



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TITULO:**

**“EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA  
REPUBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE  
REALIZAN LOS ADULTOS MAYORES”**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCION  
DEL TITULO DE ABOGADO**

**DIRECTOR:**

**Ab.Mg.Sc. Galo Blacio Aguirre PHD**

**AUTOR:**

**Edwar Alfonso Palacios Cueva**

**LOJA-ECUADOR**

**2014**

## CERTIFICACION

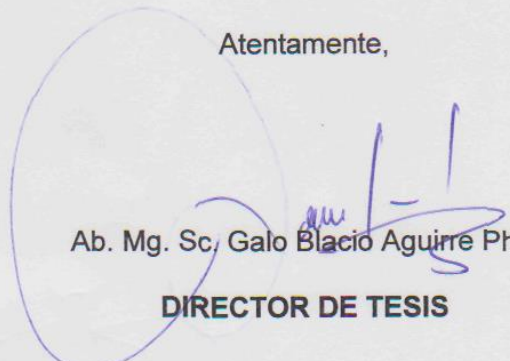
Ab.Mg.SC. Galo Blacio Aguirre PhD., Docente de la carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, de la Universidad Nacional de Loja.

### CERTIFICO:

Haber revisado prolijamente la Tesis de Grado bajo el título “**EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZAN LOS ADULTOS MAYORES**” realizado por el postulante Edwar Alfonso Palacios Cueva, por cuanto reúne los lineamientos metodológicos de la Universidad Nacional de Loja; Autorizo su presentación para la defensa y sustentación ante el tribunal correspondiente.

Loja, Diciembre del 2014.

Atentamente,



Ab. Mg. Sc. Galo Blacio Aguirre PhD

**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORIA

Yo, Edwar Alfonso Palacios Cueva, declaro ser autor del presente trabajo de Tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual

**Firma:**



**Autor:**

Edwar Alfonso Palacios Cueva

**Cédula:**

1103373906

**Fecha:**

Diciembre del 2014.



**CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO**

Yo, Edwar Alfonso Palacios Cueva, declaro ser autor de la tesis Titulada **“EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZAN LOS ADULTOS MAYORES”** Como requisito para optar al título de Abogado; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de Información de país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja a los 18 días del mes de Diciembre del dos mil catorce, firma el autor.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 19 días del mes de diciembre del dos mil catorce, firma el autor.

**Autor:** Edwar Alfonso Palacios Cueva

**Firma:** 

**Cedula:** 1103373906

**Dirección:** Loja, Urbanización la Banda Calle Pedro de León Y Zoila Alvarado

**Correo Electrónico:** [www.edu1979@hotmail.com](mailto:www.edu1979@hotmail.com)

**Teléfono:** 2542462

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**Director de Tesis:** Ab. Mg. Sc. Galo Blacio Aguirre PhD

**Tribunal de Grado:**

Dr. Felipe Neptali Solano Mg,Sc

Dr. Marcelo Armando Costa Mg,Sc

Dr. Igor Eduardo Vicanco Mg,Sc

PRESIDENTE

VOCAL

VOCAL

## **AGRADECIMIENTO**

Dejo expresa constancia de mi profunda gratitud a la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, a la Carrera de Derecho, al Ab. Mg. Sc. Galo Blacio Aguirre, Director de la Tesis y a todos los docentes que compartieron con esmero y desinterés sus experiencias en el campo del derecho hasta lograr alcanzar mi sueño anhelado.

Edwar Alfonso Palacios Cueva

AUTOR

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo, lo dedico a Dios, dador de la vida, a mi cónyuge y a mis hijos, quienes supieron darme fuerzas para culminar mi carrera.

A todos ellos muchas gracias.

Edwar Alfonso Palacios Cueva

## **TABLA DE CONTENIDOS**

PORTADA

CERTIFICACION

AUTORIA

CARTA DE AUTORIZACION

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

1.- TITULO

2.- RESUMEN

2.1 ABSTRACT

3.- INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.3. MARCO JURIDICO

4.4. DERECHO COMPARADO

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

5.2. Métodos

5.3. Técnicas

6. RESULTADOS

6.1. Resultado de la aplicación de la encuesta

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

7.2. Constatación de la Hipótesis

7.3. Fundamentación Jurídica de la Reforma Legal

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta Jurídica

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

Índice

## **1. TITULO**

**“EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL  
ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZAN LOS ADULTOS  
MAYORES”**



## **2. RESUMEN**

El Tema que dio origen al presente trabajo de investigación jurídica es de suma importancia, debido a que no es concebible que en épocas como la actual, en la cual se pregona que el Ecuador es un estado de derechos y justicia, se continúe atentando contra los derechos constitucionales de los trabajadores. Por lo que en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 37, numeral 2 establece entre uno de los Derechos de los Adultos Mayores, el trabajo remunerado, en orden a sus capacidades para cuyo efecto se tomará en cuenta sus limitaciones, pero dentro de la norma que regula el trabajo no se encuentra debidamente regulada la actividad laboral de este grupo vulnerable de la sociedad, en relación a la remuneración, compensaciones, horas de trabajo entre otras, por lo tanto se hace necesario establecer dentro del marco legal todas las normas necesarias tendientes a regular el trabajo lícito y personal de las personas de la tercera edad, ya que ellas tienen que realizar una actividad laboral para poder sobrevivir.

Bajo este contexto el objetivo primordial de este trabajo es el realizar una lectura científica de la legislación laboral y de los derechos que les otorga a los trabajadores del Ecuador la actual Constitución de la República pues ante la problemática descrita decidí elaborar el presente trabajo investigativo titulado:

**“EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZAN LOS ADULTOS**

**MAYORES”** en el que realizo un análisis doctrinario y jurídico de la problemática planteada, logrando demostrar la falencia de la ley y la necesidad urgente de regular la actividad laboral de este grupo vulnerable.

Dentro de este trabajo se recogen los argumentos teóricos, resultados de la investigación de campo, en cuyo análisis se demuestra la necesidad de regular el trabajo de los adultos mayores dentro de la ley que regula al trabajo en relación a la remuneración, compensaciones, horas de trabajo entre otras, que permita una mejor aplicación de la norma constitucional contenida en el artículo 37, numeral 2, siendo esta la idea principal de mi trabajo de tesis, con lo que espero se contribuya a solucionar esta problemática. La misma que servirá de límite a los abusos de los empleadores quienes han hecho de esta figura una práctica indiscriminada.

## **2.1 ABSTRACT**

The Constitution of the Republic of Ecuador in Article 37, paragraph 2 between one of the Rights of the Elderly, paid work, in order to their capabilities to the effect will be taken into account its limitations, but within the standard regulates the work is not properly regulated labor activity of this vulnerable group of society in relation to remuneration, compensation, working hours among others, therefore it is necessary within the legal framework set all necessary rules aimed at regulate the legal work and staff of the elderly people, who due to their economic needs have to perform an economic labor in order to lavish necessary for subsistence.

Given the issues described above I decided to develop this research paper entitled: "THE OLDER WORK ABOUT THE CONSTITUTIONAL RULE CONTAINED IN ART. 37, NUMBER 2 OF THE CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF ECUADOR "in which I analyze legal doctrine and the issues raised, making demonstrate the failure of the law and the urgent need to regulate within the regulatory framework of the work as employees labor activity of this vulnerable group of society.

Thus in this paper reflected the theoretical arguments, results of the field research, in which analysis demonstrates the need to regulate the work of the elderly within the law regulating the work in relation to remuneration, compensation, working hours among others, to enable better implementation of

the constitutional provision in Article 37, paragraph 2, this being the main idea of my thesis, which I hope will help to solve this problem.

### **3. INTRODUCCIÓN**

En el Ecuador pesar de los grandes avances que se han tenido en los últimos años, en materia de protección de los derechos que les asisten a los ciudadanos ecuatorianos aun existen falencias dentro de la legislación secundaria, como es el caso del ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZAN LOS ADULTOS MAYORES.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 37, numeral 2 establece entre uno de los Derechos de los Adultos Mayores, el trabajo remunerado, en orden a sus capacidades para cuyo efecto se tomará en cuenta sus limitaciones. El artículo antes citado, analiza la insuficiencia de la norma para regular el trabajo de los adultos mayores, de conformidad con lo estipulado en la norma constitucional, comenzando por conceptualizar el trabajo, el trabajador, el empleador, derecho al trabajo, adulto mayor; desde un marco doctrinario se analiza el comportamiento histórico del trabajo con el adulto mayor, características del adulto mayor, el proceso de la tercera edad, cambios emocionales en la vejez, el adulto mayor como fuente de producción laboral; así también se analiza jurídicamente el trabajo del adulto mayor dentro de la Constitución de la República del Ecuador, El Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, las obligaciones y derechos que genera y desde el derecho comparado con legislaciones, de Costa Rica, Peruana y Chilena, con el objetivo principal de armonizar la normativa en relación al trabajo del adulto mayor y sobre todo para proteger los derechos de este grupo vulnerable de la sociedad; es así que a través de los referentes teóricos y la

correspondiente investigación de campo se ha determinado que el trabajo de los adultos mayores se presenta como respuesta a una necesidad y como un desafío al futuro. Consta inscrito dentro del rubro de los Derechos Humanos en el sentido más amplio de su concepción, esto es el derecho de los viejos a formar parte de la sociedad, a ser considerados, a ser queridos a ser escuchados, de allí la necesidad de establecer dentro de la ley los parámetros necesarios para su ejecución; lo que ha sido plasmado en la propuesta de reforma jurídica que pongo a consideración.

Finalmente desde mi perspectiva de estudiante y futuro Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, me permito poner a consideración de los profesionales y entendidos en el derecho, así como la sociedad ecuatoriana en general a la cual orgullosamente también pertenezco, esta investigación jurídica que parte de la necesidad detectada de reformar la legislación laboral de nuestro país, que nos lleve a una verdadera justicia en el ámbito laboral.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

Todo investigador debe hacer uso de conceptos para poder organizar sus datos y percibir las relaciones que hay en ellos, en este sentido el área del derecho no es la excepción y por lo tanto se hace imprescindible en su estudio científico, el establecimiento de un marco conceptual que nos permita apreciar con más amplitud los términos legales que utiliza la doctrina jurídica.

#### **4.1.1. Derecho Laboral**

El Diccionario Jurídico de Anbar, en relación al trabajo manifiesta:

“El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital<sup>1</sup>”.

Por otro lado el diccionario jurídico mexicano define al trabajo como: “Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una

---

<sup>1</sup>ANBAR, Diccionario Jurídico con Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, Cuenca Ecuador 2001.



remuneración<sup>2</sup>".

Ante lo anotado y analizado puedo decir que trabajo se considera a la actividad realizada a cambio de una contraprestación económica. Por eso existe una frase que afirma que trabajo es aquello que no harías si no te pagaran por ello.

Estas definiciones del trabajo indican que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral. En si nace una relación de trabajo entre el empleador y el empleado está sujeta a diversas leyes y convenios, aunque también existe lo que se denomina como trabajo en negro que son aquellas contrataciones realizadas en forma ilegal y que dan paso a la explotación del trabajador.

Definiendo puedo decir que el trabajo es concebido como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario o remuneración. Es decir el trabajo consiste en el ejercicio de nuestras facultades en beneficio del desarrollo y progreso humano.

#### **4.1.2 Trabajador**

Guillermo Cabanellas define al trabajador de la siguiente manera:

---

<sup>2</sup>NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Porrúa, México 2001.

“Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no<sup>3</sup>”.

Lo que manifiesta Cabanellas puedo decir que trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. Para los trabajadores siempre serán sus opositores los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por tener un importante caudal monetario, no tienen que ejercer un trabajo diario y regular la figura del trabajador que es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas.

Cristina Sánchez-Rodas Navarro nos da la definición de trabajador:

“Incluso en casos límite se ha aceptado que la consideración de trabajador se extienda a quien pueda probar que, aun no habiendo encontrado empleo, se busca éste y se tiene la posibilidad efectiva de encontrarlo. A su vez, desde la perspectiva de la protección social, se considera trabajador a cuantos se hallan inmersos en los diferentes sistemas nacionales de Seguridad Social, incluso si

---

<sup>3</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina 2000.

no ostentan en el presente un empleo pero tienen opciones de ocupar un puesto laboral<sup>4</sup>”.

De lo que indica Cristina Sánchez puedo decir que toda persona aun no teniendo trabajo y que con el solo hecho de recibir o estar asegurado este seguirá y será considerado como trabajador.

#### **4.1.3 Empleador**

Para Ruy Díaz dentro de su diccionario jurídico acerca del empleador manifiesta:

“Empleador aquella persona que da empleo. Puede ser una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo<sup>5</sup>”.

Al concepto escrito puedo decir que empleador es la persona que da empleo, que puede ser una o más personas naturales o jurídicas.

En la realidad el empleador está obligado a brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los derechos como tales, un lugar comfortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, brindar el derecho de la Seguridad Social, oportunas vacaciones, licencias, y en especial el respetar sus derechos sindicales como la Ley manda.

---

<sup>4</sup>SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid España, 2002.

<sup>5</sup>DIAZ, Ruy, DICCIONARIO JURIDICO, Editorial Conejo, Buenos Aires Argentina, 2005.

Julio Armando Grisolia, indica:

“El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo<sup>6</sup>”.

Puedo decir sobre este concepto que el término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y apegado a través de un contrato de trabajo la mayor parte hecho a los intereses del empleador.

En diferentes ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las

---

<sup>6</sup>GRISOLIA, Julio Armando, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Depalma, Buenos Aires Argentina 2001.

empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.). En definitiva el empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica en cambio en trabajador no.

#### **4.1.4 Derecho al Trabajo**

Para el tratadista Chileno Héctor Escribar, al trabajo lo define así:

“El conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles<sup>7</sup>”

Para mi criterio este concepto nos enseña a que cada trabajador tiene que hacer valorar su trabajo es decir hacer prevalecer sus derechos que como tal lo garantiza la respectiva ley.

Pérez Botija, el derecho al trabajo es:

“el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo<sup>8</sup>”.

Finalmente puedo decir que el derecho laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado. Es decir el Derecho del

---

<sup>7</sup>ESCRIBAR MANDIOLA, Héctor, Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica Ltda., Chile, 2002.

<sup>8</sup>PEREZ, Botija, La Gaceta Regional de Salamanca, España. 2009.

trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

El Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social para poder dejar y evitar que todo esto ocurra dentro de lo que es el derecho laboral del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

En conclusión y a manera de un concepto personal, podemos decir que derecho laboral es aquella rama del derecho que se encarga de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, con el fin de evitar abusos y de impartir justicia dándole a cada parte lo que la ley de faculta.

#### 4.1.5 Legislación laboral

Jorge Egas Peña, entendemos por legislación laboral:

“Es aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador. La legislación laboral es una rama del derecho relativamente joven en comparación con otras ramas ya que surge recién en el siglo XX luego de muchos años de protestas y reclamos de sectores obreros que pedían por mejores condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad. La legislación laboral es sumamente importante y siempre se recomienda a los trabajadores conocerla a modo de poder reclamar lo que les corresponde pero también para saber cuáles son sus obligaciones frente a quien los emplea<sup>9</sup>”.

Debo decir que la legislación laboral es la ciencia del derecho, cuyo objetivo es garantizar la paz social y dentro de la cual, analizando el derecho común o privado como un derecho general, estudia la Teoría de las Obligaciones o las Relaciones Obligatorias que nacen de las relaciones jurídicas entre sujetos de derecho, esto con el propósito de proteger o tutelar el cumplimiento, básicamente, del objeto de esas relaciones, es decir, el derecho o sistema jurídico le las herramientas o medios lícitos al acreedor o beneficiario de ese objeto para que pueda ver cumplida la obligación a su favor por parte del

---

<sup>9</sup>EGAS PEÑA, Jorge, TEMAS DE DERECHO LABORAL II, Editorial Edino, Guayaquil 2001, pág. 38.



deudor, sin importarle su condición económica o social ni las causas de su incumplimiento, mientras que al deudor le da la oportunidad de alegar a su favor las excepciones al cumplimiento de la obligación lícitamente contraída, también sin importarles las condiciones sociales o económicas de este, sino lo que le importa al derecho común, como un derecho general, es el cumplimiento de la obligación objeto de la relación jurídica para que pueda mantenerse la principal meta la paz social deseada.

