



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

**“INCORPORACIÓN DE UNA NORMA JURÍDICA AL
CÓDIGO DE TRABAJO PARA SANCIONAR A LAS
EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE CONVOQUEN A
CONCURSO DE MERECIMIENTOS HASTA LOS 40 AÑOS”**

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

Klever Edmundo Jiménez Cabrera

DIRECTOR:

Dr. Fernando Soto Soto Mg. Sc.

LOJA - ECUADOR

2011

AUTORIZACIÓN

Dr. Fernando Soto Soto. Mg.Sc.

Catedrático de la Carrera de Derecho del Área jurídica, Social y Administrativa, de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICA:

Haber dirigido el trabajo de investigación de pre-grado en Jurisprudencia del señor Klever Edmundo Jiménez Cabrera, titulado “**INCORPORACIÓN DE UNA NORMA JURÍDICA AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA SANCIONAR A LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE CONVOQUEN A CONCURSO DE MERECIMIENTOS HASTA LOS 40 AÑOS**”, el mismo que cumple los requisitos de forma y fondo que exige el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, motivo por el cual autorizo al autor presente su trabajo de Tesis a la autoridad académica correspondiente, para los fines reglamentarios.

Loja, 20 de febrero de 2011.

.....

Dr. Fernando Soto Soto Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Declaro que las ideas, conceptos, criterios, reflexiones y conocimientos contenidos en ésta tesis son de mi exclusiva responsabilidad y autoría; excepto las transcripciones textuales incorporadas a la misma, las que constan con los respectivos pies de página, que indican los autores consultados.

.....

Klever Edmundo Jiménez Cabrera.

Autor

DEDICATORIA

Quiero agradecer de todo corazón a mi padre que no está presente pero que está junto a nosotros, a mí querida madre por compartir las tristezas y alegrías, a Edith María compañera que supo enfrentar la vida, a mis hijos María del Cisne, Eduardo y Carlita para los que vivimos.

El Autor

AGRADECIMIENTO

Luego de haber llegado a la culminación del presente trabajo quiero presentar mis más sinceros agradecimientos de gratitud a la Universidad Nacional de Loja, al Área Jurídica, Social y Administrativa, y especialmente a la carrera de Derecho, en la persona de sus distinguidas autoridades.

De manera especial al Dr.Mgs. Fernando Soto Soto, Director de Tesis, quien desinteresadamente apporto con su ilustrado conocimiento, sugerencias, opiniones y guías en general para llegar a culminar la presente tesis. De igual forma dejo constancia de mi gratitud a todos los señores catedráticos que participaron en mi formación.

Además agradezco infinitamente a todas las personas que colaboraron en la culminación del presente trabajo.

El Autor.

TABLA DE CONTENIDOS

1. Resumen

2. Introducción

Cuerpo del informe final.

3. Revisión de literatura.

3.1. Marco Conceptual

3.2. Marco Jurídico

3.3 Marco Doctrinario.

4.- Materiales y métodos.

5. Resultados.

5.1. Análisis y resultados de la encuesta.

5.2. Análisis de resultado de la entrevista.

6. Discusión.

6.1. Verificación de los Objetivos

6.2. Contrastación de Hipótesis

6.3. Fundamentación Jurídica.

Síntesis del Informe Final.

7. Conclusiones.

8. Recomendaciones

8.1. Propuesta jurídica.

9. Bibliografía.

10. Anexos.

1.- RESUMEN

La problemática materia de esta investigación está orientada a realizar una revisión de la discriminación laboral, cuando una persona natural desea acceder a un trabajo y la parte empleadora determina condiciones de edad, la misma que es atentatoria a los principios constitucionales del derecho al trabajo, el derecho a una remuneración justa, el derecho a una vida digna. Las ofertas de trabajo se establecen en requisitos y condiciones, sin tomar en consideración los preceptos Constitucionales y los tratados internacionales de Derechos Humanos y más Convenios Internacionales.

Esto nos demuestra una clara vulneración de la norma suprema, cuando el empleador, determina situaciones de género y de la edad. La edad de la persona está sujeta según la ley, a desarrollar su actividad de trabajo hasta los sesenta y cinco años, por lo que no es conveniente que personas que tengan más de cuarenta años ya no pueden acceder a un trabajo, la edad no es más que una valoración subjetiva, la persona con una edad superior a los cuarenta años tiene experiencia, capacidad, talento y conocimiento, pero al limitar a que no participen las personas mayores de cuarenta años se atenta gravemente a la dignidad de las personas, y con ello proviene la depresión crónica, y pérdida de la autoestima en las personas mayores de cuarenta años al no ser seleccionado para un puesto de trabajo.

Se tiene que valorar que un individuo que tenga cuarenta años, como sujeto y ser humano necesita de alimentación personal y de su familia, necesita trabajar

para su educación continua y poder desarrollar toda clase de actividad, necesita educar a sus hijos, necesita salud y vivienda, el hecho de negarse a un ciudadano ecuatoriano que trabaje es un acto inhumano. Cuando el Ecuador se ha proclamado como un Estado de derecho y que en la actualidad se ha convertido en un Estado Constitucional de Derechos.

El problema se relaciona directamente por la falta de una norma que sancione a las empresas públicas y privadas que convocan a concurso de merecimientos con límite de edad, pues violenta una de las garantías constitucionales que es el Derecho al Trabajo y que atenta a la dignidad de las personas.

Este tipo de discriminación que se observa en nuestra realidad ecuatoriana, es necesario que las autoridades y empresarios aborden estos temas que atentan a la dignidad de las personas y emprender en una inclusión de las personas mayores de cuarenta años a un puesto de trabajo.

Por este motivo que es necesaria crear una norma jurídica que regule y sancione a las empresas que seleccionan personal considerando como requisito el límite de edad, una opción es que se especifique en la Legislación Laboral la edad para los concursos de merecimientos y oposición y de esta forma exista sanciones en caso de comprobarse la discriminación.

ABSTRACT

The problematic matter of investigation is this guided to carry out a revision of the labor discrimination, when a natural person wants to consent to a work and the part impleader determines age conditions, the same one that is that attempts to the constitutional principles of the right to the work, the right to a fair remuneration, the right to a worthy life. The work offers settle down under requirements and conditions, without taking in consideration the Constitutional precepts and the international treaties of Human rights and more International Agreements.

This demonstrates us a clear vulneración of the supreme norm, when the employer, determines gender situations and of the age. The person's age this subject one according to the law has to develop their work activity until the sixty five years, for what is not convenient that people that have more than forty years can no longer consent to a work, the age is not more than a subjective valuation, the person with a superior age to the forty years has experience, capacity, talent and knowledge, but when limiting to that the forty year-old grown-ups don't participate you/he/she is attempted gravely to the dignity of people, and with you/he/she comes it the chronic depression, and loss of the self-esteem in the forty year-old grown-ups when not being selected for a work position.

One has to value that an individual that is forty years old, like I hold and human being needs of personal feeding and of his family, he needs to work for his

continuous education and to be able to develop all activity class, he needs to educate his children, he needs health and housing, the fact of refusing to an Ecuadorian citizen that works it is an inhuman act. When the Ecuador has been proclaimed as a right State and that at the present time he/she has become a State of Rights.

The problem is related directly for the lack of a norm that sanctions to the public and private companies that summon to competition of rewards with age limit, because it forces one of the constitutional guarantees that is the Right to the Work and that it attempts to the dignity of people.

This discrimination type that is observed in our Ecuadorian reality is necessary that the authorities and managers approach these topics that attempt to the dignity of people and to undertake in an inclusion from the forty year-old grown-ups to a work position.

For this reason that is necessary to create an artificial norm that regulates and sanction to the companies that select personnel considering as requirement the age limit, an option it is that it is specified in the Labor Legislation the age for the competitions of rewards and opposition and this way it exists sanctions in the event of being proven the discrimination.

2. INTRODUCCIÓN

La discriminación ha sido una actitud constante en la historia del ser humano. Se puede observar desde el inicio de la historia hasta nuestros días como una actitud cotidiana y hasta casi normal dentro de nuestra sociedad, a pesar de que existe una normativa legal que la prohíbe. Sin embargo la discriminación laboral comprende el trato de inferioridad en las personas. La selección de trabajadores en el ámbito privado permiten dos opciones, como la selección a su antojo, sea por la juventud, belleza, influencia, pero también permite seleccionar a los mejores, pero como no existe una disposición legal, la selección de personal se lo hace al antojo del empleador.

La discriminación por edad, es por definición, el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes.

