

Reformas Laborales sobre Discriminación por edad

El 14 de mayo de 2025 entró en vigencia la Ley Orgánica Reformatoria a varias Leyes respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral, con el principal objetivo de eliminar la discriminación por edad en el ámbito laboral ecuatoriano, garantizar igualdad en oportunidades a las personas independientemente de su edad y promover un entorno laboral más justo y equitativo. A continuación, aquellos cambios importantes:

- El empleador deberá capacitar hasta por 10 horas anuales a todos sus trabajadores en:
 - Materias que fomenten la mejora del ambiente laboral;
 - Erradicación del acoso, violencia y discriminación en todas sus formas.
- Todo empleador con al menos 25 trabajadores deberá contar con al menos una persona mayor de 40 años en su nómina.
- Si supera los 25 trabajadores, deberá garantizar que al menos el 1% del total corresponda a trabajadores mayores de 40 años, respetando los principios de equidad de género y diversidad.
- Cada año, la autoridad publicará un listado de empleadores que hayan aplicado buenas prácticas en la contratación de personas mayores de 40 años, como base para implementar un sistema de reconocimiento público.



SANCIONES: Todo empleador que incumpla con la contratación conforme lo señalado será sancionado con una multa de USD \$10 a USD \$20 dólares diarios por el periodo que se encuentre en incumplimiento



PROHIBICIONES: La normativa incorpora las siguientes prohibiciones:

- Se prohíbe establecer restricciones de edad en los anuncios de empleo o desempeño de cargos de cualquier tipo, a excepción de necesidad del empleador, justificando la naturaleza del empleo.
- Prohibición de solicitar pólizas de seguros privados de vida o salud por enfermedades degenerativas y catastróficas como requisito previo para vinculación laboral de la persona trabajadora.
- No se permitirá establecer límites de edad para programas de capacitación, ascensos o cualquier mejora de situación laboral, salvo aquellas propias de la necesidad o funciones en necesidad del empleador.
- No se podrá terminar relación laboral por razones de edad o acciones de acoso o violencia provocadas para promover la renuncia de los trabajadores.

El postulante o trabajador que considere haber sido discriminado por su edad podrá solicitar una respuesta motivada al empleador o su delegado sobre la negativa de su contratación. Esta respuesta deberá seguir el procedimiento previsto en el protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación y acoso laboral, emitido por el Ministerio competente en materia laboral.

El Ministerio de Trabajo tendrá un plazo máximo de ciento ochenta (180) días, contados desde la publicación de la presente Ley, para emitir mediante Acuerdo Ministerial la normativa sobre incentivos no económicos dirigidos a empleadores que contraten a personas mayores de 40 años que hayan estado desempleadas por al menos seis meses previos a su contratación.



Cualquier consulta favor remitirla a ec_tax_news@pwc.com

PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda.



Los criterios de aplicación de las normas aquí referidas surgen de nuestro entendimiento de la legislación vigente a la fecha de emisión del presente informativo. Estos criterios eventualmente podrían no ser compartidos por las autoridades correspondientes.

El presente documento ha sido preparado y es de propiedad intelectual de PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda., para su reproducción o copia, total o parcial, deberá citarse a PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda. como fuente.

Particularmente, los comentarios aquí expuestos no son oponible frente a terceros ni pueden ser utilizados como elemento de prueba ante cualquier reclamación.

©2025. Todos los derechos reservados. PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda. firma miembro de la red PwC, la cual es una entidad legal separada e independiente.