Mientras que en el derecho laboral se cambia este paradigma, ahora y por razones históricas-sociales que luego analizaremos, la protección o tutela ahora va dirigida fundamentalmente, no hacia el objeto de la relación laboral (trabajo), sino también a los sujetos de la misma (trabajador-patrono). Este hecho se justifica por la finalidad de defender los intereses de los trabajadores en lo referente al ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones frente al patrono, al estado y a la sociedad en general.

#### **4.1.6 Definición de Adulto Mayor**

Existen referencias del trabajo de los adultos mayores, que tiene base social, desde las primeras referencias del derecho, que son necesarias hacerlas referencia, y no escapa el haber introducido normativa que contemple el trabajo de estos adultos y su legitimidad en la sociedad.

“En abril de 1994 la Organización Panamericana de la Salud, Filial de la Organización Mundial de la Salud, decidió emplear el término adulto mayor

para las personas mayores de 65 o más años de edad Padilla, (2002), esta edad ha sido tradicionalmente usada para definir el comienzo de la vejez en estudios demográficos y gerontológicos, principalmente porque en muchos países es utilizada por los sistemas de pensiones para empezar a otorgar beneficios<sup>10</sup>.

El principal problema que se nos presenta en este momento es como definimos al anciano. ¿Por el criterio de edad?, es una definición que ha cambiado con el tiempo, no sólo por los cambios en la esperanza de vida sino también por la evolución que ha tenido la sociedad en general.

En la antigüedad el anciano era sinónimo de no productividad; ello haría que ahora asimiláramos anciano a jubilado, es decir a los 65-70 años según las profesiones. No hace mucho tiempo la imagen general de una persona de 65 años era la de un anciano con escasas posibilidades de autonomía que requería cuidados especializados. Y prácticamente tenía que descansar sin tomar en cuenta en lo principal si podía sobrevivir por si solo.

Como por ejemplo citemos a un anciano de 80 años, puesto que cada vez más personas llegan a una edad avanzada en un buen estado de salud relativo, con gran experiencia y con grandes ilusiones.

Pero no es igual la edad cronológica, la humana, la biológica, la psicológica y la social. La calidad de vida actual hace que prácticamente hasta los 75 años las

---

<sup>10</sup>ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, 1994.

personas estén en muy buen estado y que puedan ser totalmente autónomas, aumentando a partir de esta edad la dependencia. Tampoco usaremos el criterio de jubilación, ya que es puramente administrativo. No utilizaremos ninguna otra referencia clara, hablaremos más de abuelos y de la situación de dependencia, y de la necesidad de seguir laborando.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1 El trabajo del adulto mayor.- Reseña Histórica**

Existe referencias del trabajo del adulto mayor, que tiene base social, desde las primeras referencias del derecho, que son necesarias hacerlas referencia, y no escapa el haber introducido normativa que contemple el trabajo del mayor adulto y su legitimidad en la sociedad.

Febrer A y Soler A., en su obra *Cuerpo, dinamismo y vejez*, manifiestan:

“El conocimiento y la pretensión por entender el envejecimiento humano como un fenómeno sociológico, se remonta a las épocas más antiguas, así, desde la comunidad primitiva comienza a preocupar al hombre el misterio de la vida y la muerte, de la juventud y la vejez; las civilizaciones, los sabios chinos, el rey Salomón (970-931 a.C); el historiador griego Heródoto (484-420 ac), los hindúes antiguos y la Biblia, planteaban que la duración natural de la vida era de 70 a 80 años.

Aristóteles (384 – 322 a.n.e), trató de encontrar una correlación entre el período de crecimiento y la duración de la vida; de esta forma desarrolló una hipótesis

que basada en estudios con animales trata de explicar el proceso de envejecimiento y sus consecuencias en los seres vivos.

El filósofo Platón (428-347 a.C.) y Cicerón (106-43 a C), estuvieron inmersos en estas investigaciones y esbozaron en sus obras pensamientos relacionados con el declinar del hombre.

Para Solón (638-559 a.C.), consideró que 80 años es el momento natural de la muerte, por razones de desgastes físicos que se observan en esta edad.

Y para el antiguo poeta Mimnervus (siglo VIIane), dice que la muerte alcanza al hombre a los sesenta años, momento según él era el límite que podía vivir el hombre por naturaleza.

El reconocido poeta francés del siglo XIV , Eustache Deschamps (1330 – 1414) , en su libro "El espejo del matrimonio" expresaba, las mujeres alcanzan la vejez a los 30 años y los hombres a los 50, según él , 60 años era el límite de la vida humana , lo que no le impidió vivir hasta los 85 años.

Diversos autores como Zerbi (1468), Cornaro (1467), Ficher (1685) se encargaron de hacer algunas reflexiones sobre el envejecimiento y sus causas en el organismo humano, así como las formas de mejorar algunas dolencias que padecen los ancianos en su generalidad.

Una de las primeras publicaciones que se conocen sobre la materia "La cura de la vejez y la preservación de la juventud", fue editada en 1236 por Roger Bacon

(1214-1294), el cual hace alusión al problema del envejecimiento visto desde el punto de vista de cómo lograr alargar la vida, mediante la preservación de la juventud.

El estudio académico de las personas ancianas y del envejecimiento humano comienza con los trabajos biomédicos de Adolphe Quetelet (1796 – 1874), el cual a partir de investigaciones anatómicas se encarga de brindar elementos esenciales que sirvieron de base a la medicina moderna para los estudios posteriores relacionados con el tema; por tal aporte este importante científico es considerado el primer gerontólogo de la historia.

Charcot (1825-1893) en 1881 definió la importancia del estudio de la vejez y las enfermedades que más afectan, según la etapa que le correspondió vivir, aportó elementos fundamentales que desde el punto de vista clínico eran las principales causas de muerte en los abuelos, algunas de las cuales se observan en la actualidad en varios países del tercer mundo.

A partir de la década de los años treinta y cuarenta del pasado siglo, se desarrollan estudios más sistemáticos que se continúan en la actualidad como son los casos de Moris, 1942, D. Dure en 1989, considerados los más representativos<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup>FEBRER A y SOLER A., Cuerpo, dinamismo y vejez Índice. Publicaciones Barcelona, España, 1999.

De acuerdo a cada uno de los estudios que ha realizado algunos investigadores pues han ayudado a enriquecer los conocimientos existentes acerca del adulto mayor, en realidad se limitan a ofrecer elementos básicos sobre el proceso de envejecimiento y no tienen en cuenta un análisis holístico de las características que acompañan a los individuos de la llamada última etapa de la vida, en el que se obtengan los verdaderos cambios físicos, psicológicos y sociales que los afectan para el desarrollo en lo principal de sus destrezas.

Envejecer es una propiedad inherente a todo lo que existe y lleva implícito un cambio cualitativo y cuantitativo que ocurre por el efecto del paso del tiempo en un objeto o cosa, ya sea materia animada o inanimada. Investigaciones realizadas por la ONU, plantean que hasta agosto del año 2008 habitaban el planeta un total de 600 millones de ancianos, cifra que aumentará hasta el 2025 en 2000 millones aproximadamente.

La tercera edad, comprende aproximadamente el período que media entre los 60 y 80 años ya que a partir de los 80 se habla en nuestros días de una cuarta edad.

El envejecimiento cronológico, se mide en el tiempo transcurrido desde que surge el elemento vivo o no vivo hasta que este se ha transformado en una cualidad nueva, puede ser en horas, minutos o millones de años.

En el ser humano podríamos decir que existen algunas etapas de vida y una de estas es cuando comienza a envejecer la persona, por ejemplo una primera etapa sería su nacimiento, desarrollo para concluir en su muerte.

Algunos investigadores coinciden en que el hombre comienza a envejecer aproximadamente desde los 35 y 40 años de edad, el cual se agudiza al entrar en los 60 o 65 años, ya que esta etapa es considerada como la más larga de la vida del ser humano.

Para Juan Veronelli: “El fenómeno de envejecimiento tiene las siguientes características:

- 1- Es universal, propio de todos los seres vivos.
- 2- Es un proceso irreversible, se puede enlentecer o retardar, pero no se puede detener.
- 3- Se considera como deletéreo, hay pérdidas de funciones psíquicas y físicas en el organismo humano.
- 4- Es heterogéneo, se refiere a que cada individuo envejece de forma diferente a otro en cuanto al tiempo.
- 5- Es individual, manifiesta que el envejecimiento varía de un sujeto a otro y de un órgano a otro dentro de un mismo individuo<sup>12</sup>”.

A ciencia cierta no se ha determinado cual es la principal causa del

---

<sup>12</sup>VERONELLI, Juan C., “Envejecimiento y condiciones educativas y laborales del adulto mayor en Uruguay”. Encuentro Latinoamericano y Caribeño sobre las personas de Edad, CEPAL, Santiago de Chile, 2001.



envejecimiento humano a gran escala, pero hasta ahora la disminución de la natalidad son la fuente más importante, pues existen algunos factores que están afectando a la vida ser humano tales como: mala alimentación (lácteos); falta de atención medica, malos hábitos de salud y las migraciones son un tercer factor que influye, los que pueden llevar a aumentar las proporciones de ancianos en diferentes regiones del mundo.

Se considera a un país que tenga menos de un 5 % de personas mayores de 65 años como joven, si esta es de 5 a 10 % es mediana, pero si supera el 10 % es envejecida.

Villa y Rivadeneira, manifiestan: “La senectud no es un fenómeno exclusivo de los naciones del primer mundo, por tal razón todos los países del planeta no envejecen por igual; se plantea que en los próximos cuarenta años, ocho de las once naciones más envejecidas serán de los países en vía de desarrollo, en Asia esto se manifiesta con un crecimiento de 7,6% y en África, no superan el 5,9%, con una esperanza de vida por debajo de los 45 años, dado fundamentalmente por el pobre desarrollo de la medicina, el pobre nivel cultural y el alto grado de explotación en que se encuentran sometidos la mayoría sus naciones. En los países europeos se comporta al 16,1% y en América del Norte un 19,1%, como consecuencia del alto desarrollo económico de estos países. En nuestra región los índices alcanzan un 6,9% América Latina y 9.1% de envejecimiento en el Caribe.

El envejecimiento no se ha comportado solo como un aumento de la cantidad absoluta y relativa de los ancianos, ha aumentado también la expectativa de vida geriátrica, que en 1950 era de 15,5 años y en la actualidad alcanza valores de 20,8 años los hombres y 23,4 años las mujeres, en el año 2007 más de 2500 abuelos sobrepasaban los 100 años, según datos de agosto de 2008.

En la búsqueda del perfeccionamiento del trabajo con el abuelo, se elaboró el Programa de Atención al Adulto Mayor en el año 1996, del cual nace el Equipo Multidisciplinario de Atención Gerontológico, los cuales abarcan todos los niveles de atención en los tres pilares fundamentales (la estructura sociopolítica local; el sistema de salud, seguridad y asistencia social en el anciano frágil; las personas de edad y sus organizaciones)<sup>13</sup>.

Para Villa y Rivadeneira nos dicen que en nuestro planeta no envejecen todas las personas por igual. Así mismo indican que en 8 de las once naciones más envejecidas serán los países en vía de desarrollo. Por ejemplo en Asia y África no superan los 45 años de esperanza de vida.

Sin embargo los abuelos han tenido el privilegio de participar equitativamente en los beneficios derivados del desarrollo social alcanzado, que no se limita solamente a la cobertura de sus necesidades materiales, sino se extiende al apoyo emocional, interacción social y a la integración más completa para lograr

---

<sup>13</sup> VILLA, M. y RIVADENEIRA, L., “El proceso de envejecimiento de la población en América Latina y el Caribe: una expresión de la transición demográfica”. Encuentro Latinoamericano y Caribeño sobre las personas de Edad, CEPAL, Santiago de Chile, 2001.

en estas personas una vejez feliz sin ningún tipo de restricciones en cuanto a atención se refiere.

En definitiva la expresión tercera edad hoy en día, va dejando de utilizarse por los profesionales y es más utilizado el término "personas mayores" (en España) y "adulto mayor" (en Iberoamérica).

Uno de los problemas principales de vida para las personas de la tercera edad son: pierden rápidamente oportunidades de trabajo, actividad social y capacidad de socialización, y en muchos casos se sienten postergados y erradicados. Pero hay que destacar que en algunos países desarrollados, las personas de la tercera edad gozan de mejor estándar de vida, son subsidiados por el Estado y tienen acceso a mejores pensiones, garantías de salud etc.

En definitiva hay países desarrollados que otorgan trabajo sin discriminar por la edad y donde prima la experiencia y capacidad.

Hoy en día existe una gran violación a los derechos de las personas mayores, entre estos por parte de sus familiares y en otros casos de las personas de convivencia. Por ejemplo algunos varones son explotados por su familia el mismo caso de las mujeres.

La realidad es que para algunos familiares ya no los quieren por que se ve a la persona de la tercera edad como un estorbo, siendo el principal motivo la falta de dinero para mantener el resto de la familia.

Por otro lado no se quedan atrás los asilos de ancianos cuales son muy criticados por acusaciones serias y graves de maltrato físico y psicológicos, por la falta, de atención y el poco cuidado que les brindan.

El adulto mayor tiene prioridad en la sociedad, el cual requiere de una atención especial e integral, perfeccionar el trabajo con los mismos resulta impostergable, para lo cual, se trazan estrategias dirigidas a su bienestar.

Por lo que hay que destacar también que a nivel nacional e internacional se desarrollan diversos programas dirigidos al logro de un mejoramiento de la calidad de vida del adulto mayor.

#### **4.2.2 Los Adultos Mayores.- Antecedentes**

En esta etapa de la vida del ser humano hay cambios en la forma en que los adultos mayores piensan, sienten e interactúan con los demás. La mayoría de los mujeres y varones ya habrá alcanzado su madurez total.

Dentro de las diferentes etapas de la vida del ser humano nos encontramos con diversas formas y maneras de observar su desarrollo y evolución dentro de un contexto social, una de las más importantes es el desarrollo de acuerdo a un aspecto tanto biológico como social y psicológico el cual compone al ser humano. Analizaremos cada una de las etapas rescatando y planteando las principales características que tiene el adulto mayor en este proceso.

Primeramente iniciamos con la infancia, la cual conocida como la clave de la vida, en la cual se configuran todos los resortes afectivos e intelectuales del individuo, de lo cual depende el éxito o fracaso posterior de cada persona en su proyecto vital. Luego se encuentra la adolescencia como la etapa de transición entre la niñez dependiente, hasta alcanzar las características físicas, mentales, emocionales y sociales del adulto independiente es aquí cuando el individuo se identifica con inquietud y rebeldía, ante las reglas establecidas en su afán de cambiar el mundo a su manera mientras su cuerpo se identifica y madura con su sexualidad. Después viene la madurez como nos indica Cesar Coll, con lo relacionado al aspecto físico el cuerpo humano alcanza su madurez entre los 25 y 30 años, etapa que se considera caracterizada por los mayores niveles de vitalidad y salud es decir es la etapa por la cual el individuo logra una armonía física y mental. Para un mejor entendimiento indicare una de las tablas del desarrollo de la vida adulta de acuerdo a Cesar Coll.

Según Cesar Coll, las características del adulto mayor son las siguientes:

**“Características del Adulto Mayor:**

- Permanecer físicamente saludable y ajustarse a las limitaciones.
- Mantener un ingreso adecuado y medios de sostenimiento.
- Ajustarse a nuevos roles de trabajo.
- Establecer condiciones adecuadas de vivienda y vida.
- Mantener la identidad y el estatus social.
- Encontrar compañía y amistad.