El presente trabajo investigativo interesa mostrar aspectos sobre la discriminación laboral en el Ecuador, respaldada por las propias leyes laborales vigentes en el país, para saber, de este modo, que acciones se consideran discriminatorias y conocer las sanciones a las que se expone una persona por incurrir en ellas. También es importante conocer las acciones discriminatorias que más se producen dentro del mundo laboral, esto permite poder pensar y analizar la forma como controlar tales actos y poder disminuir este problema tan común y cotidiano, y al mismo tiempo, tan condenado por todos.

Sabido es por todos que, fundamentalmente desde principios del siglo XIX, como producto del fenómeno de la industrialización y de una equivocada aplicación del principio de libertad a través del cual debían acordarse las condiciones de las relaciones laborales entre el trabajador y empresario, quedo literalmente desprotegido, a voluntad del empleador, que en la mayoría de los casos no tuvo reparos de desconocer su dignidad humana, hasta el extremo de ser considerado una máquina y, al igual que ella, depreciables en determinados años de uso.

Quedarse sin trabajo es traumático en cualquier edad, pero mucho más aun en las personas mayores de 40 años, muchas de las empresas prefieren a las personas recién graduadas y jóvenes dejando a un lado a las personas adultas que si pueden aportar con talento y experiencia.

A pesar que existe una gran variedad de Leyes, la discriminación puede ocurrir en los avisos de empleo, en la selección, evaluación, contratación, situación que se viene generalizando y acentuando en todas las empresas que publican vacantes en la cual solicitan como requisito fundamental no ser mayor de 40 años, esto a provocado que se atente a la dignidad de las personas, y que además provoca pérdida de la autoestima y depresión crónica.

La formulación de normas laborales protectoras de los trabajadores, considerados como la parte débil de la relación laboral, se vio favorecida también por la consolidación de los modernos Estados Constitucionales, en el

caso ecuatoriano, fue nuestra décima tercera Constitución, la de 1929, la que por primera vez proclamo en su texto normas de carácter social y laboral.

Nuestra Constitución de la República establece que nadie puede ser discriminado, el trabajo como un derecho y deber social, garantizando el pleno respeto a su dignidad, el Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades sean estas públicas y privadas, en el Código de Trabajo habla de la obligatoriedad del trabajo.

Consciente del problema y daño que causa a las personas mayores de 40 años, he propuesto el presente trabajo investigativo titulado: **“INCORPORACIÓN DE UNA NORMA JURÍDICA AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA SANCIONAR A LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE CONVOQUEN A CONCURSO DE MERECEMIENTOS HASTA LOS 40 AÑOS”**, tema muy importante y trascendental porque se involucra a personas que son sujetos de discriminación por el solo hecho de ser mayores de 40 años.

Este trabajo investigativo lo he dividido en cinco contenidos, de la siguiente manera:

El primer contenido se llama Revisión de Literatura, se toma aspectos básicos sobre discriminación laboral por edad, desempleo y consecuencias.

En el Marco Jurídico se prevé la protección Constitucional y Legal sobre protección del Derecho al trabajo, de las personas, como los Tratados Internacionales y Derecho Comparado, y por último la insuficiencia de una norma que hacen necesario una reforma en el Código Laboral que regule y sancione a las empresas que hacen discriminación por edad.

A Continuación procedo a anunciar los materiales y métodos utilizados en este trabajo, así como a la presentación de los resultados del trabajo de campo. Y luego, sobre la base teórica realizada y los criterios obtenidos en el campo investigativo, procedo a la correspondiente verificación de objetivos y contrastación de hipótesis.

Finalmente presento las conclusiones, recomendaciones y por último como culminación del presente trabajo de investigación sugiero una propuesta de reforma legal, la misma que constituye el objetivo específico del presente estudio.

**PRIMERA
SECCIÓN
CUERPO DEL
INFORME FINAL**

3. REVISIÓN DE LITERATURA

3.1. Marco Conceptual

3.1.1. Breve síntesis histórica de la discriminación laboral en el Ecuador.

El trabajo sin duda se ha constituido en el motor de desarrollo de los pueblos, si no hay trabajo no hay producción, y si no hay producción no hay desarrollo.

El trabajo es un derecho humano de hombres y mujeres, es elemento constitutivo al desarrollo humano, a la potenciación de capacidades y a la calidad de vida. No obstante, este principio universalmente aceptado, conlleva la necesidad de una toma de medidas formales para forzar la reorganización de las responsabilidades familiares.

La preocupación es que todavía en la actualidad existe discriminación laboral, tomando en cuenta que el trabajo es un derecho constitucional sin distinción de edad, pero en la actualidad las empresas llaman a concursos de merecimientos en función de límite de edad, esto es que la edad máxima para participar en el concurso es que no tengan edad mayor de 40 años.

Esta discriminación laboral por razón de edad, pues contraria al espíritu de la Ley y viola principios Constitucionales, sin embargo en la actualidad las personas mayores son desplazados y discriminados al no poder participar en los cargos, situación que los pone en desventaja con las personas menores de 40 años.

El trabajo es la actividad realizada por el hombre, a cambio de recibir, un sueldo o remuneración; tanto el trabajador, como el empleador mismo, se benefician mutuamente; cuando el trabajo se efectúa involuntariamente se está hablando de trabajo forzoso.

El trabajo forzoso constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad personal, puede darse en todas las sociedades del mundo, sea en países desarrollados o industriales.

El trabajo forzoso no puede equipararse simplemente con salarios bajos o con condiciones de trabajo precarias, el concepto tampoco abarca las situaciones de mera necesidad económica, como cuando un trabajador se siente incapaz de dejar un puesto de trabajo debido a la falta real o supuesta de alternativas de empleo, el trabajo forzoso bajo la forma de contratación coercitiva es una realidad en muchos países, como sucede en los casos de las trabajadoras de servicio doméstico suelen encontrarse atrapadas en situación de trabajo forzoso.

Se entiende por trabajo” **El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza, dado que es susceptible de valoración económica por los resultados, tiempo o tarea empleada”¹**

El esfuerzo es considerado como el impulso corporal o extrema para lograr un difícil objetivo, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de

¹CABANELLAS, Guillermo, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Editorial Heliasta, 28ª. Edición, 2003, Pág. 130

cualquier organización, si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la empresa marchara bien, de aquí de que toda empresa debe prestar atención a sus trabajadores.

El esfuerzo físico es parte de toda actividad laboral, el hombre realiza una actividad a base de su fuerza física para ciertos tipos de trabajos aunque en otros es menor el esfuerzo, como es el caso de los obreros.

El esfuerzo intelectual es el que se realiza por medio del pensamiento es decir generando conocimientos, donde predomina el intelecto sobre la mano de obra, el intelecto apoyado de la experiencia es un gran aporte para las empresas.

Como definición laboral en la más estricta significación jurídica del trabajo “se comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia. Para hablar de trabajo en esta esfera, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes; aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar su sustento y el que puede elegir sus servidores o auxiliares”²

El trabajo es el esfuerzo físico o intelectual que se compromete a realizar una persona a favor de otra, mediante un acuerdo de las partes, en forma libre y voluntaria a cambio de una remuneración y quien estará subordinada a otra

²CABANELLAS, Guillermo, ‘Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual’, Editorial Heliasta, 28ª Edición 2003, Pág. 131.

persona llamada empleador, siempre que el trabajo sea lícito y voluntario, además debe ser aceptado por las partes, por una parte estará el trabajador quien es el que provee de su esfuerzo físico o intelectual para prestar un servicio cuyo fin es producir la riqueza a favor de otra persona que es el empleador y a cambio de ese esfuerzo recibirá una remuneración, que servirá como sustento diario del trabajador, respetando los derechos tanto del trabajador como del empleador.

Caracteres propios del trabajo:

- a.-) Ser humano, porque solo el hombre (y no el animal y la máquina) es capaz de trabajar, porque la actividad ha de ser inteligente y moral.
- b.-) Digno sin equiparlo con una mercancía, ni con una máquina, ni con una energía o fuerza natural o artificial, como cumplimiento de una necesidad y de un deber, individual y social.
- c.-) libre, de modo tal que el hombre no se convierta en instrumento o medio de otro, y con posibilidad de elegir la actividad.
- d.-) Protegido por la ley, para adquirir su más eficaz desarrollo y evitar molestias y riesgos.

El trabajo lo realiza los seres humanos ya que realiza en forma inteligente y moral, el trabajo dignifica al hombre, ya que no se lo puede comparar como una mercancía, es un deber individual y social del hombre, ya que lo realiza en forma libre, se encuentra protegido por la Ley.

El trabajo se ha transformado a la par con las diferentes etapas que se han presentado a través de la historia y progreso ecuatoriano, pero cabe resaltar que desde sus inicios hasta la actualidad ha existido confrontaciones antagónicas entre empleador y trabajador, también desde sus inicios ha existido la discriminación laboral por causa de los abusos por parte de los empleadores quienes son los dueños del capital.

