descentralizados.

Por otro lado, el mismo artículo 25.2 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública ya establece preferencias para los actores de la contratación pública, así como los artículos que regulan el procedimiento de menor cuantía, cotización o feria inclusiva. Además, otros cuerpos legales como el que regula a la Circunscripción Especial Amazónica también tienen regulaciones para empleo a mano de obra legal. Por lo que extender y regular en ley una disposición de este tipo, solo provocaría varias antinomias y un encarecimiento de la obra pública.

Por lo que, al ya estar reguladas las preferencias y beneficios a la mano de obra local, inclusive a nivel reglamentario, se propone suprimir este artículo.

VIII OBJECCIÓN A LA DISPOSICIÓN GENERAL SEGUNDA

La Disposición General Segunda del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral dispone:

“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 técnicos (Sic) y herramientas necesario 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.”

Al respecto, es necesario considerar que el Ministerio del Trabajo en su capacidad de emitir actos normativos, cuenta ya con regulación relacionada a evitar todo tipo de discriminación en los espacios laborales tanto en el ámbito público como en el privado; y que, mediante los programas de prevención de riesgos psicosociales, se establecen parámetros de prevención. Por lo tanto, las obligaciones propuestas en esta disposición ya se encuentran reguladas, en ese sentido se propone suprimir esta disposición.

IX
OBJECCIÓN A LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

La Disposición Transitoria Segunda del proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral establece:

“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.”.

En línea con la objeción realizada en el artículo 8 del proyecto, es necesario que la propuesta sea analizada con el ente encargado del sistema de educación superior y en el caso de incorporarse al proyecto de Ley, sea como una reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior y no a la Ley Orgánica del Servicio Público; por lo que, se propone suprimir esta disposición.

Con base en las consideraciones expuestas y en ejercicio de la atribución que me confieren los artículos 137, 138 y 139 de la Constitución de la República del Ecuador, emito la correspondiente **OBJECCIÓN PARCIAL POR INCONSTITUCIONALIDAD Y OBJECCIÓN PARCIAL POR INCONVENIENCIA** al **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL SISTEMA LABORAL**, decisión que queda establecida en los términos precedentes, así como en el documento correspondiente, cuyo auténtico devuelvo a su autoridad.

Atentamente,



Daniel Noboa Azín
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA



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/JVC

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.