- Aprender a usar el tiempo libre de manera placentera.
- Establecer nuevos roles en la familia.
- Lograr la integridad mediante la aceptación de la propia vida<sup>14</sup>.

De acuerdo a estos antecedentes anotados, podemos evidenciar que el adulto mayor vive o se encuentra desenvolviéndose de una independiente donde esta preparado para enfrentar lo positivo o negativo que se le presente en el transcurso de la vida.

Cesar Coll, indica que la edad adulta ha de verse como una realidad no estática o inmóvil, sino en devenir, ya que dentro de esta se producen cambios y también crisis, a menudo dependientes de acontecimientos externos o ajenos a la acción del sujeto. La etapa de la vida, específicamente la adulta del ser humano es muy importante ya que para la mayoría de personas han alcanzado la madurez total, donde las personas son dueñas de su propia vida o destino.

#### **4.2.3 Cambios de Comportamiento de los ancianos**

Los diferentes cambios de comportamiento de los ancianos deben aceptarse como inevitables; pero es difícil determinar en qué medida son consecuencia de deterioro neurológico y mental, porque también obedecen al cambio de situación social, psicológica y fisiológica. Cuando empieza la pérdida de facultades física que quizá obligue a aceptar el cuidado de otros; será el fin de

---

<sup>14</sup> COLL, Cesar, *Sicología Genética y Educación*, Editorial Morata, Barcelona España, 2005, pág. 22.

la vida laboral, el aislamiento, la pérdida de contacto social que da el trabajo, la viudez y la muerte de los amigos minan la autoestima de los ancianos y provocan depresión. Existen ancianos que mantienen vivo el interés por muchas cosas y que disponen de más dinero que en ninguna otra época de su vida; pero, en muchos casos, lo normal es la falta, de dinero, la soledad, la incapacidad física y la falta de estímulos mentales. La rapidez con la que cambia la sociedad moderna la desorientación del anciano y la, forma de vida actual no contribuyen a mejorar su situación; el resultado es apatía, pérdida de interés, resentimiento y estancamiento mental, que con frecuencia se explican atribuyéndolos a senilidad inevitable. Ya hablando del lado positivo, que conlleva la jubilación temprana, la mejor atención médica, el aumento de las pensiones y la mejora de las viviendas puede hacer de la vejez una época de nuevas oportunidades y experiencias.

### **Perdidas físicas sufridas por el Adulto Mayor**

Son pérdidas relacionadas con el proceso fisiológico del envejecimiento, es decir debemos hacer conciencia de ellas durante los cambios que sufre el anciano sano o enfermo.

#### **Algunas pérdidas físicas:**

La pérdida o disminución en la capacidad del funcionamiento en general.

La pérdida o disminución en la movilidad.

La pérdida o disminución en el estado de salud.

La pérdida o disminución en la capacidad sexual.

### **Perdidas sociales están:**

- La pérdida del trabajo a eventos continuos y progresivos a través del ciclo de la vida, entre ellas está:
- Pérdida del trabajo por la jubilación por ello hay:
- Pérdida de status.
- Pérdida de amigos.
- Pérdida de ingresos económicos
- Pérdida de roles (amigos, compañeros, rol laboral, etc.).
- Pérdida del conyugue por muerte.
- Pérdida de posesiones. Estos problemas presentan diferentes factores como: soledad, aislamiento, depresión, limitaciones de tipo económico lo cual generalmente genera frustraciones y sensación de malestar.

### **Las pérdidas psicológicas son:**

- Pérdida o disminución de autoestima y autoestima.
- Pérdida o cambio en el continuo Independencia Interdependencia Dependencia.
- Pérdida o disminución en la sensación de bienestar con uno mismo.
- Pérdida en el manejo decisiones o control sobre su vida.
- Pérdida o disminución en la capacidad mental. En la edad madura suelen observarse un deterioro o una reducción de las capacidades físicas. Se ven afectadas las habilidades sensoriales y motoras, lo mismo que el funcionamiento interno del organismo.



Para el tratadista Schaie, el desarrollo cognitivo del adulto presenta varios cambios funcionales. En la etapa de realización, la inteligencia sirve primordialmente para resolver problemas de la vida real; en la etapa ejecutiva o de responsabilidad, las obligaciones para con otros influyen mucho en la toma de decisiones; en la etapa regenerativa, volvemos a establecer contacto con nuestros intereses, valores y actitudes. El pensamiento cognitivo maduro representa una nueva etapa de desarrollo cognitivo, una forma especial de inteligencia que puede servir de fundamento a las habilidades interpersonales y contribuir a la solución de problemas prácticos. De acuerdo con Erikson, una tarea central del desarrollo a partir de la adolescencia consiste en conservar una identidad relativamente uniforme, es decir, un conjunto congruente de conceptos sobre los propios atributos físicos, psicológicos y sociales. Para los ancianos, mantener la cohesión de la identidad personal puede ser muy importante cuando experimentan grandes cambios en su salud y en su forma de vida. En la última etapa de la teoría de Erikson es el conflicto psicosocial de integridad frente a la desesperación. Según Levinson, existe un periodo de transición que enlaza la estructura de la vida anterior del individuo con la de la vejez.

Atchley considera que tratamos de mantener una conducta congruente, porque esto nos hace sentir más seguros de nuestros roles, capacidades y cambios de relaciones. Los adultos tienen muchas opciones entre las cuales se cuentan la jubilación temprana, el retiro de una carrera o trabajo para empezar otra, el

trabajo de tiempo parcial para mantenerse ocupados o para obtener ingresos suplementarios, volver a la escuela, realizar trabajo voluntario, hacer otras actividades en el tiempo libre o no retirarse del todo. Las actitudes de las personas adultas hacia la muerte reflejan su personalidad y experiencia, así como la creencia de qué tan cerca están de morir. Sin embargo, se presentan amplias diferencias de desarrollo. Los cambios típicos en las actitudes hacia la muerte durante el ciclo vital dependen del desarrollo cognitivo y la ocurrencia oportuna de los eventos normativos o no normativos. Según Erickson, las personas mayores que resuelven la crisis final de integridad frente a desesperanza logran aceptar tanto lo que han hecho como la muerte inminente. Una manera de cumplir con esta resolución es a través de la revisión de la vida. Las personas que sienten que sus vidas han sido significativas y que se han adaptado a sus pérdidas pueden ser capaces de enfrentar la mejor muerte. Hay tres pérdidas que pueden ser especialmente difíciles durante la edad adulta: la muerte del cónyuge, de un padre o de un hijo. Pero la mayoría de estas personas se encuentran preparadas para sobreponerse de estas pérdidas y seguir siendo en lo principal útil a la sociedad.

#### **4.2.4 El adulto mayor y la motivación para trabajar como fuente de producción laboral**

Lo esencial de este fenómeno del aumento de la cantidad de adultos mayores es que éstos ya no son sujetos pasivos, como teníamos la imagen clásica del jubilado o jubilada alimentando palomas en la plaza. Hoy en día con las naturales degradaciones de la edad, gozan de buena salud física e intelectual y

en la medida de sus posibilidades económicas viajan, toman cursos, van a espectáculos, ayudan a sus hijos y nietos, socializan con sus amigos, en definitiva están activos física e intelectualmente para lo que se propongan.

La edad considerada es hasta los 60 o 65 años según el sexo y como hemos visto, éste nuevo adulto mayor vive más tiempo y genera más gastos, luego, salvo los casos de personas con muchos recursos económicos, esta situación lo obliga a tomar la ingrata decisión de reducir gastos, el estilo de vida se hace cada vez más difícil de lograr o simplemente a buscar la forma de generar ingresos complementarios, que le permitan cubrir los gastos que conlleva su manutención.

Eso quiere decir que los adultos mayores, están teniendo actualmente y sobre todo en el futuro próximo tendrán en aumento, una doble motivación por mantenerse activos en el mundo laboral, por un lado está la necesidad psicológica de mantenerse activos y sentirse útil haciendo algo productivo, desarrollando una labor que va acorde a su vitalidad y por otra parte, la pragmática presión económica de mantener un ritmo de gastos por más tiempo influido por el ítem salud y recreación.

El adulto mayor seguramente querrá volver a trabajar, pero querrá hacerlo bajo ciertas condiciones, por ejemplo en labores que no tengan exigencias físicas, por ejemplo trabajando menos horas a la semana, teniendo más días de vacaciones al año. Y en contraparte, también estará dispuesto a tener un

salario menor por su labor, ya que una parte importante de sus ingresos provendrán de su jubilación. Por lo que sería muy importante, tanto por sanidad mental, como económica que los adultos mayores aprovechen este capital humano determinando condiciones adecuadas para su reincorporación al mundo del trabajo.

Sin embargo, el adulto mayor que esté en esta situación se encontrará con una sorpresa desagradable: es decir la empresa que no está preparada para mantenerlo o reinsertarlo, los directivos especializados en gestión de personas no tienen este tema en su agenda. No imaginan cargos de media jornada, para gente con mucha experiencia, visualizaran muchas restricciones.

Por otra parte, la legislación laboral tampoco está adecuada a esta realidad inminente y sus rigideces no se correlacionan con lo que anhela un adulto mayor del trabajo por ejemplo quiere trabajar menos tiempo y está dispuesto a tener menos ingresos y tampoco le preocupa una indemnización por años de servicio.

El presente tema traerá nuevas interrogantes tanto para las empresas como para los legisladores donde tendrán que tomar nuevas decisiones.

### **El adulto mayor como fuente de producción laboral**

Una de las etapas de la vida es llegar a ser viejo es tan natural como la vida misma, como el nacer, crecer, reproducirse y morir; proporciona experiencia, sabiduría, pero también acarrea consecuencias laborales, sociales y familiares.

El paso de la adultez a la vejez, trae consigo el inevitable retiro de la actividad económica, pero es una falacia considerar a los ancianos deseosos de descansar, meditar y aislarse de la sociedad.

Por lo tanto el trabajo es una forma de prestigio social, de ingresos económicos, de nivel de vida, de pertenencia y de identidad de las personas, el retiro laboral, en ocasiones obligatorio, es una transición social y una legalización de dependencia económica del Estado, de la familia, de las redes de apoyo o de sus ahorros, acumulados por décadas.

La falta de oportunidades laborales para el adulto mayor, es un fenómeno que comienza a tenerse en cuenta en las agendas de gobiernos y organismos internacionales. Las alarmas están encendidas debido a su incremento -por la baja mortalidad y fecundidad- y genera necesidad de ocupación laboral para el logro del bienestar integral de esta población.

En lo referente al presente tema de las políticas pensionales, algunas legislaciones vienen incrementando la edad de jubilación en especial la presente; en contraste, no se evidencia correspondencia con la proporción de la oferta de empleos para personas mayores de 60 años. Por lo tanto, los adultos mayores se ven abocados a competir con los jóvenes que inician su vida laboral, y como respuesta a esta situación recurren a la generación de empleo informal.

En ciertos casos y al término de su vida laboral, las personas mayores son las encargadas de ser el sostén del hogar, encargándose del cuidado de los nietos o de los hijos en situación de discapacidad.

Ya en lo concerniente a la seguridad social, las reformas políticas modifican el papel del Estado respecto a la salud y pensiones de la población adulta mayor, pasando de una función del Estado a una del mercado. Desde este punto de vista, envejecer que podría ser considerado un éxito de la persona, se convierte en una corresponsabilidad individual y familiar. “La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 37, numeral 2 establece entre uno de los Derechos de los Adultos Mayores, el trabajo remunerado, en orden a sus capacidades para cuyo efecto se tomará en cuenta sus limitaciones”.

Nuestra Constitución reconoce el trabajo del adulto, pero no se ha regulado dentro de la legislación laboral la forma y el mecanismo de protección; asimismo no se valora la experiencia que genera un cúmulo de conocimientos. Humberto Venegas indica "la experiencia tiene un valor tan significativo como lo que se ha aprendido en forma académica... su vida (la del viejo) ha sido una escuela que puede servir a las nuevas generaciones, que combinado con las nuevas ideas o planteamientos que la sociedad en su conjunto busca, se pueda plasmar en un resultado más completo, al tener en cuenta tanto la teoría como la experiencia".

La persona adulta o llamado (viejo); es la que esta llena de conocimientos y experiencias que quizá los adquirió en su rutina diaria de trabajo o Universidad

de la vida, la misma que combinada con los avances científicos se puede llegar a obtener los mejores resultados o rendimientos tratándose de trabajo y desarrollo.

La Organización Mundial de la Salud, OMS, indica que: "el envejecimiento activo es el proceso por el cual se optimizan las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez".

De acuerdo a los estudios científicos realizados el envejecimiento activo es el mejor en la persona ya que la misma sigue conservando en lo principal el estado físico, social y mental.

No obstante, el estereotipo social habla de juventud como símbolo de estética, de fuerza, innovación, capacidad de consumo, mano de obra barata, contrario a lo que es el adulto mayor. Según la gerontología cognitiva, los mayores aventajan a los jóvenes en un saber derivado de la experiencia, que se conoce con el nombre de "inteligencia depurada"; el cual determina que al envejecer no se atrofian todas las funciones cerebrales, por el contrario, se refuerzan determinados procesos para compensar quizá, la disminución de la rapidez mental, en otros.

Tener un adulto mayor vigente en el ámbito laboral, significa convencer a todo un sistema económico y social, que el trabajo físico y mental permiten que el cerebro y el cuerpo se mantengan activos, sin importar los años, y que la

reacción frente a situaciones laborales de jóvenes y adultos es diferente, pero no menos eficaz. En un buen entorno laboral, que va desde la adecuación del puesto de trabajo hasta las labores asignadas, sin detrimento económico para ninguna de las partes.

La sociedad está envejeciendo como un proceso evolutivo que toca a todos los humanos, por lo tanto, es importante considerar las implicaciones que en nuestros días impactan en la actividad laboral de este grupo poblacional.

Sin embargo, hay que recordar que muchos países viven un cambio socio demográfico importante, que actualmente afecta de manera directa a la población.

La CEPAL afirma que "el descenso de la mortalidad y de la fecundidad es la principal causa de envejecimiento en la región". Desde el punto de vista socio demográfico en la región, el grupo poblacional con mayor crecimiento fue de 40 a 65 años; en los próximos decenios se proyecta un crecimiento de 61%. Los mayores de 65 años crecerán un 17%.

De acuerdo a los avances científicos y tecnológicos han hecho que las personas adultas mayores amplíen su expectativa de vida, lo que aumenta el número de años de actividad productiva de un adulto mayor. Sería beneficioso que el viejo pudiera vivir más tiempo, al menos para el círculo familiar que lo



rodea, si consiguiese que ese envejecimiento activo le permitiera no ser afectado, marginado o discriminado por la edad, sino al contrario, aprovechar el potencial que da la experiencia y la capacidad de transmisión de conocimiento no recuperable por otros medios, como un gran aporte para la sociedad, sería excelente inclusive para el joven que está adaptándose y en pie de enriquecerse de conocimientos para el futuro.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha ocupado del tema y sugiere algunos retos a los países miembros a la hora de elaborar políticas sobre el envejecimiento. Entre ellos se destacan:

- Transición gradual y flexible de la vida activa a la jubilación, como medio para brindar a los trabajadores mayores la oportunidad de permanecer activos tanto tiempo como deseen.
- El desarrollo de las medidas necesarias para impedir la discriminación en el empleo y la ocupación, prestando especial atención a los trabajadores mayores.
- La aplicación de políticas encaminadas a formar y reeducar profesionalmente a los trabajadores mayores, con el fin de ayudarles a adaptarse a las nuevas demandas y oportunidades, utilizando el principio rector de la educación permanente como estrategia preventiva a largo plazo.
- Aprovechar el potencial de las tecnologías de la información y la comunicación, para ofrecer nuevas posibilidades de empleo y formación a

las personas mayores, incluidas aquellas con discapacidades.