Con la conquista y dominación española, se estableció un régimen de servidumbre ya que todo conquistador recibía un fundo llamado “ENCOMIENDA” esto de conformidad con los méritos que haya hecho el conquistador a la Corona Española, esto consistía en una extensión de terreno, incluidos nuestros aborígenes, los mismos que quedaban al servicio del conquistador, luego surgió una organización de similares características eran las “MITAS” que eran trabajos forzados que debían prestar los indios mitayos al servicio de sus amos.

Luego se organizaron los “OBRAJES” que eran como una especie de fábricas para la producción de tejidos, lo cual les permitió a los españoles explotarlos a los indígenas en condiciones inhumanas, lo mismo se dio con las minas, los españoles con la fiebre de la ambición, los sometían y los arrastraban a nuestros nativos a trabajar en los yacimientos de oro y plata, ahí morían los mineros víctimas de enfermedades y agotamiento.

Otra forma de servidumbre fueron las “YANACONAS”, condenados a prestar el servicio doméstico para toda la vida, los indios estaban desprovisto de los más elementales derechos, con salarios irrisorios en unos casos, y en otros no

percibían ningún salario situación que a nuestros indios no les alcanzaba para poder enfrentar sus necesidades básicas y prioritarias, incluida toda su familia, por ello el aborigen optaba por endeudarse para toda la vida.

De esta serie de abusos y atropellos a la dignidad humana, eran no solamente víctima los trabajadores sino también sus mujeres y sus hijos, es por eso que se considera que la servidumbre que establecieron los españoles en América Latina fundamentalmente inclusive en la colonia, era tan cruel y despiadada como la misma esclavitud.

Es necesario resaltar que también existió esclavitud abierta, y se permitió el tráfico de negros traídos desde el África, para trabajar en los lugares muy calurosos donde nuestros aborígenes de la sierra no resistían las inclemencias del clima.

A partir de la extinción de la época colonial, y el devenir histórico de la independencia del Ecuador, en el año de 1830 se constituye la República del Ecuador regida por una Constitución dictada fundamentalmente por la clase pudiente de ese entonces, los terratenientes, los mismos que respondían a sus intereses en consecuencia algunos derechos de los ciudadanos fueron conculcados, especialmente los derechos políticos de los trabajadores.

“El Art 12 de la Constitución Política del Estado del Ecuador año 1830, sostenía entre otras cosas que para entrar en goce de los derechos de ciudadanía se requería.

- Ser casado o mayor de edad, 22 años
- Tener una propiedad o bien raíz
- Saber leer y escribir”³

Esta discriminación con respecto a los requisitos de ciudadanía, siguió vigente hasta la quinta Constitución expedida en el año de 1961, en la cual se suprimió esta discriminación en contra de los trabajadores.

En la Constitución Garciana, de 1869 conocida como carta negra se exige ser católico, apostólico y romano, para poder ejercer los derechos de ciudadanía atentando a la libertad de culto, fue necesario un siglo para que se borre de la Constitución el odioso y discriminatorio requisito de saber leer y escribir para ser considerado ciudadano y tener acceso al trabajo.

En el año de 1852, el Congreso expide la Ley, de la “**MANUMISIÓN DE LOS ESCLAVOS**”, promulgada por el Presidente José María Urbina permitió que el Estado los adquiriera o comprara a los esclavos para que sean puestos en libertad y dar fin a la esclavitud en nuestro país.

El contrato de trabajo se remonta a los años 1861, fecha en que entra en vigencia el Código Civil, en la cual rige la institución romana del arrendamiento de servicios o locación de servicios “el arrendamiento es un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de alguna

³VALDIVIESO Leonardo, HIDALGO, Víctor Hugo, Marginación Laboral, Loja, 2005, Pág., 22.

cosa o a ejercer una obra o a prestar un servicio y la otra a pagar por este goce, obra o servicio, un precio determinado”⁴

Con el triunfo de la Revolución Liberal, liderada por el caudillo Eloy Alfaro se introdujeron algunos cambios sociales, políticos y económicos, lamentablemente con su muerte se truncaron, pero quedaron las bases de un Estado moderno para aquella época.

La Revolución Liberal de 1895, desarrolló un proceso de industrialización en el Ecuador, con la técnica y capital foráneo, arribo el capital financiero del norte con su abanico de miseria.

El 15 de noviembre de 1922, la clase obrera de nuestro país, comienza su estreno político, como producto de la crisis económica, por lo tanto se realiza el levantamiento de la masa obrera y como respuesta se manda a masacrar a los trabajadores, En la presidencia de Baquelize Moreno, el 11 de noviembre de 1916, se sanciona y se promulga la PRIMERA LEY OBRERA, en la que se establece que todo trabajador no estará obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días a la semana, y queda exento del trabajo en los días domingos y los días de fiesta, concomitantemente se bonifica las horas excedentes de trabajo, diurno y nocturno, se establece el desahucio del contrato, con treinta días de anticipación, con prevención de pagar daños y perjuicios.

⁴UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, “Función Social del Trabajo y Régimen Laboral” Área Jurídica, Social y Administrativa, Modulo IX, 2009, Pág. 30.

El 22 de septiembre de 1921, el Presidente Tamayo, promulga LA SEGUNDA LEY OBRERA, en cuya norma se recogen lo que se debe entender por obrero, jornalero, patrón, donde se incluye por primera vez al Estado, y entidades de derecho público, se establece los accidentes de trabajo, enfermedad profesional y se regula las indemnizaciones y otra más.

En la presidencia del Dr. Isidro Ayora Cueva, expide algunas leyes y decretos, que en los albores de la historia del país se la denomino “La Legislación Social Juliana”, tenemos las siguientes:

El 15 de julio de 1926, mediante decreto N.- 24, se crea la Inspectoría del Trabajo.

El 15 de julio de 1926, se organiza la Junta Consultora del Trabajo, adscrita al Ministerio de Previsión Social, para el mejoramiento de vida de los trabajadores.

El 29 de julio de 1926, mediante decreto supremo N- 31 se crea el Reglamento sobre Inspección del Trabajo, con el fin de aplicar leyes y decretos relativas a las condiciones de trabajo.

El 4 de marzo de 1927 se promulga la Ley de Prevención del Trabajo, la obligación de asegurar los patronos a sus subalternos, en esta misma ley de prevención se prohíbe ocupar a mujeres y a menores de 18 años de edad,

garantiza a la mujer embarazada, y licencia remunerada con el 50% del salario cuatro semanas antes y seis semanas después.

El 6 de octubre de 1928, se promulga la Ley de Contrato Individual de trabajo, se define lo que es el patrón, en lo público y privado, se fijan clases de contratos, ante quien se debe celebrar, se determinan requisitos y salario, etc. En fin esta ley dictada y promulgada por el Presidente Isidro Ayora se considera la base angular sobre la cual se asienta el actual Derecho Laboral. Finalmente en 1979, como una trascendental conquista de los trabajadores, se consiguió la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales, es decir 50 años después que los franceses la alcanzaron en 1930.

En 1998, se expide la nueva Constitución, donde se regula derechos fundamentales de las personas.

Las constantes luchas de la clase trabajadora a través de la historia, ya sea en forma individual o formando gremios ha permitido que se alcance logros laborales en su beneficio, tales como sueldo, bonos, beneficios sociales que a la postre es el resultado justo como retribución de su trabajo ya que el trabajador es quien dinamiza la economía de una empresa o de un país, en vista de ello tiene que ser bien retribuido para poder mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Frente a un régimen legal que permitía la explotación del hombre por el hombre, los obreros fueron adquiriendo conciencia de sus derechos y comenzaron a organizarse, al principio en forma clandestina y transitoriamente,

y después en forma pública y permanente, dispuestos a luchar por la reivindicación de sus derechos, en defensa de la justicia de su causa.

El trabajo como base fundamental de desarrollo y progreso de los pueblos, motor de la economía de un país, se ha caracterizado por la evolución y transformación de la historia de un país, y con ello transformaciones que ha cambiado la historia del mundo y en especial nuestro país Ecuador, y una de ellas es la discriminación laboral que se ha constituido a través de los tiempos en una de las acciones más crueles y negativas que se ha fomentado en nuestra sociedad.

En la época colonial, los indígenas, fueron las principales víctimas de la explotación y discriminación por los conquistadores españoles.

Los negros y los afros ecuatorianos, como narra la historia, los convirtieron en máquinas de trabajo, explotados laboralmente en forma irracional hasta 1897 que se abolió el esclavismo. Posteriormente ya se institucionaliza el arrendamiento de servicios comprometiéndose de esta forma a prestar un servicio y a percibir una remuneración a cambio de ello.