- La adopción de medidas apropiadas para las condiciones nacionales y de prácticas, que permitan a los trabajadores mayores permanecer más tiempo en su puesto de trabajo y hagan esta posibilidad más atractiva.
- La evolución del trabajo y del medio ambiente laboral, como aspectos clave para reducir la invalidez a largo plazo, así como para garantizar una jubilación decorosa y para que las personas mayores gocen de buena salud.

La OIT; recomienda algunos puntos que considera importantes como: La Jubilación temprana para que de este modo la persona quede activa el tiempo que el desee, el impedir la discriminación en el empleo y la ocupación dando el debido respeto a las personas mayores y por último aplicar políticas encaminadas a formar profesionalmente a los trabajadores mayores, con el objetivo que estén aptos para las nuevas oportunidades de trabajo que se les presente en la vida esto en beneficio de ellas y con el afán del desarrollo y progreso de la sociedad.

Para Huenchuan y Guzmán, “la seguridad económica de las personas mayores se define como la capacidad de disponer y usar de forma independiente una cierta cantidad de recursos económicos regulares, y en montos suficientes para asegurarla. Esta seguridad satisface las necesidades objetivas que agregan calidad a los años, permite la autonomía, mejora su autoestima, propicia el

desempeño de roles significativos y la participación en la vida cotidiana, como ciudadanos con plenos derechos”.

Uno de los compromisos adquiridos por algunos países en la Conferencia Regional Intergubernamental sobre Envejecimiento realizada en Chile en el año 2003 fue "contribuir firmemente a superar las representaciones negativas y estereotipadas de la vejez, trabajando por el reconocimiento y valorización del aporte económico de las personas adultas mayores, así como por el respeto y ampliación de sus derechos sociales y económicos". Allí se recomendó "el Estado debe garantizar un ingreso económico mínimo y digno a las personas adultas mayores como un derecho humano fundamental. En especial la cobertura de la seguridad social y la inclusión de programas de pensiones no contributivas; asegurando la incorporación de la población mayor en condiciones de pobreza y vulnerabilidad".

El Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), plantea que una de las principales dificultades de los sistemas de protección social en los países de la región es su desigual desarrollo, porque más de la mitad de las personas mayores no tienen acceso a jubilaciones y pensiones, la protección social es disímil y carecen de los recursos para enfrentar los riesgos derivados de la pérdida de ingresos en la vejez, lo cual los sitúa en condición de vulnerabilidad.

En sólo cinco países de la región —Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Panamá— el 50% o más de las personas mayores residentes en zonas

urbanas reciben ingresos exclusivamente de la seguridad social. Este panorama es más contrastante en las zonas rurales, en las cuales la cobertura es sensiblemente menor que en las zonas urbanas, con excepción de Brasil.

Para la OIT (20), el rápido envejecimiento de la población en América Latina, la pobreza y los problemas económicos de la región, son factores que cuestionan la actual estructura de los programas de jubilación y favorecen la tesis de un sistema pensional sustentable Vs. el retiro a edad temprana.

Es poco lo que se conoce de las consecuencias en el adulto mayor al ser retirado de su entorno laboral, porque cada quien vive su drama en silencio, la mayoría no lo expresa; pero perder la independencia económica, pasar a la escasez, a la imposibilidad de cubrir necesidades básicas en una edad que necesita de tranquilidad económica como derecho adquirido gracias a toda una vida de trabajo, no es fácil de medir, de estimar o de calcular, pero puede intuirse su costo emocional y en calidad de vida.

La Organización de Naciones Unidas, cita "el principio que debiera inspirar cualquier sistema de jubilaciones y pensiones es ofrecer, como mínimo, un nivel básico de ingresos a todas las personas de edad avanzada, objetivo que se podría alcanzar mediante la creación, o ampliación, de un pilar básico en forma de prestación mínima", cosa que no ocurre en Ecuador.

La situación laboral del adulto mayor ha sido tema de preocupación para los organismos internacionales. La CEPAL y la OIT, presentaron ante la II

Asamblea Mundial de Envejecimiento, alertas sobre la situación laboral y pensional de las personas mayores; en dicho foro se pidió al mundo promover el acceso en condiciones de igualdad, "al empleo decente, a la formación continua y al crédito para emprendimientos propios o comunitarios" para la población adulta.

Aun así "Las estadísticas muestran que cerca de la mitad de la población adulta mayor no accede a una jubilación o pensión para enfrentar los riesgos derivados de la pérdida de ingresos en la vejez".

De acuerdo al registro de la dinámica del empleo, desempleo y subempleo en el mercado laboral, 29% de personas adultas mayores entre 60 y 79 años continúan activas. A partir de los 80 años esa participación se reduce a 5,8%, según datos de la encuesta continua de hogares.

Con esta situación negativa y excluyente del adulto mayor al mercado laboral, se ven afectados sus ingresos y los conduce a condiciones desfavorables de dependencia económica del Estado, sociedad o familia, contradiciendo el mandato constitucional de protección estatal y no mendicidad social. Igual situación se encontró en Argentina, donde los ingresos que tienen los adultos mayores no logran suplir las necesidades.

En Ecuador en el año 2005, cerca del 60% de la población general reportó empleo informal; un 20% presentó ingresos por concepto de jubilación y

pensión, y tres de cada diez adultos mayores de 60 años se encontraban trabajando o buscando empleo de manera activa.

En cuanto a los derechos humanos de las personas mayores, éstos no han sido estandarizados en un instrumento vinculante, como ocurre con otros grupos sociales de mujeres, niños y personas con discapacidad. En este sentido, la jurisprudencia tiene una importante función para avanzar en la comprensión de los derechos en la vejez, y la actual política nacional de envejecimiento y vejez busca reconocer la vulnerabilidad de los derechos de las personas mayores.

Envejecer es un proceso en el cual se ve inmerso todo ser vivo; es un fenómeno natural que no se puede evitar, y que tanto la sociedad como quien lo vive deben asumirlo con altura y dignidad para impedir que esta etapa de la vida se convierta en algo traumático para el adulto mayor y para el Sistema. Se debe aceptar socialmente que la vejez es un proceso natural acompañado de sabiduría y experiencia, y debe ir más allá del desamparo y la soledad.

Lo descrito es incomprendible si se compara con la realidad, ya que aunque la población de los adultos mayores aumenta, poseen habilidades, derechos, experiencias. Y aunque existen disposiciones nacionales e internacionales al respecto, éstas no se ponen en práctica y muchos de ellos para sobrevivir se ven obligados a buscar alternativas laborales en precarias condiciones.

El aumento de la población de los adultos mayores económicamente activa, junto con el envejecimiento de la fuerza de trabajo, podrían afectar el crecimiento económico y el funcionamiento del mercado laboral; por ello tradicionalmente se espera que las personas mayores dejen su sitio de trabajo a las poblaciones más jóvenes. Hay una incoherencia entre lo que el adulto mayor puede aportar laboralmente y lo que el sistema socioeconómico le ofrece.

La jubilación es también el inicio del envejecimiento; por ello se toman como referencia los factores que pueden hacer más compleja la elaboración del duelo por la pérdida del vínculo laboral, los cuales incluyen entre otros: tiempo de vinculación, tipo de relación contractual, creencias culturales sobre la funcionalidad del adulto mayor, expectativa de improductividad, rigidez en la conducta o incapacidad para adaptarse a situaciones nuevas.

Para mitigar el impacto de esta situación en los países desarrollados, se viene fomentando la jubilación anticipada con la esperanza de mejorar las perspectivas de trabajo de los jóvenes desempleados. Sin embargo, dice la OIT que en la actualidad existe gran preocupación por la migración a gran escala de gente con experiencia y por los vacíos en la transmisión intergeneracional de conocimientos, sobre todo en investigación y desarrollo.

Hay que reflexionar sobre lo que sucede con el adulto mayor en el ámbito laboral para garantizarle y estabilizarle los ingresos económicos, productividad,

ocupación y valoración que contribuyan a su bienestar integral; está claro que la edad tiene un alto costo en el sistema laboral y productivo, asumido por los adultos mayores e ignorado por el Estado. Pero la realidad es que ellos también son sociedad y tienen todo el derecho de seguir aportando desde todo punto donde ellos se sientan seguros de contribuir.

#### **4.2.5 La legislación laboral es insuficiente para proteger al adulto mayor**

El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la edad media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros. En 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la primera Guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización internacional del Trabajo (OIT).

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral lo que importa es que se rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés.



El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros.

En este sentido, la participación de las personas adultas mayores en el mercado laboral es relativamente alta, el 39,5% de las personas de 65 años y más son económicamente activas, lo que en cifras representa cerca de 175 mil personas.

Es importante establecer que este alto nivel de participación laboral no necesariamente implica una elección voluntaria, sino que es resultado de la escasez de opciones para enfrentar sus necesidades económicas, esto puede verificarse al ver que 76% de los adultos mayores trabaja como cuentapropista, y dada la escasa cultura previsional se podría inferir que carecen de una jubilación, por lo que su única fuente de ingreso es el trabajo.

Por otro lado y de lo ya anotado, existe un importante volumen de adultos mayores en situación de subempleo, dicho grupo representa el 12,5% de los económicamente activos.

En lo concerniente a la situación económica, la encuesta analizada revela que casi 3 de cada 10 personas adultas mayores no perciben ingreso alguno (27,9%). La seguridad social debería ser una opción para ellos, no obstante, el acceso a este derecho al final de la vida es privilegio de unos pocos, pues solamente 2 de cada 10 adultos mayores cuentan con ingresos por jubilación o pensión (13,2% cuenta con jubilación y 3,7% con ingreso por pensión).

Es necesario reformar la legislación laboral a modo de dar atención a dos grupos de adultos mayores: a) quienes desean seguir trabajando, para que lo hagan en condiciones saludables y con la garantía de subsistencia si desean retirarse y b) quienes se encuentran inactivos, para garantizarles una digna calidad de vida.

Pues la realidad es que falta mucho por recorrer para lograr el máximo bienestar que garantice el acceso a los derechos de las personas adultas mayores, específicamente en lo que respecta a la situación laboral de los adultos mayores, los cuales hasta la fecha deben regirse por la legislación general que hoy en día rige para nuestro estado.

### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

En la sección octava de nuestra Constitución, nos indica del Trabajo y la Seguridad Social, donde el artículo 33, manifiesta: “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<sup>15</sup>”.

Casi como en todo país uno de los problemas fundamentales es la falta de fuentes de trabajo en el Ecuador.

---

<sup>15</sup> CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones.

Se calcula que la mitad de ciudadanos y ciudadanas en edad laboral son desempleados, mejor dicho no tienen trabajo formal. Por eso es necesario que se implante nuevas políticas encaminadas a otorgar más fuentes de trabajo que ayuden a cada una de los diferentes sectores que mas lo necesiten, tratando de hacer prevalecer los derechos tanto de los trabajadores como del empleador de una forma armonizadora con el objetivo del bienestar y el desarrollo de un país.

Por consiguiente el Capítulo tercero, dentro de su artículo 36, habla de Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria: y, nos dice en relación a las Adultas y adultos mayores:

“Art. 36.- Las personas adultas mayores recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en especial en los campos de inclusión social y económica, y protección contra la violencia. Se considerarán personas adultas mayores aquellas personas que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.

El Art. 37, garantiza manifiesta que 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<sup>16</sup>”.

De lo anotado podemos destacar los derechos que se les otorga a los jubilados donde principalmente plantean su derecho al valor integro de la jubilación,

---

<sup>16</sup> CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones.

aunque retornen a trabajar pública o privadamente, en razón que su jubilación corresponde al derecho adquirido, intangible e irrenunciable, de absoluto beneficio en términos de equidad y solidaridad total, y a la vez, lograr una nueva ocupación o trabajo para mejorar su condición vital, disposición que consta en la Constitución, cuando indica, que el Estado garantiza a las personas adultas mayores entre otros derechos un trabajo remunerado, en función de sus capacidades; y, concomitantemente el de la jubilación universal. Meta principal en hacer cumplir mediante mi trabajo investigativo y principalmente dentro de mi propuesta de reforma.

#### **4.3.2 CODIGO DE TRABAJO**

Dentro de esta Ley nos indica diferentes derechos encaminados a los trabajadores en general, cuales serán analizados detenidamente, en lo principal puedo decir que no se contempla derechos para los adultos mayores pero de acuerdo al mandato constitucional señalo los siguientes derechos:

“Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes<sup>17</sup> .

.

El Código de Trabajo garantiza el trabajo como un derecho y un deber social, con sus respectivas limitaciones de acuerdo a nuestra Constitución y las leyes, en lo principal no regula el trabajo del adulto mayor de conformidad con el mandato constitucional.

---

<sup>17</sup> CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones.

“Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado<sup>18</sup>”.

El Código del Trabajo de nuestro país indica que este es un deber social y obligatorio con sus respectivas limitaciones prescritas en la Constitución y sus leyes conexas. El mismo cuerpo legal garantiza al trabajo como un derecho y un deber social, pero que dentro de nuestro marco legal no se regula al trabajo del adulto mayor de acuerdo al mandato constitucional.

Por otro lado el artículo 3, de esta misma ley nos indica que todo trabajador es libre de trabajar donde mas le convenga. Por consiguiente esta misma ley establece que ninguna persona realizara trabajos gratuitos sin su respectiva remuneración con la excepción de cuando se trate de situaciones de urgencia extraordinaria o de inmediato auxilio.

---

<sup>18</sup> CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones.

**“Art. 47.- De la jornada máxima.-** La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario<sup>19</sup>”.

Esta disposición indica el tiempo máximo que debe laborar un trabajador en general pero no se menciona o establece de cuantas horas diarias y a la semana como mínimo debe hacerlo el adulto mayor.

**“Art. 79.- Igualdad de remuneración.-** 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 práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración<sup>20</sup>”.

Este artículo indica que todo trabajo por igual se lo remunerara de la misma manera sin discriminación alguna tomando en cuenta la especialización y la practica que serán factores que se consideraran para los efectos de la remuneración; pero como se puede establecer en la practica diaria estos presupuestos legales no se toman en consideración al momento de contratar a una persona, específicamente a un adulto mayor, cuyas capacidades y experiencia en muchos casos esta por encima del promedio de un adulto

---

<sup>19</sup> CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones.

<sup>20</sup> CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones.

menor, quien si es remunerado de una forma muy superior que la del adulto mayor. Situación que tampoco esta regulada dentro de nuestras leyes.

Dentro del artículo Innumerado se establece: El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

El presente cuerpo legal ha tomado en consideración el trabajo de los discapacitados como un derecho y un deber contenido dentro de nuestra Constitución. Lo que hay que recalcar es que dentro de las disposiciones analizadas ninguna habla de los adultos mayores que están dentro de los grupos vulnerables como son los discapacitados, por lo que es necesario armonizar dicho asunto.

Hay que recordar que la normativa que contraviene el precepto legal contenido en el numeral 2 del artículo 37 de la Constitución de la Republica del Ecuador,

diré que hace falta establecer un régimen especial de jubilación para los adultos mayores, que por esas circunstancias de la vida ingresan a prestar sus servicios en el declive de sus años, tomando en consideración que el artículo 216 que se refiere a la jubilación, en ninguna de sus reglas considera al adulto mayor.

“Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas<sup>21</sup>”.

En definitiva es necesario y urgente armonizar las normas del Código del Trabajo con la norma contenida en el numeral 2 del artículo 37 de la Constitución de la República del Ecuador.

#### **4.3.3 LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO**

La presente ley en su TÍTULO II, nos habla de las servidoras o servidores públicos y dentro del Capítulo 1, señala requisitos para el ingreso al servicio público:

“Artículo 5.- Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público se requiere:

---

<sup>21</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones.



a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública<sup>22</sup>.

Uno de los principales requisitos que establece este artículo es el tener 18 años de edad y estar en pleno ejercicio de los derechos contemplados en la Constitución de la Republica, sin determinar edad máxima para laborar, pero cuando se realizan la convocatoria a los concursos de méritos u oposición o las convocatorias para poder contratar personal para el servicio publico se establecen limitantes de edad, conforme así lo voy a demostrar mas adelante en algunas convocatorias realizadas por algunas instituciones del Estado, por lo tanto considero necesario regular en este marco legal el trabajo de los adultos mayores en las instituciones publicas.

“Artículo 25.-De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y,

---

<sup>22</sup> LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO, Corporación de Estudios y Publicaciones.

b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales.

Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores.

Las instituciones que en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad”.

Así mismo esta ley habla del tiempo que tendrá que laborar los empleados y empleadas con un horario de 8 horas diarias cuarenta a la semana con casos especiales de acuerdo a la función que cumplan. Pero también no indica nada de las personas mayores adultas.

“64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con

más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%.

No se disminuirá ni desestimaré bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de

cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio de Relaciones Laborales, valor que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión

y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública<sup>23</sup>.

También dentro de este artículo considera y regula el trabajo e ingreso de las personas discapacidades, donde por ningún motivo habla de las personas adultas mayores que también es grupo vulnerable

#### **4.4 DERECHO COMPARADO**

Es necesario analizar legislaciones que mantienen normas para regular el trabajo de los adultos mayores.

##### **4.4.1 LEGISLACION DE GUATEMALA**

En Guatemala existe norma que regula el trabajo para los adultos mayores y en general garantías y derechos a favor de los mismos es así que me permito analizar los siguientes:

“Artículo 101.- Derecho al Trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

---

<sup>23</sup> LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, Corporación de Estudios y Publicaciones.

Artículo 102.- derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a.** Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b.** Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c.** Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igual de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d.** Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e.** Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f.** Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g.** La jornada ordinaria de trabajo efectivo no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana,

equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerados como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir integro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h.** Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i.** Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el

empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

- j. Obligación del empleador de otorgar cada año aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubiere laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les dará cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.

La ley regulara la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y posnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;



I. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato de acuerdo a su edad.

M. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales; <sup>24</sup>.

#### **4.4.2 LEGISLACION DE COSTA RICA**

La Constitución de la República prohíbe todo tipo de discriminación. El artículo 33 señala: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana<sup>25</sup>”.

La Ley Integral para la Persona Adulta Mayor reconoce algunos derechos para las personas adultas mayores, así:

“Dentro del artículo 1 habla de los objetivos y establece:

Los objetivos de la presente ley serán:

- a) Garantizar a las personas adultas mayores igualdad de oportunidades y vida digna en todos los ámbitos.

Dentro del Capítulo II, se realiza la definición de persona adulta mayor, así:

“ARTÍCULO 2.- Definiciones

---

<sup>24</sup> [WWW.oas.org/jurídico/MLA/sp/gtm/sp\\_gtm-int-text-const.pdf](http://WWW.oas.org/jurídico/MLA/sp/gtm/sp_gtm-int-text-const.pdf).

<sup>25</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, 2012.

Para los efectos de esta ley, se definen los siguientes términos:

Persona adulta mayor: Toda persona de sesenta y cinco años o más.

Acreditación: Reconocimiento formal de la competencia de una institución, organización o persona física para realizar tareas o tipos de tareas específicas, relacionadas directamente con la temática de la persona adulta mayor.

Atención integral: Satisfacción de las necesidades físicas, materiales, biológicas, emocionales, sociales, laborales, productivas y espirituales de las personas adultas mayores. Para facilitarles una vejez plena y sana, se considerarán sus hábitos, capacidades funcionales y preferencias.

En el artículo 4 nos habla de los Derechos laborales y establece:

Las personas adultas mayores disfrutarán de los siguientes derechos laborales:

- a)** Ser seleccionadas para ocupar cualquier puesto, siempre que sus calidades y capacidades las califiquen para desempeñarlo. No podrán ser discriminadas por razón de su edad.
- b)** Contar con los horarios laborales y los planes vacacionales adecuados a sus necesidades, siempre que tal adecuación no perjudique la buena marcha de la entidad empleadora.
- c)** Disfrutar de los mismos derechos que los otros trabajadores. No serán explotadas física, mental ni económicamente<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> [WWW.oas.org/jurídico/spanish/mesicic2\\_pry\\_anexo3.pdf](http://WWW.oas.org/jurídico/spanish/mesicic2_pry_anexo3.pdf).

#### **4.4.3 LEGISLACION PARAGUAYA**

La Constitución de Paraguay presenta 3 artículos importantes que tocan directa y beneficiosamente a las personas mayores:

En primer término, el art. 6 que versa sobre la calidad de vida y dice: “La calidad de vida será promovida por el Estado mediante planes y políticas que reconozcan factores condicionantes, tales como la extrema pobreza y los impedimentos de la discapacidad o de la edad....

El art. 57 que se refiere muy específicamente al tema que nos atañe y establece que: Toda persona en la tercera edad tiene derecho a una protección integral. La familia, la sociedad y los poderes públicos promoverán su bienestar mediante servicios sociales que se ocupen de sus necesidades de alimentación, salud, vivienda, cultura y ocio.

Por último el art. 88 concerniente a la no discriminación en el trabajo: No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

En Paraguay existe la Ley 1885 “De las personas adultas mayores” (2002) que tiene por finalidad tutelar los derechos e intereses de las personas mayores de 60 años.

En el artículo 3 donde se especifican los derechos que esta ley otorga, de entre los que se destacan:

“El derecho a recibir un trato digno, sin ser objeto de discriminación de ninguna clase, el derecho a la salud, a la vivienda, al transporte, a la educación, a la ocupación y a la percepción oportuna de sus haberes. Menciona también que las personas mayores podrán gozar del pleno ejercicio de sus derechos civiles, comerciales y laborales en igualdad de condiciones.<sup>27</sup>”

---

<sup>27</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE PARAGUAY, 1992.

## **5. MATERIALES Y METODOS**

### **5.1 MATERIALES**

El presente trabajo; EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZAN LOS ADULTOS MAYORES, fue fundamentado y estructurado en base a una investigación de tipo documental, bibliográfica y de campo, dentro de la cual se utilizo materiales como textos de derecho laboral, norma constitucional, internet, hojas tamaño inen A4, computadora, copias, grabadora, impresora, memory flash, carpetas, archivadores, etc. Esto en lo referente a la revisión de literatura

### **5.2. MÉTODOS**

Dentro de la presente investigación sobre EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZAN LOS ADULTOS MAYORES y con el objetivo de alcanzar las metas propuestas, se utilizo varios métodos investigativos, los mismos que para una mejor comprensión detallamos a continuación:

**Método Científico.-** En este método se plantea una interrogante producto de la observación de un hecho o fenómeno, define y delimita el contexto donde está inmerso el hecho y formula posibles soluciones (hipótesis) las cuales serán sometidas a un proceso de nuevas observaciones y/o experimentaciones pruebas.

Los resultados que se obtienen son sometidos a un proceso de análisis e interpretación y de ser confiables las suposiciones o hipótesis anteriores, éstas constituirán explicaciones válidas para ese hecho o fenómeno, existiendo la posibilidad de ser generalizados a hechos y fenómenos similares. De no ser comprobada la hipótesis planteada, se formularán nuevas hipótesis y se repite el ciclo investigativo.

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica que determinemos el tipo de investigación que queremos realizar, en el presente caso me propongo realizar una investigación jurídica en materia laboral, que se concreta en una indagación sobre la posibilidad de reformar la figura del trabajo de los adultos mayores, en tanto que su estado actual supone una transgresión expresa de los derechos constitucionales de los trabajadores del Ecuador.

**Método Inductivo.-** Este es una modalidad eminentemente empírica de la investigación, que parte principalmente de la observación de la casuística de un fenómeno, para, mediante la búsqueda y agrupación de semejanzas, formular conclusiones de valor general.

El método inductivo permite estructurar vocabularios controlados a partir del lenguaje natural, es decir es el razonamiento que parte de casos particulares, para llegar a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas y las demostraciones.

**Método Deductivo.-** Este es un procedimiento que consiste en desarrollar una teoría, empezando por formular sus puntos de partida o hipótesis básicas y deduciendo luego sus consecuencias, con la ayuda de las subyacentes teorías formales.

En el presente trabajo de investigación se utilizó esta clase de método partiendo de la hipótesis planteada y del planteamiento del problema, que en este caso es la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores a través de la figura de los derechos del adulto mayor, es decir se hizo un análisis de las causas y consecuencias que han permitido el establecimiento de este problema.

### **5.3. TÉCNICAS.**

Las técnicas para la recolección de datos que se utilizó en la presente investigación fueron la observación que se plasmó mediante fichas, las encuestas que se realizaron a treinta profesionales del derecho, quienes dieron sus criterios y que estuvieron orientados a recabar sus opiniones acerca de la temática propuesta.

Los instrumentos que nos permitieron reunir las opiniones y los aportes tanto de los profesionales del derecho, fueron la aplicación de cuestionarios, que contenían preguntas cerradas con opciones de elección de la respuesta si, no y por que.

## **6. RESULTADOS**

### **6.1 RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS.**

Mi nombre es Edwar Alfonso Palacios Cueva y estoy participando en un estudio para la Universidad Nacional de Loja, estoy interesado en conocer su opinión sobre la problemática: EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZAN LOS ADULTOS MAYORES. Su participación es importante por su condición de profesional del Derecho Laboral para lograr el objetivo de este estudio. Los resultados que obtenga serán confidenciales, no necesita darme su nombre, ni datos personales.

Esta encuesta no tiene ningún objetivo político solo académico, no hay respuestas correctas para las preguntas que le formularé, solo queremos conocer lo que usted piensa.

Doctor (a) dígnese indicarme su opinión respeto a las siguientes preguntas:



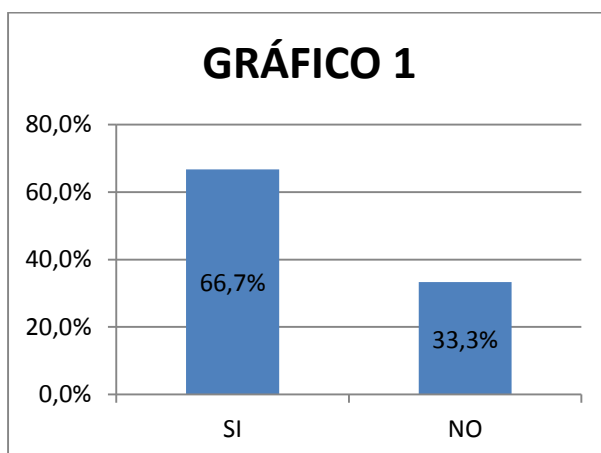
## ENCUESTA

1. ¿Esta de acuerdo Usted, que el adulto mayor tiene que ser considerado como sujeto activo en la relación laboral?

CUADRO N° 1		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	66,7%
No	10	33,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio

**Autor:** Edwar Palacios Cueva



### INTERPRETACIÓN:

De los profesionales encuestados, observamos que veinte profesionales que representan el 66,7% consideran que los adultos mayores deben ser considerados sujetos activos de la relación laboral; mientras que diez

profesionales que representan el 33,3% manifiestan que no pueden ser considerados entes activos de la relación laboral, por cuanto esté ya ha cumplido con su labor en favor de la sociedad.

**ANÁLISIS:**

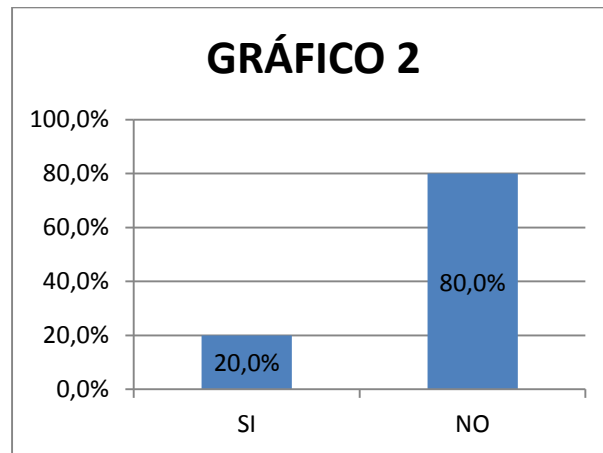
De los profesionales encuestados coinciden plenamente que los adultos mayores deben ser considerados como sujetos activos de la relación laboral, atendiendo a lo que dispone la norma constitucional en el artículo 37, numeral 2, a las personas adultas mayores al trabajo remunerado.

**2. ¿Considera Usted, que el numeral 2 del artículo 37 de nuestra Constitución de la República es cumplido en nuestro país donde dispone y garantiza en lo principal a las personas adultas mayores el trabajo remunerado en función de sus capacidades?**

CUADRO N° 2		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	20%
No	24	80%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogado en libre ejercicio

**Autor:** Edwar Palacios Cueva



**INTERPRETACIÓN:**

Con respecto a ésta interrogante veinticuatro profesionales encuestados que representan el 80% consideran que nuestro ordenamiento jurídico laboral contenido en el Código de Trabajo, no permite aplicar el principio constitucional del debido proceso, puesto que las normas que lo regulan son obsoletas; mientras que seis de los profesionales que representan el 20% manifiestan que el Código de Trabajo si contempla normas del debido proceso que están determinadas en la norma constitucional.

**ANALISIS**

Como se puede determinar la mayoría de los encuestados consideran que nuestro ordenamiento jurídico laboral contenido en el Código de Trabajo, no permite aplicar la norma constitucional contenida en el art. 76 que establece que en todo proceso en que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurara el derecho al debido proceso, puesto que las

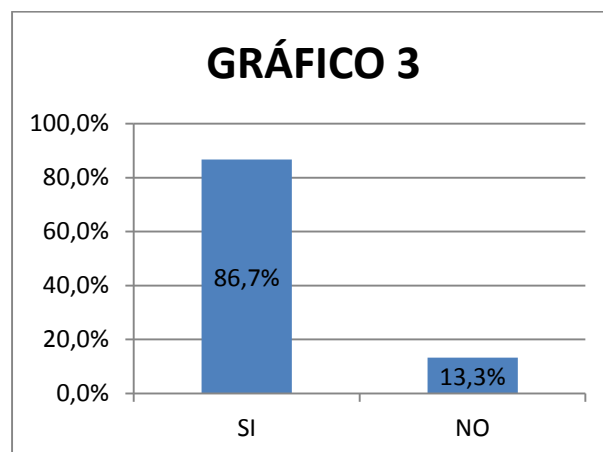
normas que lo regulan son obsoletas, por lo tanto se hace necesario la creación de un nuevo procedimiento administrativo en materia laboral.

**3. ¿Cree usted, que debe valorarse las capacidades y experiencias del adulto mayor para lo cual esta persona debe constituirse en sujeto de la relación laboral?**

<b>CUADRO N° 3</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	26	86,7%
No	4	13,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio

**Autor:** Edwar Palacios Cueva



## **INTERPRETACIÓN**

Con respecto a esta pregunta debo señalar que veintiséis profesionales que representan el 86,7% manifiestan que el adulto mayor debe constituirse en sujeto de la relación laboral, atendiendo a sus necesidades, así como valorando sus capacidades, destrezas y experiencias; mientras que cuatro profesionales que representan el 13,3% manifiestan que los adultos mayores no pueden ser parte de la relación laboral, por cuanto estos ya cumplieron con su labor al servicio de la sociedad.