Las constantes luchas de los trabajadores produjeron como consecuencia que el Estado saliera del letargo y es así que con el paso de los años y en las diferentes Constituciones se fueron incorporando normas jurídicas laborales con el fin de proteger al trabajador. Es así que en la actualidad contamos con un Código de Trabajo que cubre en su mayoría todos los aspectos necesarios y fundamentales a favor del trabajador, Pues podemos decir que en transcurso del diario vivir, y como toda norma no es perfecta es necesario seguir

fomentándola e incorporando normas de acuerdo a la realidad social, política y económica de nuestro País, todo ello como consecuencia de las constantes luchas de la clase trabajadora que en ocasiones han sacrificado su vida por conseguir reivindicaciones que los ampare y proteja y con ello mejorar la calidad de vida de los trabajadores en general.

“Con la Economía Social y el Derecho al Trabajo coinciden en el propósito de elevar la condición económica y social de las grandes masas de población asegurándoles una mejor y más equitativa participación de los bienes materiales, culturales, morales, políticos y religiosos de la sociedad humana”⁵.

La función de la economía social estudia las relaciones en función del ordenamiento más justo y compatible con la dignidad humana, su importancia radica en que se preocupa de la economía de los más necesitados en este caso de la clase trabajadora, y con ello contribuye a los principios del buen vivir que se encuentra respaldada en la Constitución de la República.

Las constantes luchas de los trabajadores ha servido para que consiguieran conquistas laborales en su favor y a través de las diferentes Constituciones se incorporaron normas laborales a fin de proteger al trabajador, es así que en la actualidad contamos con un Código de Trabajo que cubre los aspectos necesarios a su favor, pues como sabemos toda norma no es perfecta por lo que se hace necesario seguir incorporando normas de acuerdo a la realidad

⁵UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, “Función Social del Trabajo y Régimen Laboral” Área Jurídica, Social y Administrativa, Modulo IX, 2009, Pág. 14.

social y política de nuestro país, ya que en la actualidad en este mundo globalizado es necesario caminar a la par para seguir adelante en un mundo cambiante.

Por estas razones afirma Cabanellas que “para investigar la existencia de los problemas inherentes a las relaciones entre el trabajador y el patrono es necesario recurrir a la Economía Social, sin cuyo concurso resulta imposible desentrañar gran parte de los fenómenos sociales”⁶

Uno de los problemas que existe entre los empleadores y trabajadores ha sido el de mejorar sus salarios para tener una mejor calidad de vida de los trabajadores, esto ha servido para que los empleadores participen sus recursos con los trabajadores, esto ha sido un problema antagónico entre empleadores y trabajadores.

3.1.2. DISCRIMINACIÓN.

CONCEPTO:Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta entre esas categorías se encuentra la raza, orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad”⁷

⁶UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, “Función Social del Trabajo y Régimen Laboral” Área Jurídica, Social y Administrativa, Modulo IX, 2009, Pág. 14.

⁷ www. Monografias.com. Estudio social.

La discriminación es cualquier exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, La prohibición de discriminación laboral cubre aspectos como el acceso, la permanencia, la capacitación, la promoción profesional, la remuneración de trabajo por igual valor, Muchas prácticas discriminatorias se disfrazan de supuestas razones objetivas como la buena apariencia, la supuesta menor productividad.

La legislación de cada país debería ser el medio para combatir la discriminación, pero con frecuencia son precisamente estas leyes las que, de forma activa o pasiva, alientan las prácticas discriminatorias.

Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación han sido casi inexistentes hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas (ONU) EN 1945. Uno de los objetivos de este documento era fomentar “el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión.

Discriminación (derecho).- Aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, sexo, edad religión entre otros.

Guillermo Cabanellas define a la DISCRIMINACIÓN como “Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra”⁸

La discriminación se toma como efecto de distinguir a una persona de otra por cualquier causa, esta forma subjetiva de ver resulta determinante al momento de seleccionar a una persona de edad adulta, contraviniendo derechos Constitucionales.

Discriminación Laboral.- “En líneas generales, la discriminación puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otras.

Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual”⁹

Es importante a la hora de seleccionar que no se tome en cuenta criterios subjetivos como clases sociales, edad, raza, sino más bien la preparación profesional, su experiencia ya que una persona adulta tiene bastante conocimiento y tenemos que hacer uso de esa capacidad.

En los Estados Unidos, muchas formas de discriminación eran comunes en el lugar de trabajo antes de la segunda mitad del siglo XX. En la década de los 60, el movimiento que dio lugar a la promulgación de leyes contra la

⁸CABANELLAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, 28ª- Edición, 2003 Buenos Aires-Argentina, Pág. 88

⁹WWW. Enkidumagazine. Com./eventos

discriminación se inició con la Ley de igualdad de salarios de 1963, a la que le siguió la ley de derechos civiles de 1964 que marcó un hito en la legislación. Pronto se promulgaron más leyes para intentar eliminar prácticamente toda forma de discriminación imaginable en las prácticas de empleo privadas y gubernamentales.

A pesar de la amplia variedad de leyes, la discriminación puede ocurrir en los avisos de empleo, en la selección, evaluación, contratación y despido del personal, en los términos y condiciones de empleo, así como también en la remuneración, los beneficios, y en las decisiones sobre quien recibe capacitación y qué tipo de capacitación se brinda. La discriminación también puede surgir al decidir a quién se tiene en cuenta y selecciona para traslados y ascensos y a quien se deja cesante durante una reducción de personal.

Para el presente trabajo me voy a referir principalmente a la discriminación laboral de las personas mayores de 40 años, ya que en los concursos de merecimientos de las instituciones se indica en uno de sus requisitos no mayores de 40 años, situación que genera en una discriminación laboral y se viola derechos fundamentales, específicamente el derecho al trabajo.

Existe diferentes tipos de discriminación entre ellas la discriminación social, situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social diferente, entre esas categoría se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango económico, la edad y la discapacidad.

La discriminación racial provenientes del rechazo por las razas o color de la piel, lo que tiene sus orígenes desde la conquista colonial con la visita de los europeos a América, esto hace que se las vea desiguales a las personas para poderles otorgar un trabajo o empleo.

También se puede ver que por razones de sexo, el machismo existente ha permitido que se desplace a la mujer de sus puestos de trabajo, casi similar ocurre con los homosexuales que sufren la misma discriminación.

Otra forma de discriminación es por su religión, no pueden ser aceptados en cualquier empresa limitante que ha servido para ser excluido de un puesto de trabajo.

La situación económica ha sido otra forma de discriminación, ya que una persona pobre de la misma manera ha sido excluida, quitándole todo el derecho al trabajo.

La discapacidad ha sido una preocupación ya que una persona con ciertas deficiencias no era considerada para un puesto de trabajo, era vista como una persona inferior, recién en el presente siglo se ha tomado a este grupo de personas para poder formar parte del personal de las empresas.

Para la presente investigación me voy a referir en forma preferente a la discriminación por edad, ya que uno de los problemas es la forma de seleccionar a los aspirantes tomando en cuenta un límite de edad que no sea

mayor de cuarenta años, pero sabemos que los años no discriminan el que discrimina somos nosotros mismos, cuando sabemos que la experiencia es algo fundamental el momento de realizar un trabajo.

Genero, formación y trabajo.- En general se acepta que, a pesar de que la no discriminación en igualdad de oportunidades debería existir en todos los ámbitos, este no siempre es el caso. Existen instrumentos jurídicos que han tratado de abordar este problema en el contexto nacional e internacional. Sin embargo, las diferencias de oportunidades, fruto de arbitrariedades y distinciones improcedentes, estando presentes y se expresan en la vida cotidiana en los ámbitos familiares, educativos y laborales.

La discriminación en el mercado de trabajo resulta particular porque el empleo, además de ser un medio de generación de ingresos, es un medio de desenvolvimiento de la persona, Así, el ser excluido de las oportunidades laborales no solo restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también limita su desarrollo personal y genera un campo abierto a actividades que tienen efectos sociales negativos.

Las desigualdades en la remuneración y en el acceso a las oportunidades laborales pueden expresar diferencias en la calificación y en la capacidad productiva del trabajo, pero también puede ser un reflejo de prejuicios en contra de determinados colectivos con un cierto color de piel o sexo, independientemente de su educación, experiencia laboral o habilidades. Si

estas disparidades se deben a diferencias en la productividad, el mercado de trabajo estaría operando de forma eficiente. Si estas diferencias, al contrario fueran producto de consideraciones basadas principalmente en características personales como la raza, sexo, color, edad, la contextura o estado civil, el mercado de trabajo estaría discriminando y, por lo tanto, produciendo resultados subóptimos e ineficientes.