## **ANALISIS**

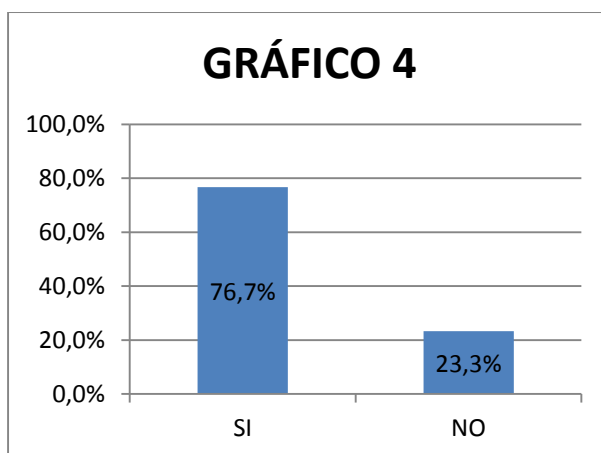
De las respuestas analizadas a esta pregunta por parte de la mayoría de los profesionales encuestados, se llega a determinar que es una necesidad constituir al adulto mayor en sujeto de la relación laboral, atendiendo a sus necesidades, así como valorando sus capacidades y experiencias, en primer lugar en cumplimiento con lo que dispone la norma constitucional, en segundo lugar en un acto de justicia con esta grupo vulnerable de la sociedad.

**4. ¿Considera Usted, que el solo hecho de contratar personal para laborar entre las edades de 20 a 32 años y el no contratar ninguna persona adulta mayor, se estaría ocasionando una discriminación?**

CUADRO N° 4		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	23	76,7%
No	7	23,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio

**Autor:** Edwar Palacios Cueva



**INTERPRETACIÓN:**

De las profesionales encuestados se observa que, veintitrés de ellos que representa el 76,7% consideran que constituye un acto discriminatorio con el adulto mayor, cuando se solicita personal para contratar ya sea en instituciones públicas o privadas, cuando se menciona que la persona a contratarse debe estar comprendido entre los 20 a 32 años de edad; mientras que siete de los

encuestados que representan el 23,3% manifiestan que no se está discriminando a este grupo vulnerable de la sociedad, por cuanto las empresas requieren de personal joven para ser más eficientes.

**ANÁLISIS:**

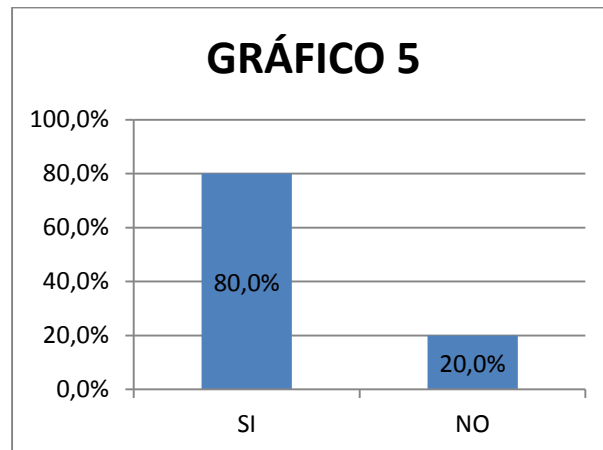
De las respuestas dadas a esta interrogante por parte de los profesionales del derecho, la mayoría coinciden plenamente que constituye un acto discriminatorio con el adulto mayor, cuando se solicita personal para contratar ya sea en instituciones públicas o privadas, cuando se menciona que la persona a contratarse debe estar comprendido entre los 20 a 32 años de edad, al tenor de lo que dispone la norma Constitucional que todas las personas somos iguales y tenemos los mismos derechos.

**5.- ¿Diga Usted, que es necesario reformar la norma que regula la legislación laboral, con el fin de armonizar la relación del mandato constitucional que permita la inclusión al trabajo de las personas adultas mayores?**

<b>CUADRO N° 5</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	24	80%
No	6	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio

**Autor:** Edwar Palacios cueva



**INTERPRETACIÓN:**

De los profesionales encuestados, veinticuatro profesionales que representan el 80% manifiestan que están de acuerdo que se reforme nuestra legislación laboral, a efecto de establecer los parámetros legales necesarios que permitan regular el trabajo de los adultos mayores; mientras que seis profesionales que representan el 20% manifiestan que no es necesario reformar nuestro ordenamiento legal, lo que se hace necesario es concientizar a los empleadores para que acojan de acuerdo a sus necesidades dentro de su nómina de trabajadores a los adultos mayores.

**ANALISIS:**

Como se puede determinar en base a las respuestas emitidas a esta interrogante, la mayoría de los encuestados consideran que se debe reformar nuestra legislación laboral, a efecto de armonizar la normativa legal con lo que dispone el artículo 37, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador en relación al trabajo de los adultos mayores.



## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1 COMPROBACIÓN DE OBJETIVOS**

Dentro del presente trabajo investigativo, me formulé algunos objetivos que fueron presentados en el respectivo proyecto de tesis, y que a continuación procedo a verificar:

#### **OBJETIVO GENERAL:**

“De acuerdo a lo estipulado en el Artículo 37, numeral 2 de nuestra Constitución de la República, llevar a cabo un análisis jurídico del Trabajo de los adultos mayores”

Este objetivo que se propuso en el proyecto ha sido evidenciado satisfactoriamente, por cuanto a lo largo del desarrollo de este trabajo investigativo se ha abordado de forma jurídica, crítica y doctrinaria la normativa legal referente al trabajo de los adultos mayores en nuestro régimen laboral en relación con la norma constitucional contenida en el artículo 37, numeral 2, lo que me ha permitido determinar las falencias existentes dentro de nuestro ordenamiento jurídico en relación a la temática propuesta, por lo tanto debe ser reformado.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

“Llegar a determinar que es necesario armonizar el trabajo de los adultos mayores en relación con la norma estipulada dentro del artículo 37, numeral 2 de la Constitución de nuestra República”

Este objetivo se a cumplido en su totalidad, con el análisis de la norma legal contenida en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y el análisis de la legislación comparada, cual me ha permitido determinar como una de sus fortalezas, que la norma constitucional que contempla el trabajo remunerado de los adultos mayores en orden a sus capacidades para cuyo efecto se tomará en cuenta sus limitaciones, pero en la realidad este principio no se cumple por falta de norma o disposición dentro de nuestra legislación.

“Establecer que es necesario regular el trabajo de los adultos mayores mediante incentivos para su capacitación, normando estos presupuestos dentro de la Ley”

Del análisis de la doctrina, y de las diferentes leyes conexas al presente problema, ha sido posible despejar este objetivo en forma positiva, puesto que se he logrado demostrar que el derecho como toda ciencia no se estanca, sino que se encuentra en constante evolución, por lo tanto los cambios que se producen en la sociedad inciden en las normas legales, especialmente en las que regulan el trabajo remunerado de los adultos mayores en orden a sus capacidades, pero tomando en cuenta sus limitaciones.

“Proponer un proyecto de reformas al Código de Trabajo a efectos de armonizar el trabajo de los adultos mayores”

A lo largo de la investigación se pudo evidenciar que de acuerdo al análisis de jurídico de la ley, así como del trabajo de campo en relación a la pregunta 5 de la encuesta, se manifiesta la necesidad de reformar la norma contenida en el Código de Trabajo, a efecto de establecer los parámetros que regulen el trabajo remunerado de los adultos mayores en orden a sus capacidades, pero tomando en consideración sus limitaciones.

## **7.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

“Se encuentra estipulado dentro de los derechos humanos, el trabajo de los adultos mayores la cual se presenta como una necesidad y a formar parte de la sociedad. Ya que uno de los derechos de los viejos es formar parte de la sociedad, a ser considerados, escuchados y queridos, por lo que es indispensable la necesidad de establecer dentro de la Ley los parámetros necesarios para su cumplimiento”.

Tanto de la revisión de la legislación laboral como de la jurisprudencia existente, así también de la información recopilada como respuesta a la pregunta 5 se pudo evidenciar que el Código de Trabajo no contempla dentro de su redacción la posibilidad de armonizar el trabajo de los adultos mayores, por lo tanto sus derechos a la existencia laboral y a la seguridad jurídica son vulnerados.

Por consiguiente el trabajo de los adultos mayores se presenta como respuesta a una necesidad y como un desafío al futuro. Consta dentro del rubro de los Derechos Humanos en el sentido más amplio de su concepción, esto es el derecho de los viejos a formar parte de la sociedad, a ser considerados, a ser queridos a ser escuchados, pues de allí nace la necesidad de establecer dentro de la ley los parámetros necesarios para su ejecución.

### **7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA**

Los derechos y garantías laborales prescritos en la Constitución de la república son de inmediata aplicación, por lo tanto, el Derecho por excelencia es un instrumento de seguridad jurídica. Es decir conlleva a los gobernantes y gobernados a respetar sus derechos, deberes y obligaciones. De ahí que puedo deducir que mientras más segura jurídicamente es un estado, la población se convierte automáticamente en una sociedad más justa y equilibrada.

La seguridad jurídica constituye un principio a cuyo respeto aspira toda sociedad, por ello la certeza, la vigilancia plena y efectiva de las normas legales son condiciones indispensables para que se cumpla la misma.

Seguridad que en términos de la aplicación del trabajo remunerado de los adultos mayores contemplado en la Constitución de la República del Ecuador no se cumple puesto que las normas contenidas en el Código de Trabajo en

relación a las reclamaciones a esta problemática resultan insuficientes, por lo tanto existe la necesidad de reformar la norma.

Es deber primordial la protección de los derechos a través de leyes adecuadas que rigen el Estado ecuatoriano, pero esto ha sido descuidado, al no reformar la norma contenida en el Código de Trabajo en relación a establecer los parámetros suficientes que permitan regular el trabajo remunerado de los adultos mayores en orden a sus capacidades, pero tomando en consideración sus limitaciones contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, puesto que la norma existente resulta ambigua e ineficaz, a efecto de proteger los derechos de los adultos mayores.

Por tales motivos de carácter constitucional y legal, mi propuesta es que se debe reformar la norma contenida en el Código de Trabajo, a efecto de poder aplicar en forma eficaz y eficiente el mandato constitucional en relación al trabajo remunerado de los adultos mayores, acordes a las necesidades actuales que exige la sociedad.

## **8. CONCLUSIONES**

La presente investigación me ha permitido llegar a las siguientes conclusiones:

1. Uno de los derechos fundamentales que consta en la Constitución del Ecuador, es el del Adulto Mayor, el trabajo remunerado. De acuerdo a sus capacidades considerando sus limitaciones, es necesario normarlo en forma legal dentro de la legislación laboral.
2. La disposición del Código de trabajo, no permite aplicar la norma constitucional de nuestra ley suprema, con lo referente al trabajo remunerado de los adultos mayores.
3. Que no existe disposición alguna que regule el trabajo de los adultos mayores dentro del código laboral, con el objetivo de no vulnerar sus derechos que le asisten como tal de acuerdo a la ley.
4. Que el trabajo debe constituirse en un elemento que apunte a mejorar específicamente las condiciones de vida del adulto mayor, mediante espacios de trabajo de jornada parcial y mejorarla la competitividad de los trabajadores mayores mediante incentivos para su capacitación.
5. Que hace falta socializar la disposición del código de trabajo, en relación al trabajo remunerado de los adultos mayores para de esta manera cumplir la disposición constitucional sobre los derechos del trabajador.

## **9. RECOMENDACIONES:**

Como producto de la investigación podemos establecer las siguientes:

1. El cumplimiento de las disposiciones constitucionales cuales deben estar encaminadas dentro de nuestro ordenamiento jurídico a efecto que no se contrapongan las mismas.
2. Nuestra Asamblea Nacional de sus legisladores deben presentar proyectos de ley como el presente trabajo, cual permite que se garantice el derecho de los adultos mayores al trabajo remunerado.
3. Que los representantes del Ministerio de Trabajo cumplan con lo que manda la norma constitucional, ejecute su disposición con el objetivo de que no se violente el derecho de los adultos mayores.
4. Que los empleadores hagan conciencia, especialmente para contratar a los adultos mayores para el trabajo, tomando en cuenta su experiencia y capacidades cuales son fundamentales para el progreso y desarrollo de la sociedad, para lo cual establecerán los documentos necesarios para su ejecución.

## **9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL**

### **REPÚBLICA DEL ECUADOR ASAMBLEA NACIONAL EN PLENO**

#### **CONSIDERANDO**

Que, es deber primordial del Estado el velar por la seguridad jurídica de la población en todos los ámbitos, para lograr el desarrollo sostenible y el bienestar de todos los ciudadanos, tal como lo establecen la constitución;

Que el Estado debe cumplir y hacer cumplir los derechos de los ciudadanos establecidos en la Constitución, para lo cual implementará las reformas legislativas que sean necesarias en virtud de asegurar la aplicación de dichos derechos;

Que para hacer efectivo dicho deber, el Estado requiere de un marco legal que determine con claridad todos los procedimientos que se han de utilizar para efectivizar la administración de justicia rápida y transparente;

Que, es necesario establecer los parámetros necesarios dentro de la norma legal, que permita regular el trabajo remunerado de los adultos mayores de conformidad con lo establecido en el artículo 37, numeral 2 de la Constitución de la República que garantiza el desarrollo laboral de los adultos mayores en orden a sus capacidades, pero tomando en cuenta sus limitaciones.



Que el marco legal que regula las relaciones laborales entre empleador y trabajador no permite aplicar este derecho consagrado en la norma constitucional, por lo tanto se hace necesario establecer normas que permitan su aplicación eficaz.

Que en este sentido, resulta indispensable reformar las normas laborales con el fin de adaptarlas a los principios constitucionales;

Y en ejercicio de sus facultades que le confiere la Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 120, numeral 6, expide la siguiente:

### **LEY REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO**

A continuación del artículo 2 agréguese los siguientes innumerados:

Artículo Innumerado (1).- De conformidad con lo que dispone la norma constitucional, se reconoce el trabajo remunerado de los adultos mayores, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.

Artículo Innumerado (2).- Podrán laborar en relación de dependencia los adultos mayores que no hayan obtenido la jubilación y que no se encuentren laborando en relación de dependencia.

Artículo Innumerado (3).- Toda empresa pública y privada deberá contar entre sus trabajadores con el 3% del personal, a los adultos mayores.

Artículo Innumerado (4).- La jornada de trabajo de los adultos mayores será de 6 horas en horario matutino y vespertino, se prohíbe que un adulto mayor realice tareas nocturnas.

Artículo Innumerado (5).- El adulto mayor tendrá como base la remuneración básica unificada, en función de sus capacidades podrá ganar una remuneración superior, de acuerdo a sus destrezas, habilidades y capacitación

Artículo Innumerado (6) Un adulto mayor podrá laborar de acuerdo a la siguiente tabla:

ADULTO MAYOR – 65 a 70 años	15 años
ADULTO MAYOR – 70 a 80 años	5 años

Luego de cuyo periodo de labores podrá obtener la jubilación especial.

### **LEY REFORMATORIA A LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO**

A continuación del Artículo 5, agréguese los siguientes innumerados:

Artículo Innumerado (1).- De conformidad con lo que dispone la norma constitucional, se reconoce el trabajo remunerado de los adultos mayores, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.

Artículo Innumerado (2).- Podrán laborar en relación de dependencia los adultos mayores que no hayan obtenido la jubilación y que no se encuentren laborando en relación de dependencia;

Artículo Innumerado (3).- Toda empresa pública deberá contar entre sus trabajadores con el 5% del personal, a los adultos mayores.

Artículo Innumerado (4).- La jornada de trabajo de los adultos mayores será de 6 horas en horario matutino y vespertino, se prohíbe al adulto mayor que realice tareas nocturnas.

Artículo Innumerado (5).- El adulto mayor tendrá como base la remuneración básica unificada, en función de sus capacidades podrá ganar una remuneración superior, de acuerdo a sus destrezas, habilidades y capacitación.

Artículo Innumerado (6) Un adulto mayor podrá laborar de acuerdo a la siguiente tabla:

ADULTO MAYOR – 65 a 70 años	15 años
ADULTO MAYOR – 70 a 80 años	5 años

Luego de cuyo periodo de labores podrá obtener la jubilación especial.

Disposición General.- Quedan derogadas todas las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley, en relación al trabajo de los adultos mayores.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

La presente Ley entrara en vigencia, a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado y firmado en la sala de sesiones del Plenario dela Asamblea nacional, en el Palacio San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los.....

f).....

EL PRESIDENTE

F).....

EL SECRETARIO

## 10. BIBLIOGRAFIA

- ALFONZO-GUZMÁN, R., Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo, Editorial Melvin C.A., Caracas-Venezuela, 2008.
- ALVAREZ JULIÁ, Luis, Manual de derecho procesal, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2001.
- Alvarado Velloso, Adolfo, El debido proceso de la garantía constitucional, Editorial Zeus SRL, Rosario-Argentina, 2003
- ANBAR, Diccionario Jurídico con Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2001.
- BAILON, Rosalio, Legislación laboral segunda edición, Editorial Noriega, México, D.F., 2005.
- BARREIRO GONZÁLEZ, Germán, Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social, Madrid-España, 2004.
- BETANCOURT, O., Enfoque alternativo de la salud y seguridad en el trabajo. Prevención es desarrollo. Quito-Ecuador, 2007.
- BIOSCA, J. R., La unión Europea admite sus reservas en los sistemas de certificación. Revista Mapfre Seguridad. Número monográfico sobre prevención de riesgos laborales, Madrid-España, 2002.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina 2000.
- CIRUJANO, G. A., La evaluación de los riesgos laborales. Revista Mapfre Seguridad. No 79 Tercer Trimestre, Madrid-España, 2002.

- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- CODIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- CORTÉS DÍAZ, José María, Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo, Editorial TEBAR S.L., Madrid-España, 2007.
- EGAS PEÑA, Jorge, TEMAS DE DERECHO LABORAL II, Editorial Edino, Guayaquil 2001.
- ESTEVE, Lola, El accidente de trabajo y la enfermedad profesional, Secretaría Confederal de Formación Sindical de CC.OO, México, 2001.
- FLORÍA, Pedro Mateo, GONZÁLEZ RUIZ, Agustín, GONZÁLEZ MAESTRE, Diego, Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales 7a edición, Fundación CONFEMETAL, Madrid-España, 2006.
- GARCÍA DE ENTERRÍA Y FERNÁNDEZ, Ramón, Curso de Derecho Administrativo, Civitas Ediciones S.L., Madrid-España, 2011.
- GUZMAN NAPURI, Christian, El Procedimiento Administrativo, Ara Editores, Lima- Perú, 2007.
- HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo, "Manual de Derecho del Trabajo", Tomo I Sexta edición. Editora Corripio, Sto. Dgo.-Rep. Dom., 1994.
- Constitución de la República de Paraguay.1992..
- LEY, GUATEMALA.
- [WWW.oas.org/jurídico/MLA/sp/gtm/sp\\_gtm-int-text-const.pdf](http://WWW.oas.org/jurídico/MLA/sp/gtm/sp_gtm-int-text-const.pdf).

**11 ANEXOS**

**Anexo Nro. 1 Formulario de encuesta**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**CARRERA DE DERECHO**

**ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO**

Mi nombre es Edwar Alfonso Palacios Cueva y estoy participando en un estudio para la Universidad nacional de Loja, estoy interesado en conocer su opinión sobre la problemática: EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZAN ADULTOS MAYORES. Por lo que le solicito a Usted Doctor (a) díguese indicarme su opinión respeto a las siguientes preguntas:

**1.- Esta de acuerdo Usted, que el adulto mayor tiene que ser considerado como sujeto activo en la relación laboral?**

SI ( )

NO ( )

PORQUE

.....  
.....

**2.-Considera Usted, que el numeral 2 del artículo 37 de nuestra Constitución de la República es cumplido en nuestro país donde dispone y garantiza en lo principal a las personas adultas mayores el trabajo remunerado en función de sus capacidades?**

SI ( )

NO ( )

PORQUE

.....

**3.- Cree usted, que debe valorarse las capacidades y experiencias del adulto mayor para lo cual esta persona debe constituirse en sujeto de la relación laboral?**

SI ( )

NO ( )

PORQUE

.....

.....

**4.- Considera Usted, que el solo hecho de contratar personal para laborar entre las edades de 20 a 32 años y el no contratar ninguna persona adulta mayor, se estaría ocasionando una discriminación?**

SI ( )

NO ( )

PORQUE

.....

**5.- Diga Usted, que es necesario reformar la norma que regula la legislación laboral, con el fin de armonizar la relación del mandato constitucional que permita la inclusión al trabajo de las personas adultas mayores?**

SI ( )

NO ( )

PORQUE

.....

GRACIAS



ANEXO N.2 PROYECTO DE TESIS

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**AREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

**CARRERA DE DERECHO**

**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

**TEMA:**

**“EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA  
DEL ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZAN LOS  
ADULTOS MAYORES”**

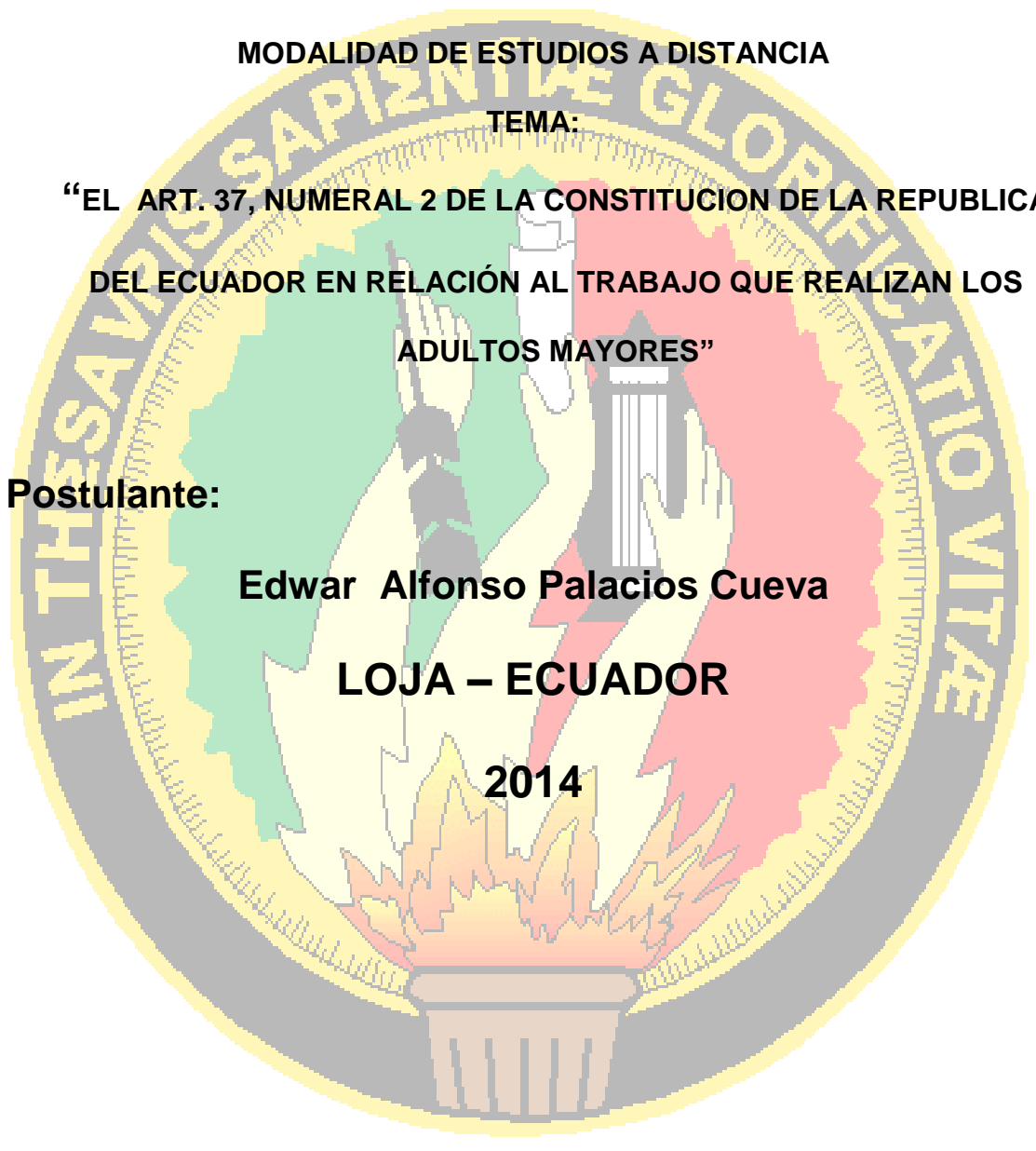
**Postulante:**

**Edwar Alfonso Palacios Cueva**

**LOJA – ECUADOR**

**2014**

**1859**



## **1. TEMA**

**“EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN AL TRABAJO QUE REALIZAN LOS ADULTOS MAYORES”**

## **2. PROBLEMATICA.**

La Constitución de la República del Ecuador dentro de su texto garantiza a los ciudadanos el principio básico y universal del trabajo, el mismo que también es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de la realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable libremente escogido y aceptado. Por lo que para seguir incorporando a la vida laboral y productiva a los adultos mayores, se realizan alianzas para que las personas mayores de 60 años continúen laborando.

Como ejemplo diremos que desde el 2009 a la fecha existen más de 2 mil 500 adultos mayores, que trabajan como empacadores en diversas tiendas de autoservicio por cinco horas diarias de lunes a domingo.

Es decir las personas mayores de 60 años se sienten más productivas, contentas, y su autoestima mejora, ya que este tipo de acciones, permiten el

desarrollo integral de las personas adultas mayores que desean seguir activas. Tal vez ya no porque necesitan un ingreso económico sino también por que se sienten a gusto aportando de alguna manera.

A esta problemática la norma contenida en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 37, numeral 2 establece entre uno de los Derechos de los Adultos Mayores, el trabajo remunerado, en orden a sus capacidades para cuyo efecto se tomará en cuenta sus limitaciones, los resultados de la investigación muestran que hay una mayor incidencia de empleos informales y falta de contratos, aunque con mejores salarios que los trabajadores jóvenes. Además, en los grupos de mayor edad se incrementa el porcentaje de trabajadores “por cuenta propia” y aumenta la importancia del trabajo en microempresas especialmente.

Los resultados también indican que una vida laboral más larga se asocia a una mayor escolaridad y a un buen estado de salud. Entre otras variables vinculadas con la participación laboral son el estado civil de las personas, el tipo de zona geográfica en que habitan y la presencia de ingresos extra en el hogar. Sin embargo, su rol como impulsores o desincentivadores de la permanencia en el mercado del trabajo varía según el sexo de los adultos mayores. Por lo que tanto para hombres como para mujeres, recibir una pensión se relaciona negativamente con la probabilidad de trabajar.

Para que el trabajo se pueda constituir efectivamente en un elemento que apunte a mejorar las condiciones materiales de vida en la vejez, se sugieren abrir espacios para el trabajo de jornada parcial y mejorar la competitividad de los trabajadores mayores mediante incentivos para su capacitación debiéndose regular todas estas presupuestas dentro de la Ley.

### **3. JUSTIFICACION**

Este trabajo se justifica desde el punto de vista social por cuanto en él se estudiara un problema en materia laboral que se ha generalizado dentro del ordenamiento jurídico del Ecuador, provocando que en los últimos tiempos se atente contra los derechos constitucionales de la sociedad ecuatoriana, así mismo regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos inherentes a la materias de Derecho Laboral, para poder optar por el grado de Abogado.

En este sentido me propongo demostrar la necesidad de la tutela efectiva del Estado en la protección de los Derechos individuales de las personas, puesto que hacen falta disposiciones legales que reconozcan sus derechos, a fin de precautelar las normas fundamentales.

Desde el punto de vista jurídico la investigación es necesaria porque en el se abordara el análisis de derechos laborales como principios constitucionales jerárquicamente superiores a las disposiciones del Código de Trabajo, para

lograr que las personas gocen de seguridad jurídica y que no se violenten sus derechos constitucionales contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, estudiando y mejorando el régimen normativo laboral de los adultos mayores.

Es factible realizar el trabajo planteado por cuanto he verificado la existencia de suficiente material de consulta que me permitirá argumentar la parte teórica de la investigación, además de ello cuento con los recursos suficientes que hacen posible que personalmente asuma todos los gastos económicos que demande esta investigación hasta culminar la misma.

Con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas será factible realizar la investigación socio-jurídica de la problemática propuesta, en tanto existen las fuentes de investigación bibliográficas, documental y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues, se cuenta con el apoyo logístico necesario y con la orientación metodológica indispensable para un estudio causal explicativo y crítico en relación al trabajo de los adultos mayores; y, sus efectos socio-jurídicos que produce.

Finalmente en el plano personal como futuro Abogado es mi finalidad afianzar mis conocimientos sobre las ciencias jurídicas, para defender los derechos de los demás por medio de las leyes, en especial de aquellos derechos de los trabajadores ecuatorianos quienes en la actualidad se encuentran en

indefensión frente a una conducta que deja profundas secuelas en el orden personal, familiar, social y laboral.

#### **4. OBJETIVOS:**

##### **General**

- De acuerdo a lo estipulado en el Artículo 37, numeral 2 de nuestra Constitución de la República, llevar a cabo un análisis jurídico del Trabajo de los adultos mayores.

##### **Específicos**

- Llegar a determinar que es necesario armonizar el trabajo de los adultos mayores en relación con la norma estipulada dentro del artículo 37, numeral 2 de la Constitución de nuestra República.
- Establecer que es necesario regular el trabajo de los adultos mayores mediante incentivos para su capacitación, normando estos presupuestos dentro de la Ley.
- Proponer un proyecto de reformas al Código de Trabajo a efectos de armonizar el trabajo de los adultos mayores.

#### **5. HIPOTESIS**

Se encuentra estipulado dentro de los derechos humanos, el trabajo de los adultos mayores la cual se presenta como una necesidad y a formar parte de la sociedad. Ya que uno de los derechos de los viejos es formar parte de la

sociedad, a ser considerados, escuchados y queridos, por lo que es indispensable la necesidad de establecer dentro de la Ley los parámetros necesarios para su cumplimiento.

## **6. MARCO TEORICO**

El trabajo es un derecho y un deber social que gozara de la protección del Estado, para asegurar al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia, así lo menciona la Constitución del Ecuador que es la norma suprema del ordenamiento jurídico interno.

Sin embargo en el Ecuador aún no se cuenta con un salario que al menos cubra el costo de la canasta básica de la familia ecuatoriana, muchos han sido los intentos por equilibrar este desajuste, mas siempre se han opuesto los empleadores bajo el pretexto de que no pueden pagar sueltos muy altos y que si les imponen procederán al despido masivo de trabajadores.

Es importante para el adulto mayor que valore el ser antes que el hacer y es posible que por esta razón en culturas antiguas se haya valorado tanto al adulto mayor, como un vivo ejemplo de la importancia de ser antes de hacer aun antes de fallecer. Pues el trabajo para el adulto mayor es siempre un trabajo que lo dignifica no importa lo sencillo que sea o lo poco que genere de ingresos.

El salario es un tema de exclusivo interés jurídico, que ha motivado numerosos convenios y recomendaciones de la organización internacional del trabajo y variados pronunciamientos de congresos y foros científicos nacionales e internacionales, que lo han hecho también objeto de reflexión desde ángulos filosóficos, políticos, económicos y morales.

El poder adquisitivo respecto de los salarios debe guardar relación con la productividad laboral, esto nos lleva a que se consolide a través de las negociaciones contractuales de los sindicatos, los incrementos salariales generales que siempre será un tema de negociación en cada empresa.

Por otro lado es importante fomentar la actividad del adulto mayor es invitarlo a participar del ritmo de la vida y no se le tiene que exigir que cumpla metas o jornadas especiales, solo que continúe siendo y haciendo como le permita su fuerza.

Creo que existen cientos de actividades que pueden ser realizadas por los adultos mayores donde los que más van a ganar son ellos mismos al integrarse a una actividad.