En las publicaciones de oferta de empleo en los diarios aparecen a menudo requisitos con contenido discriminatorio que confirman la existencia de discriminación en los procesos de selección de personal. Este estudio analiza las vacantes que atiende la bolsa de Trabajo del Ministerio del Trabajo y promoción del empleo, la red-CIL-PRO-Empleo, en adelante denominada red, con el objeto de verificar si las ofertas de empleo correspondientes presentan requisitos arbitrarios o discriminatorios. Dichas ofertas constituyen el primer eslabón en el proceso de creación de una relación laboral, de ahí la importancia de establecer si la Red que fue creada para, entre otros objetivos, favorecer la equidad en el mercado de trabajo, cumple o no esta función.

Selección de personal y discriminación. La selección de personal es un proceso destinado a buscar, evaluar y reclutar a las personas más apropiadas para un determinado puesto de trabajo; y, para ello, es importante seguir algunos pasos que aseguran el éxito del proceso.

El primer paso es el proceso de selección de personal es el análisis del puesto de trabajo para poder determinar qué formación, habilidades y conocimientos

necesitan tener los candidatos para acceder al cargo y desarrollar la tarea con éxito.

En este primer paso se logrará identificar los requisitos del puesto de trabajo, delimitando cuáles serán las principales tareas y responsabilidades que el trabajador deberá desarrollar. También se podrá hacer la identificación de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para llevar a cabo cada una de las tareas a realizar en el puesto, así como el nivel requerido en cada una de ellas.

Y, finalmente se identificarán las características psicológicas necesarias para realizar el trabajo. Así, una persona introvertida y perfeccionista puede ser adecuada para la realización de una tarea solitaria detallista, mientras que para un puesto que requiera contacto con otras personas, será preferible una persona extravertida y espontánea.

Una vez que se ha definido las tareas y el perfil del puesto de trabajo, es momento de establecer una lista de criterios que servirá para clasificar a los postulantes en función de sus conocimientos, experiencia, personalidad y cualquier otro factor que resulte importante para el puesto que se está seleccionando.

El proceso de selección en si tiene diversos pasos o estadios que, dependiendo de cada búsqueda u organización son más o menos complejos, pero que suelen tener los siguientes elementos fundamentales.

La preselección se realiza con el análisis del currículum recibido, los mismos se clasifican en función de los requerimientos del puesto vacante.

Las personas que por sus aptitudes, conocimiento o experiencia resulten preseleccionados, se entrevistarán telefónicamente o personalmente para cotejar los datos del currículum así como para revisar la disponibilidad y el interés del postulante para el puesto que ha sido preseleccionado.

Luego de esta primera entrevista breve, se realiza una evaluación técnica donde el postulante es puesto a prueba y deberá demostrar sus habilidades, destrezas, conocimientos o aptitudes que son requeridas para el puesto que está siendo seleccionado.

Los candidatos que superen la evaluación acceden a una entrevista más profunda que se dedica exclusivamente a conocer al candidato sus características personales y expectativas respecto del puesto al que aspira.

Para esta fase de la selección de personal se puede utilizar diversas herramientas como la evaluación psicológica, un conjunto de preguntas destinadas a evaluar la inteligencia, aptitudes o personalidad del candidato.

Los candidatos que hayan superado las fases de preselección, son clasificados en función de las características requeridas por el puesto y clasificados siguiendo la lista de criterios; así, estará mejor jerarquizado quien cumpla con

más requisitos y desde este, se enumeran en orden decreciente los postulantes que le siguen teniendo en cuenta este criterio.

En esta fase el evaluador realiza un informe dirigido a la empresa o empleador, donde le brinda toda la información recogida y creada a partir de las evaluaciones realizadas, donde se detallan los resultados de los test de cada postulante, así como sus perfiles personales, el informe también contiene una recomendación del evaluador, donde presenta al candidato que cree más apto para el puesto.

Así presentado, el proceso de selección de personal parece totalmente legal y correcto desde todo punto de vista, pero ¿existe la posibilidad de que haya discriminación durante el mismo?

Ciertamente una elección de personal en si consiste en discriminar lo que es adecuado de lo que no, pero nos referimos al aspecto negativo que puede tener implicaciones legales fundadas en actos discriminatorios y que pueden surgir en un proceso de selección de personal.

Existen varios colectivos de personas que suelen ser víctimas de discriminación como las personas mayores, discapacitados o minusválidos, mujeres y homosexuales.

La mayoría de los empresarios prefieren contratar a personas jóvenes y rechazar a aquellas que superan los 40 años de edad, Esta elección es un

mero prejuicio sin sustento ya que; de hecho, está comprobado que las personas mayores no solo son más productivas sino que además tiene más experiencia, son más responsables y cuidadosas de su ámbito laboral.

Muy por el contrario, los jóvenes, a veces por inexperiencia y otras por su personalidad aún en formación, tienen una mayor tendencia a dejar el trabajo, pues se sienten insatisfechos, ya que son movidos por instintos y no tienen suficiente experiencia laboral para tener una visión acabada y realista del mundo laboral.

Ciertamente, la discriminación es parte del proceso de selección, pero cuando la discriminación es infundada y contra una minoría a la que no se le permite siquiera una posibilidad, entonces se transforma en un aspecto negativo que perjudica a la sociedad.

Discriminación laboral en las empresas ecuatorianas.

Considero que una parte integral de la psicología organizacional es la cultura empresarial. En nuestro país, nuestra cultura retrograda, es reflejada en la identidad de sus organizaciones: existe discriminación, los estereotipos, ideas preconcebidas que nos llevan a juzgar a las personas sin haberlas tratado primero, impera en los procesos de selección que se manejan.

¿Se han sentido rechazados alguna vez por tener una edad menor a la requerida?, si el puesto dice que necesita personas de 24 a 35 años, y si se

tiene 22 y cumplo con los demás requisitos, pero soy descartado. Es algo que raya entre lo absurdo y estúpido.

¿En nada se diferencia en que sea hombre o mujer simentalmente somos casi idénticos, claro que físicamente el hombre tiene más fuerza que la mujer, pero no estamos hablando de cargos de estibadores, sino intelectual, No es una cuestión de superioridad biológica, sino cultural, propio de empresas con sistemas retardados que imponen un clima discriminatorio, solo puede darse en que el cargo se necesite de un gran esfuerzo físico solo podría ser un hombre.

Igualdad de oportunidades, Todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo, y no se debe ser objeto de discriminación por razón de edad, muchos países han promulgado leyes que castigan al que niegue un puesto de trabajo a una persona por motivo de edad. El sociólogo Amando de Miguel considera fundamental introducir la noción de que la actividad, la capacidad productiva, no tiene que relacionarse, fundamentalmente con la edad, es preciso que la administración y las empresas se replanteen sus políticas de recursos humanos, viendo en el trabajador no sus años, sino su capacidad, ilusión, voluntad y, sin duda, valorando su experiencia, una persona, una profesión hay que romper esa idea, puede adquirirse, con los años, nuevas capacidades que mantengan activas a las personas mayores y puedan seguir siendo útiles en sus trabajos habituales o en nuevos puestos, a los que llegara, con una preparación adecuada o entrenamiento. Pero para ello es preciso flexibilidad organizativa,

la reconfiguración de las estructuras salariales, las mejoras de los procesos de planificación estratégica y financiera y de recursos humanos, y, aún más que todo ello, es necesario la voluntad de eliminar el estereotipo que asocia al mayor con incapacidad e ineficacia.

Quedarse sin trabajo es traumático a cualquier edad. Más aún, si la persona afectada supera los cuarenta años de edad. Muchas empresas prefieren apostar por los recién titulados y las personas más jóvenes, dejando de lado un talento que, muchas veces resulta desperdiciado.

Quedarse sin trabajo es traumático para cualquiera, pero si además se tiene más de cuarenta años y cargas familiares, la situación se complica y cuando se alarga en el tiempo puede ocasionar trastornos como la pérdida de la autoestima y la depresión crónica.

El desempleo es por hoy conocido como la principal causa de enfermedades que tenemos. Es el iniciador del llamado Stress que se apodera de nuestro equilibrio mental, la salud y las emociones que vienen inmediatamente, trayendo el dolor y mucha frustración, tomándonos agresivos e impacientes.

El desempleo es una plaga que se está apoderando del mundo, en los grandes países está recortando personal porque no pueden financiarles su vida laboral, las ventas han disminuido, y el sector de la construcción está en un colapso total y cada vez se vuelve más difícil conseguir trabajo.

El Stress afecta actualmente a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada una de los tres problemas de índole laboral, social y emocional que se le presenten.