Parece que valoro más el hacer que el ser al invitar a los adultos mayores a trabajar, sin embargo es importante que el trabajo este supeditado a las condiciones de cada persona y que sea solo como algo que les permita dignificar su condición sea esta como sea, y como se puede valorar más el ser que el hacer con su ejemplo nos permiten a los que los observamos aprender a vivir mejor.



“El derecho al trabajo es un beneficio para todos los trabajadores que están inmersos en el derecho social, y de este en el derecho laboral ecuatoriano, y de carácter personal o individualizado, el fundamento ultimo del derecho laboral es la existencia legal de las relaciones entre empleadores y trabajadores y que son legalmente reconocidas, que actúen en defensa de intereses de los trabajadores<sup>28</sup>”.

“A pesar de la creciente atención internacional por el envejecimiento de las sociedades y por los ancianos, en muchos países, las personas en particular mujeres? continúan enfrentando discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo y carecen de acceso a derechos, empleos y seguridad social, aseguró la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante el Día Internacional de las Personas de Edad.

Necesitamos nuevas soluciones para los problemas de los adultos mayores, en especial para las mujeres, dijo Jane Hodges, directora de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT.

Las mujeres mayores son más vulnerables, con frecuencia están atrapadas en trabajos no remunerados, con salarios bajos, o trabajos a tiempo parcial o precario. Por este motivo, a menudo carecen de cualquier forma de pensión,

---

<sup>28</sup> SILVA, Celia Carolina. El derecho laboral.2011.Consultado en la página: <http://www.monografias.com>

derechos u otro beneficio social que los hombres tienen. Además, sus bajos ingresos generan un ciclo infinito de pobreza basada en el género, agregó<sup>29</sup>”.

El Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (2002) expuso con claridad que para construir una sociedad a medida de las personas de todas las edades, es necesario que la comunidad internacional reconsidere el curso convencional de la vida laboral.

Si bien es cierto las personas de edad deberían tener la posibilidad de trabajar o dejar de hacerlo, a tiempo completo o parcial, y recibir los beneficios de seguridad social, ancianidad, jubilación y tiempo de servicio.

En muchos países, la escasa o inexistente cobertura de los sistemas de protección social, obliga a las mujeres y hombres de edad a seguir trabajando, con frecuencia en la economía informal y en condiciones precarias, para tener acceso a una vida decente o mejor dicho para sobrevivir.

El acceso a la jubilación a través de pensiones apropiadas y cuidado médico es parte central del mandato de la OIT y parte integral de su Programa de Trabajo Decente.

Por junio del 2009, durante la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT que se llevará a cabo en Ginebra, se discutirá sobre cambios demográficos e igualdad de género.

---

<sup>29</sup> Carrasco Álvarez, Olga, VIVIR CON PLENITUD-EL ADULTO MAYOR, Editorial Consejo Chileno de Cultura Tradicional, Chile 2010.

“El Ecuador, en el año 2007, tenía una población de 13’574.918 habitantes, de las cuales 987.279 son personas de 65 años de edad o mayores, que representa el 7,27 % del total de la población, con un alto índice de pobreza extrema: 42,02%. Además, existe en el país 1’600.000 personas con discapacidad que representa el 13,3 % de la población ecuatoriana, de los cuales 550.000 son personas de 65 años en adelante.

A las dificultades socio-económicas de las personas mayores se suman, en muchos casos, las inequidades de género y étnicas, que repercuten en el ejercicio de los derechos (de primera y segunda generación).

La esperanza de vida al nacer evolucionó desde 48,4 años en el periodo 1950-1955 (47,19 para los hombres y 49,6 para las mujeres) a 74,2 años en el quinquenio 2000 – 2005 (71,3 y 77,2 para hombres y mujeres, respectivamente). La mortalidad masculina es siempre superior a la femenina, lo que hace que el envejecimiento de la población tenga como una de sus características un claro predominio femenino.

Hay una tendencia al aumento en el grupo poblacional de 80 años y más, cuyo peso habrá pasado de 10,6 a 25,4 % entre 1950 y 2050, lo que implica un desafío muy complejo desde el punto de vista del gasto social.

La población adulta mayor es mayoritariamente urbana, con un 58.6 % y 41.4 % en las zonas rurales. La población de la tercera edad que vive en las zonas rurales se ve afectada por la desventajosa situación económica y de acceso a los servicios de estas zonas del país<sup>30</sup>”.

---

<sup>30</sup>VELA MONSALVE, Carlos. DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.

Por lo que se destaca o se conoce los adultos mayores tienen altos porcentajes de analfabetismo y logros muy bajos en cuanto al número de años de estudio aprobados.

Las ocupaciones que declaran los adultos mayores en su mayoría son tareas manuales con alguna o ninguna calificación (82,9 %), ya que el nivel educativo de este segmento de la población es bajo y que las categorías de “profesionales y técnicos”, “personal administrativo” y directores y “funcionarios públicos superiores” sólo representan, en conjunto, el 6,7 % de la población ocupada de 65 años y más.

Pero la situación de los hombres es más sólida que la de las mujeres, ya que no sólo tienen acceso al mercado de trabajo sino que también son, en mayor medida, receptores de pensiones y jubilaciones. Aproximadamente un 30 % de los adultos mayores son afiliados de alguna manera a algún seguro de salud.

Por lo que la población adulta mayor registra un nivel de pobreza menor que el promedio nacional, poniendo en evidencia que este segmento se ubica en una posición más favorable que otros al interior del país. Ya en lo que respecta al nivel de pobreza de adultos mayores en el contexto de América Latina, Ecuador se encuentra entre los países más desfavorecidos de la región.

Existe escasez de personal en las distintas áreas de la salud, especialmente en el área geronto-geriátrica.

En gran mayoría los adultos mayores actualmente se enfrentan a discriminaciones en el contexto laboral generalmente causadas por estigmas

sociales relacionadas con la edad, el desgaste físico, dependencia, inactividad, además de que muchas veces se consideran como “poco productivos” o “poco acordes con el trabajo moderno”. Aunado a esto, existen personas que, a pesar de encontrarse en pleno uso de sus facultades físicas y mentales y de querer seguir laborando, son obligadas a retirarse o a cesar su actividad laboral.

Esto ocasiona que este sector de la población se encuentre excluido, desprotegido, sin oportunidades laborales, y sin acceso a un ingreso económico digno.

“Cifras de la Enadis 2010 revelan en este sentido que 9 de cada 10 adultos mayores considera que es "difícil" conseguir empleo, y además, 66% consideró "muy difícil" recibir apoyos gubernamentales, aun cuando por ley se estipula su derecho a gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva.

El resultado de ello es un desaprovechamiento del talento y de las habilidades que este grupo generacional puede aportar al mercado laboral.

Independientemente del hecho de que muchas de estas personas cuentan con un grado de expertise muy alto en sus áreas de conocimiento y un know-how invaluable, fruto de su larga experiencia laboral, existen investigaciones sociales que señalan como características fundamentales que definen a los adultos mayores: el considerar el valor del trabajo como central a lo largo de su

vida, asociado a valores como la responsabilidad, dignidad, lucha y sacrificio<sup>31</sup>". Por esto es de suma importancia que las organizaciones, dentro de un marco de responsabilidad social sustentable, laboren en un contexto de imparcialidad y brinden oportunidades laborales formales a los adultos mayores, o personas cercanas al retiro, ante las circunstancias socioeconómicas actuales a las que se enfrentan.

Además esta situación significaría para estas personas una fuente de ingreso aprovechable para aquellos que cuentan o no con una pensión para sobrevivir.

"En relación a ello, Great Place to Work bajo el marco de su proceso de certificación a las organizaciones como excelentes lugares de trabajo, evalúa las prácticas y programas que Las Mejores Empresas para Trabajar llevan a cabo. En este sentido encontramos que estas empresas se preocupan por integrar a este sector de la población a la actividad laboral, además de asegurar un trato inclusivo e imparcial<sup>32</sup>".

En relación a lo manifestado, existen empresas que, posterior a la jubilación o retiro del colaborador, los reintegran a la organización convirtiéndolos en consultores internos. De esta manera la organización sigue aprovechando su know-how, y por otro lado, el adulto mayor puede tener la posibilidad de seguir desarrollándose y de continuar siendo productivo y de percibir una remuneración. Adicionalmente, existen organizaciones que ofrecen a estos

---

<sup>31</sup> Carrasco Álvarez, Olga, VIVIR CON PLENITUD-EL ADULTO MAYOR, Editorial Consejo Chileno de Cultura Tradicional, Chile 2010.

<sup>32</sup> FAJN, Sergio, MODELOS DE TRABAJO CON EL ADULTO MAYOR DESDE EL OCIO Y LA RECREACIÓN. Editorial Funlibre, Argentina 2008.

colaboradores la oportunidad de aprender y de aprovechar cursos y talleres proporcionados por organismos académicos internos. Asimismo muchas de estas empresas exitosas mantienen políticas de no discriminación en sus procesos de contratación, haciendo hincapié solo en las competencias del candidato, (y no en la edad, por ejemplo) para asegurar una estricta imparcialidad en el proceso. Por otra parte, existen prácticas o distintivos de empresa incluyente, en la cual se asegura una igualdad en reglas, políticas, beneficios y salarios. En este sentido muchas empresas procuran identificar las necesidades de su personal, asegurando contar con instalaciones adecuadas para ellos, con el único objetivo el de producir mas.

Seria muy importante que los líderes de las organizaciones se sensibilicen ante la realidad de los adultos mayores y que, con sus esfuerzos de inclusión e imparcialidad contribuyan al desarrollo social del país. Ya que gracias a ello todos los actores de la sociedad se verán beneficiados. Después de todo, la vejez es la suma de toda la vida, milagro y nobleza de la personalidad humana. Finalmente a pesar de que como hemos visto hasta el momento la estabilidad laboral es un principio constitucional que se encuentra protegido por el derecho laboral donde es necesario armonizar el mismo en beneficio de los adultos mayores.

## **7. METODOLOGIA**

En el proceso investigativo que se realizara, se aplicaran los métodos científico, inductivo y deductivo debido a que dentro del mismo se plantan algunos

objetivos específicos y una hipótesis con el objetivo de orientar el camino a seguir para el desarrollo de la investigación propuesta, partiendo de la hipótesis se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la problemática, para luego verificar si se cumple el supuesto hipotético, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

Como derivaciones del método general científico utilizaré los siguientes:

#### **Método Deductivo e Inductivo**

Este permite hacer un estudio de los diversos temas desde asuntos generales a los particulares y el segundo desde ideas particulares permite llegar a razonamientos generales.

#### **Método Histórico – Comparado.**

Este presente método permite el estudio de la evolución del Derecho y realizar especialmente un análisis de la actividad laboral de los adultos mayores y su regulación en el Código de Trabajo.

#### **Método Descriptivo.**

Este método permitirá hacer una observación del problema planteado, para realizar una síntesis actualizada, con la finalidad de cumplir con los objetivos y comprobar la hipótesis.

Dentro de las técnicas de investigación, el fichaje utilizando las nemotécnicas y bibliográficas para especificar los datos de los textos consultados; haré uso de otros mecanismos como la encuesta. Aplicaré a treinta Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja.



En el desarrollo del trabajo de investigación y la aplicación de los métodos antes referidos, se cumplirán fases:

**Fase de recolección.-** Durante esta fase haré el acopio de datos bibliográficos que harán factible la recopilación de la información necesaria.

**Fase de sistematización.-** Los resultados obtenidos en la fase de recopilación serán debidamente sistematizados y ordenados en atención a los contenidos temáticos a abordarse.

**Fase de análisis.-** se desarrollará esta fase a través de un estudio analítico referente a los fundamentos jurídicos, doctrinarios y de criterio, logrando en el desarrollo de la investigación misma que contribuirá al sustento de referentes teóricos para recreación del conocimiento relativo a los aspectos tratados en torno al tema.

**Fase de Síntesis.-** Corresponde en esta fase la elaboración del informe de tesis, la verificación, de los objetivos trazados y la contrastación de la hipótesis así como la conexión de la propuesta reformativa.

## 8. CRONOGRAMA

	<b>2014</b>			
<b>Actividades</b>	<b>Enero</b>	<b>Febrero</b>	<b>Marzo</b>	<b>Abril</b>
<b>Elaboración y presentación del proyecto de Investigación</b>	<b>xx</b>			
<b>Aprobación del Proyecto</b>	<b>xx</b>			
<b>Elaboración de la parte teórica de la tesis</b>		<b>xx</b>		
<b>Trabajo de Campo</b>		<b>xx</b>		
<b>Elaboración del informe definitivo</b>			<b>xx</b>	
<b>Revisión y Aprobación de la tesis</b>			<b>xx</b>	
<b>Sesión reservada por el Tribunal de Tesis</b>				<b>xx</b>
<b>Defensa y sustentación</b>				<b>xx</b>

## 9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

### 9.1. RECURSOS Y COSTO.

#### 9.1.2. RECURSOS HUMANOS:

- Proponente del Proyecto:
- Director de Tesis: Por designarse.

#### 9.2. RECURSOS MATERIALES.

Entre los recursos materiales utilizaré:

- Útiles de Oficina: Papel, esferográficos, carpetas; Cds, Memory flash
- Recursos Técnicos: Computadora, impresora, copiadora, grabadora, calculadora, cassettes;
- Recursos Bibliográficos: Libros, documentos, folletos, revistas, servicio de Internet.

<b>DETALLE</b>	<b>COSTO EN DÓLARES</b>
Material de escritorio	\$200,00
Material bibliográfico	\$100,00
Fotocopias	\$100,00
Reproducción y empastado de tesis	\$100,00
Derechos y aranceles	\$300,00
Internet	\$60,00
Movilización	\$60,00
<b>TOTAL</b>	<b>\$920,00</b>

La presente investigación se financiará exclusivamente con recursos propios de la postulante.

## **10. BIBLIOGRAFIA**

- ANBAR, Diccionario Jurídico, editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 1era. Edición, Tomo No. 3
- Carrasco Álvarez, Olga, VIVIR CON PLENITUD-EL ADULTO MAYOR, Editorial Consejo Chileno de Cultura Tradicional, Chile 2010.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador,
- CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador.
- CORDERO, L Y OTROS Vejez, Familia y Sociedad. C&C Editores. Bs. As., 2000.
- DICCIONARIO RUY DIAZ, Edición Rafael Zuccotti y Gustavo Zuccotti, Colombia 2005.
- EGAS PEÑA, Jorge. Temas de Derecho laboral II.
- FAJN, Sergio, MODELOS DE TRABAJO CON EL ADULTO MAYOR DESDE EL OCIO Y LA RECREACIÓN. Editorial Funlibre, Argentina 2008.

- EAGAS PEÑA, Jorge, TEMAS DE DERECHO LABORAL II, Editorial Edino, Guayaquil 2001.
- LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador.
- PÉREZ, R., Sobre los derechos de las personas de edad. En: Junta Departamental de Montevideo Cabildo abierto sobre los Derechos Humanos, Montevideo: Argetaf, 1998.
- VELA MONSALVE, Carlos. DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.
- ZAREBSKY Y OTROS; Nuevos viejos y viejos nuevos, Editorial Tekné, Bs.As. 2001.
- <http://www.monografias.com/>

## INDICE

PORTADA .....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA .....	iii
Carta de Autorización.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
TABLA DE CONTENIDOS .....	vii
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN .....	2
2.1. Abstract.....	4
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA .....	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL .....	8
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	18
4.3. MARCO JURÍDICO .....	48
4.4. DERECHO COMPARADO.....	59
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	67
6. RESULTADOS .....	70
6.1. Presentación de los resultados de la encuesta .....	70
7. DISCUSIÓN.....	79
7.1. Comprobación de Objetivos .....	79

7.2. Contrastación de la Hipótesis .....	81
7.3. Fundamentos jurídica de la propuesta de reforma.....	82
8. CONCLUSIONES.....	84
9. RECOMENDACIONES .....	85
9.1. Propuesta de Reforma.....	86
10. BIBLIOGRAFÍA .....	91
11. ANEXOS .....	93
ÍNDICE .....	116