Las causas y los efectos del Stress en el área laboral son variados, sin embargo lo importante es motivar y preparar a los miembros de las organizaciones laborales para afrontar con tenacidad y valentía los retos planteados a nivel laboral.

Es importante también mencionar que el desempleo produce depresión en las personas que están desempleados, les produce una baja autoestima, produce ansiedad, conductas compulsivas, alteraciones de la conducta asertiva, preocupaciones, desmoralizaciones, dificultad en la atención y concentración de las personas, activación del sistema nervioso que trae consigo cambios fisiológicos taquicardia, mareos.

Los trabajadores de más edad conforman una de las mayores “riquezas” de cualquier compañía, pese a que muchas todavía no se han dado cuenta de ello. Un reciente estudio del centro alemán de investigación Adecco Institute afirma que la mayoría de las empresas europeas carece de una preparación para los cambios demográficos, especialmente el envejecimiento de la fuerza laboral, llegara un momento inevitable en que las empresas deberán reconocer y valorar el talento potencial y la contribución efectivas de los trabajadores de más edad.

Discriminación por edad en la selección de personal.

Cualquier tipo de discriminación es perjudicial. En el campo laboral, ayuda al retroceso del avance necesario a la hora de abrir la mente y saber ver más allá de determinados prejuicios que tienen un alto componente cultural y social que hacen mucho daño.

Toda discriminación tiene un potente arraigo cultural difícil de eliminar aunque debemos de luchar contra ello para que de una vez contra todas cambie. Normalmente, está avalada por personas que, en el fondo, tienen miedo e inseguridad en sí mismas, por una clara falta de confianza. Suelen sentirse mejor al rechazar a otras personas, pues les pone en un status superior. La discriminación es un estado que se expande muy rápidamente, aprovechando la falta de opinión personal o la necesidad de pertenecer a un grupo social.

La solución viene dada por una clara tolerancia cero, penalizando cualquier acto que defienda esa discriminación. De no hacerse, terminará por ocasionar daños personales y/o materiales, convirtiéndose en un grave veneno social. Desgraciadamente, la discriminación por edad en la selección de los candidatos sigue existiendo.

Cuando las empresas tienen necesidades de personal deben elaborar en primer lugar el perfil del puesto, indicando los requisitos imprescindibles que debe tener el candidato. El perfil debe hacer referencia a los estudios,

conocimientos, experiencia, herramientas, capacidades, actitudes, aptitudes, etc. que debe tener el candidato acorde para ocupar esa posición. Si en este detallado perfil no se hace ninguna referencia excluyente en referencia a edad ni sexo del candidato, cualquier persona con los requisitos requeridos será válida. Lo importante es que valga para el puesto y aporte algo a la empresa y no cuántos años tiene o si es hombre o mujer.

Hoy en día no hay motivos objetivos que sostenga el no elegir a un candidato que cumple el perfil por el hecho de si lleva falda o pantalón.

Luego las discriminaciones por edad no tienen justificación a no ser que se deje claro en el perfil. Porque imaginemos que ese requisito excluyente es irreal y hace que una vez comenzado el proceso de selección tengamos que flexibilizar el mismo y al final quedarnos con un candidato que tenía dos años de experiencia. En este caso se estaría discriminado por la edad por la mal definición del perfil. Un licenciado de 22 años podría haber cumplido el requisito con la flexibilización.

Las circunstancias personales de cada persona son un mundo aparte y no podemos juzgarlas según nos plazca a los entrevistadores y a los empresarios, sin recoger toda la información al respecto para poder sacar conclusiones categóricas de ningún tipo.

Puede ser que esa persona de 37 años lleve estudiando su carrera muchos años porque se haya dedicado a otras actividades y no pudo comenzar hasta

los 32 años sus estudios universitarios por circunstancias de la vida pero digo yo ¿Qué más da? Si se ofrece un puesto junior y hay quien lo acepta, sea cual sea su edad, ¿por qué hay que discriminar por este factor?

El problema principal radica en que a partir de los 40 años, muchos empresarios y seleccionadores de personal tienen la idea preconcebida de que a esa edad, los candidatos ya no valen profesionalmente hablando porque según ellos están en el principio del fin de su carrera profesional, sin embargo, olvidan que les quedan aproximadamente 25 años (año arriba o abajo) de vida laboral. Entonces ¿Qué pasa?

Hay quienes son de la opinión de que a partir de los 40 años, se tiene ya un rodaje que les hace ser menos adaptables y exige mayor remuneración debido a la experiencia que tienen a su espalda. La gente con larga trayectoria profesional sabe adaptarse porque si quieren sobrevivir al mercado laboral actual que evoluciona todos los días tienen que estar con la mente abierta para continuar avanzando.

La valía se debe de pagar de forma adecuada, porque no hay que olvidar que el incorporar personal experimentado en el puesto a una organización va a hacer que ese rodaje se realice mucho antes, siendo productivos considerablemente antes que una persona sin experiencia de ningún tipo. Si bien hay gente ambiciosa, es cierto que a partir de los 40, se suele valorar otros puntos además del salario.

Reclutar a profesionales más jóvenes supone que, debido a su inexperiencia, pueden ser moldeados mejor y explotarlos laboralmente pagándoles muy por debajo de lo que se debería remunerar por desempeñar ese puesto. Si se actúa así, tarde o temprano, estos trabajadores verán el modus operandi de la empresa y se marcharán a la mínima oportunidad que tengan.

Las personas mayores de 40 años también pueden trabajar y merecen una oportunidad. Incluso, por contratarles, los empresarios reciben cuantiosas subvenciones y exenciones que es un punto a tener en cuenta. No obstante, esto también es discriminación, aunque sea positiva. Puede conllevar que un profesional más joven se quede en la calle porque el mayor de 45 es más ventajoso para la empresa. En estos momentos críticos de la crisis, toda ayuda es necesaria.

Si se descarta a un profesional de 40 años, debería ser por incumplir algún punto: no hablar inglés, falta de formación, pero no por la edad. El primer caso es por motivos objetivos y en el segundo por motivos subjetivos que no tienen justificación”¹⁰

Además no olvidéis que es muy bueno para las organizaciones tenga variedad de trabajadores de diferentes edades porque se complementan muy bien unos con otros, apoyándose los unos a los otros en sus carencias y virtudes. Al limitar el trabajo de una persona se viola Principios Constitucionales que dice que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, la

¹⁰www.Discriminaciónlaboral.com

discriminación laboral de cualquier clase que fuere, también hace hincapié a los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basaran en requisitos de habilidades, destrezas y formación méritos y capacidades, se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios, el Código de trabajo habla sobre la irrenunciabilidad de derechos, en la Ley Servidor Público en la selección de personal no habla del límite de edad, por lo tanto en ningún momento se habla que se debe seleccionar en base a un límite de edad o que las personas mayores de 40 años no puedan ser contratados.

La edad no importa a la hora de seleccionar a los candidatos para los puestos de trabajo sino que lo que debe de contar es si cumplen el perfil o no. Como profesionales de recursos humanos, tenemos que defender esta visión aperturista y justa ante quien sea porque vuestro papel debe ser seleccionar a las personas que mejor encajen con el perfil elaborado y si no es así que os lo hagan saber desde un principio para que obréis en consecuencia.

Los requisitos que exige una empresa privada son educación, experiencia, proactivo, no ser mayor de 35 años de edad, buena presencia, deseos de trabajar.

La empresa pública exige educación, experiencia, no encontrarse en mora, no tener auto de llamamiento a juicio, presentar la declaración patrimonial.

Como análisis se puede deducir que la empresa privada siempre que convoca a concursos de merecimiento hace constar el límite de edad como requisito indispensable, mientras que en la empresa pública no menciona el límite de

edad como requisito, pero a la hora de seleccionar el personal dan preferencia a las personas jóvenes que de alguna manera resulta discriminatorio aunque en una forma más disimulada, seleccionar en base al límite de edad es una forma subjetiva de reclutar al personal, ya que la edad no es determinante en el cumplimiento de una función en su puesto de trabajo, talvez puede ser determinante en el caso de un obrero donde predomina la fuerza de trabajo sobre el intelecto.

La marginación laboral hacia personas mayores de 40 años de edad es un tema que se debe legislar pues se está desperdiciando importante mano de obra y conocimiento, la edad de 40 años es realmente joven, se tiene más estabilidad y experiencia laboral.

Al Gobierno le corresponde presentar una iniciativa creando una norma en el Código de Trabajo, que regule y sancione a las empresas que llaman a concurso de merecimientos discriminando a las personas mayores de 40 años, esto lo puede hacer a través del Ministerio de Relaciones Laborales se sancione a los empleadores que no den trabajo a personas mayores de 40 años de edad.

En resumen toda discriminación laboral, es segregación, distinción, o impedimento, para ejercer la libertad y el libre acceso al trabajo, constituyen manifestaciones atentatorias contra los derechos que se han reconocido a todo hombre desde el origen de su existencia, a través de los principios conocidos y captados universalmente.

Es necesario consignar, como expresión de una realidad, que en su sentido más amplio y general, el trabajo, comprendido como la actividad creadora del ser humano, en la legislación ecuatoriana no está mayormente regulado ni protegido; y, no porque falten leyes, sino porque las que existan no sean buenas ni suficientes, lo que ocurre que el mismo Código de Trabajo, la Ley fundamental, en su artículo 1, inciso primero dispone que “los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo”¹¹

Lo cual significa que rige únicamente para el trabajo que se da en relación de dependencia, en la que el trabajador está subordinado al requerimiento y retribución del empleador.

No se contempla, pues, la universalidad de lo laboral; la informalidad, el subempleo el desempleo no están regulados, ya que en los tres fenómenos sociales que, a manera de ejemplo se mencionan, no existe la otra parte en la relación laboral, que es el empleador que, al asumir la calidad de tal, asume todas las obligaciones inherentes a ella que le impone la Ley.

Igual cosa se puede decir del gran número de trabajadores independientes como betuneros, carameleros, cargadores, vendedores ambulantes y otros; que no están protegidos por el Código de Trabajo y no hay legislación que proteja.

¹¹CHÁVEZ, Nelly Dra. “Derecho Laboral Aplicado”, Quito, agosto 2002. Pág. 6

La desprotección de estos numerosos sectores de trabajadores se da de hecho, pese a lo que, como se verá más adelante, la actual Constitución de la República y las anteriores, a su tiempo, digan o hayan dicho respecto al trabajo considerado como una obligación y un deber social.

Como lo dicen G. Cabanellas de Torres y L. Alcalá Zamora y Castillo en su Obra "TRATADO DE POLÍTICA LABORAL", el trabajo asalariado es solo una parte del gran problema social, que se integra por el conjunto de diferencias, oposiciones, rivalidades, conflictos y choques de preponderante carácter económico y de hegemonía dentro de la colectividad, entre las diferentes clases sociales o sectores de estas.

En este contexto, el Ecuador no puede ser una isla, desde luego no lo es, puesto que es miembro de la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T, y ha suscrito algunos convenios, no todos los cuales se ha convertido en Ley de la República.

Investigaciones que se han realizado, han demostrado que los sujetos sin empleo presentan problemas de depresión crónica, que los sujetos en activo, así mismo presentan problemas de pérdida de autoestima, a pesar que el Código de Trabajo prohíbe la discriminación laboral, ya que en la práctica la mayor parte de las empresas llaman a la selección de personal a personas máximo de 40 años, atentando a la dignidad de las personas y a la remuneración justa.

3.1.3 CONSECUENCIAS QUE GENERAN LA DISCRIMINACIÓN LABORAL, CUANDO EN LOS CONCURSOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL PONEN COMO LIMITE 40 AÑOS DE EDAD.

La Dignidad Humana y sus implicaciones éticas

Criterio de Valoración

1. “Desde la perspectiva ética, un objeto tiene mayor valor en la medida en que sirve mejor para la supervivencia y mejora del ser humano, ayudándole a conseguir la armonía y la independencia que necesita y a las que aspira.

- 2.- Es por tanto esencial que los valores que se elijan y que se persigan en la propia vida se correspondan con la realidad del hombre, es decir, sean verdaderos. Porque sólo los valores verdaderos pueden conducir a las personas a un desarrollo pleno de sus capacidades naturales. Puede afirmarse que, en el terreno moral, **un valor será verdadero en función de su capacidad para hacer más humano al hombre**”¹²

Es importante que las empresas tengan rostro humano y solidario, que sus utilidades participen con el entorno, es por ello que las empresas deben preparar a sus trabajadores en valores para que sean útiles a la sociedad, como son solidaridad, honradez, lealtad, considerando que sus trabajadores son seres humanos y que tienen que compartir con el medio donde se desarrollan.

¹² WWW. Facebook. Com.

Valores Universales

1. “Como acabamos de referir (tal como se deduce del proceso de desarrollo del ser humano), la maduración personal sólo se facilitará procurando eliminar obstáculos que puedan originar una detención de la misma o una regresión a etapas más primitivas (propio interés). Por eso, parece acertado concretar algunos valores universales, deseables para todos.
2. En este sentido, la formulación clara y precisa del imperativo categórico kantiano ofrece abundante luz. Así, en la segunda formulación del Imperativo, en la *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, dice: «Obra de tal modo que trates a la humanidad, tanto en tu persona como en la de cualquier otro, nunca meramente como un medio, sino que, en todo momento, la trates también como a un fin». Y en la tercera insiste en el mismo sentido: «*Pues los seres racionales están todos bajo la ley de que cada uno debe tratarse a sí mismo y debe tratar a todos los demás nunca meramente como medio, sino siempre a la vez como fin en sí mismo. De este modo, surge un enlace sistemático de seres racionales por leyes objetivas comunes, esto es un reino, el cual, dado que estas leyes tienen por propósito precisamente la referencia de estos seres unos a otros como fines y medios, puede llamarse un reino de los fines*»
3. Se trata de aquellos valores que se fundamentan en la dignidad incondicionada de todo ser humano. Una dignidad que como puede deducirse de su propia génesis, no admite ser relativizada, no puede

dependen de ninguna circunstancia (sexo, edad, salud - calidad de vida - y demás cualidades)”¹³

Es imperativo que sepan las empresas que los trabajadores son seres humanos, que tienen dignidad y que nadie tiene derecho a atentar, independientemente de que sean hombre o mujer, una empresa que predica con valores es una empresa de éxito.

4. ¿Qué es un principio?

En sentido ético o moral llamamos principio a aquel juicio práctico que deriva inmediatamente de la aceptación de un valor. Del valor más básico (el valor de toda vida humana, de todo ser humano, es decir, su dignidad humana), se deriva el principio primero y fundamental en el que se basan todos los demás: la actitud de respeto que merece por el mero hecho de pertenecer a la especie humana, es decir, por su dignidad humana.

Vamos a examinar a continuación este valor fundamental (la dignidad humana), el principio ético primordial que de él deriva (el respeto a todo ser humano), y algunos otros principios básicos.

La dignidad humana, un valor fundamental.

En la filosofía moderna y en la ética actual se propaga una subjetivación de los

¹³¹³ WWW. Facebook. Com.

Valores y del bien. Desde David Hume, existe una corriente de pensamiento que se expresa en la idea de que no es posible derivar ningún tipo de deber a partir del ser de las cosas. El paso siguiente nos lleva a concluir que por valores entendemos nuestras impresiones, reacciones y juicios, con lo cual convertimos el deber en un fruto de nuestra voluntad o de nuestras decisiones.

En el positivismo jurídico dice que derecho es el resultado de la voluntad de las autoridades del Estado, que son las que determinan aquello que es legalmente correcto y legítimo y lo que no lo es.

En ética, el positivismo y el empirismo afirman que bueno y malo son decisiones meramente irracionales o puro objeto de impresiones o reacciones, o sea, del campo emocional. En realidad esto conduce a un relativismo total. Verbigracia, el grupo podría acordar que los judíos no son seres humanos o que no poseen dignidad, y que por tanto se los puede asesinar sin miedo a castigo alguno. Para esta teoría no existe ningún fundamento que se base en la naturaleza de las cosas y cualquier punto de vista puede además variar de una a otra época. No existe ninguna barrera segura de valores frente a la arbitrariedad del Estado y el ejercicio de la violencia.

Sin embargo, el propio conocimiento y la apertura natural a los demás nos permite reconocer en ellos y en nosotros el poder de la inteligencia y la grandeza de la libertad. Con su inteligencia, el hombre es capaz de trascenderse y de trascender el mundo en que vive y del que forma parte, es capaz de contemplarse a sí mismo y de contemplar el mundo como objetos.

Por otro lado, el corazón humano posee deseos insaciables de amor y de felicidad que le llevan a volcarse con mayor o menor acierto en personas y empresas. Todo ello es algo innato que forma parte de su mismo ser y siempre le acompaña, aunque a veces se halle escondido por la enfermedad o la inconsciencia.

En resumen, a la vez que forma parte del mundo, el hombre lo trasciende y muestra una singular capacidad por su inteligencia y por su libertad, de dominarlo. Y se siente impulsado a la acción con esta finalidad. Podemos aceptar por tanto que el valor del ser humano es de un orden superior con respecto al de los demás seres del cosmos. Y a ese valor lo denominamos "dignidad humana".

La dignidad propia del hombre es un valor singular que fácilmente puede reconocerse. Lo podemos descubrir en nosotros o podemos verlo en los demás. Pero ni podemos otorgarlo ni está en nuestra mano retirárselo a alguien. Es algo que nos viene dado. Es anterior a nuestra voluntad y reclama de nosotros una actitud proporcionada, adecuada: reconocerlo y aceptarlo como un valor supremo (actitud de respeto) o bien ignorarlo o rechazarlo.

Este valor singular que es la dignidad humana se nos presenta como una llamada al respeto incondicionado y absoluto. Un respeto que, como se ha dicho, debe extenderse a todos los que lo poseen, a todos los seres humanos. Por eso mismo, aún en el caso de que toda la sociedad decidiera por consenso dejar de respetar la dignidad humana, ésta seguiría siendo una realidad

presente en cada ciudadano. Aun cuando algunos fueran relegados a un trato indigno, perseguidos, encerrados en campos de concentración o eliminados, este desprecio no cambiaría en nada su valor inconmensurable en tanto que seres humanos.

Por su misma naturaleza, por la misma fuerza de pertenecer a la especie humana, por su particular potencial genético, que la enfermedad sólo es capaz de esconder pero que resurgirá de nuevo si el individuo recibe la terapéutica oportuna, todo ser humano es en sí mismo digno y merecedor de respeto.

Principios derivados de la dignidad humana.

La primera actitud que sugiere la consideración de la dignidad de todo ser humano es la de respeto y rechazo de toda manipulación: frente a él no podemos comportarnos como nos conducimos ante un objeto, como si se tratara de una "cosa", como un medio para lograr nuestros fines personales.

Principio de Respeto.

«En toda acción e intención, en todo fin y en todo medio, trata siempre a cada uno a ti mismo y a los demás, con el respeto que le corresponde por su dignidad y valor como persona».

Todo ser humano tiene dignidad y valor inherentes, solo por su condición básica de ser humano. El valor de los seres humanos difiere del que poseen los objetos que usamos. Las cosas tienen un valor de intercambio. Son

reemplazables. Los seres humanos, en cambio, tienen valor ilimitado puesto que, como sujetos dotados de identidad y capaces de elegir, son únicos e irreemplazables.

El respeto al que se refiere este principio no es la misma cosa que se significa cuando uno dice *“Ciertamente yo respeto a esta persona”*, o *“Tienes que hacerte merecedor de mi respeto”*. Estas son formas especiales de respeto, similares a la admiración. El principio de respeto supone un respeto general que se debe a todas las personas.

Dado que los seres humanos son libres, en el sentido de que son capaces de efectuar elecciones, deben ser tratados como fines, y no únicamente como meros medios. En otras palabras: los hombres no deben ser utilizados y tratados como objetos. Las cosas pueden manipularse y usarse, pero la capacidad de elegir propia de un ser humano debe ser respetada.

Un criterio fácil que puede usarse para determinar si uno está tratando a alguien con respeto consiste en considerar si la acción que va a realizar es reversible. Es decir: ¿querrías que alguien te hiciera a ti la misma cosa que tú vas a hacer a otro? Esta es la idea fundamental contenida en la **Regla de Oro**: *«trata a los otros tal como querrías que ellos te trataran a ti»*. Pero no es ésta una idea exclusiva de los cristianos. Más de un siglo antes del nacimiento de Cristo, un pagano pidió al Rabí Hillel que explicara la ley de Moisés entera mientras se sostenía sobre un solo pie. Hillel resumió todo el cuerpo de la ley judía levantando un pie y diciendo: «No hagas a los demás lo que odiarías que ellos hicieran contigo».

Principios de No-malevolencia y de Benevolencia.

«En todas y en cada una de tus acciones, evita dañar a los otros y procura siempre el bienestar de los demás».

Es importante que las personas eviten hacer daños morales a las personas, en vista que eso puede ser muy perjudicial a las personas, que en ocasiones puede ser irreversible, siempre se debe actuar con respeto y prudencia con las personas y buscar el bienestar de la sociedad, el respeto es parte de la cultura de los pueblos.

Principio de doble efecto.

“Busca primero el efecto beneficioso. Dando por supuesto que tanto en tu actuación como en tu intención tratas a la gente con respeto, asegúrate de que no son previsibles efectos secundarios malos desproporcionados respecto al bien que se sigue del efecto principal”¹⁴

Principio de respeto no se aplica sólo a los otros, sino también a uno mismo. Así, para un profesional, por ejemplo, respetarse a uno mismo significa obrar con integridad.

Principio de Integridad.

Compórtate en todo momento con la honestidad de un auténtico profesional, tomando todas tus decisiones con el respeto que te debes a ti mismo, de tal

¹⁴WWW.Monografias.Com.

modo que te hagas así merecedor de vivir con plenitud tu profesión. Ser profesional no es únicamente ejercer una profesión sino que implica realizarlo con profesionalidad, es decir: con conocimiento profundo del arte, con absoluta lealtad a las normas deontológicas y buscando el servicio a las personas y a la sociedad por encima de los intereses egoístas.

Otros principios básicos.

Principio de Justicia.

Trata a los otros tal como les corresponde como seres humanos; sé justo, tratando a la gente de forma igual. Es decir: tratando a cada uno de forma similar en circunstancias similares.

La idea principal del principio de justicia es la de tratar a la gente de forma apropiada. Esto puede expresarse de diversas maneras ya que la justicia tiene diversos aspectos. Estos aspectos incluyen la justicia conmutativa, legal, distributiva, social y vindicativa, se debe tratar a las personas como seres humanos sin distinción de ninguna clase.

La justicia conmutativa se rige por el derecho de contrato privado, conforme al principio de igualdad entre lo que se da y recibe, el sujeto activo y pasivo es la persona privada, exige que se dé al otro un valor igual al que ofrece y prohíbe usurpar sus derechos o quitarle algo, ejemplo el fraude.

La justicia general o legal el sujeto pasivo es la comunidad, su finalidad es el bien común, el sujeto activo es la comunidad o sociedad por medio de los órganos oficiales, los representantes del poder cumplen con esta justicia imponiendo leyes que fomenten el bien común en la cual tienen los individuos que cumplir.

La justicia distributiva es que el sujeto pasivo es el individuo respecto de la comunidad. Su finalidad es el bien común de todos sus miembros de la comunidad; el sujeto activo, la comunidad por medio de sus órganos oficiales. La justicia distributiva regula la cantidad de privilegios, cargas y obligaciones que corresponden a cada miembro de la sociedad, el individuo tiene derechos fundamentales frente a la sociedad, derechos que esta debe garantizarle y defenderle. En un estado democrático en que cada cual puede por sí mismo reclamar y defender sus derechos y cumplir sus deberes, la justicia distributiva es una virtud muy necesaria, no solo a las autoridades sino a los ciudadanos.

La justicia social pretende regular las relaciones entre el capital y el trabajo, pues la justicia social va mucho más lejos, esta considera al patrono y al obrero como miembros de sociedades diferentes, el obrero debe ser remunerado como miembro de sustento de la familia, la cuantía deben calcularse teniendo en cuenta el bien de la empresa y de la economía en general.

La justicia vindicativa es la voluntad ordenada de restablecer la justicia lesionada mediante una pena proporcionada al delito, la finalidad es el bien común, el orden y la seguridad pública.

Principio de Utilidad.

Dando por supuesto que tanto en tu actuación como en tu intención tratas a la gente con respeto, elige siempre aquella actuación que produzca el mayor beneficio para el mayor número de personas.

El principio de utilidad pone énfasis en las consecuencias de la acción. Sin embargo, supone que has actuado con respeto a las personas. Si tienes que elegir entre dos acciones moralmente permisibles, elige aquella que tiene mejor resultado para más gente., debemos siempre buscar el beneficio general y dejar a un lado el beneficio personal trata siempre de servir al mayor número de personas, y no esperes servirte de ellos.

La gente mayor de 35 años de edad es víctima de discriminación al buscar trabajo, dice Carlos Odriozola; las firmas ya no contratan a gente con estos años. La ley lo prohíbe, pero esta parece letra muerta, porque a pesar que la Constitución, el Código de Trabajo lo prohíbe se sigue cometiendo este tipo de discriminación, ya que no hay un organismo encargado que vigile cuando se publica una selección de personal con límite de edad la empresa que lo haga sea sancionada.

En los países desarrollados está prohibido, desde hace varios años, publicar ofertas de empleo señalando requisitos de edad específicos, pues se considera discriminatorio. En Ecuador más del 80% de las ofertas laborales señalan una edad máxima como requisito para acceder al empleo hasta los 40 años de edad.

Lo que llama la atención es que en nuestro país contamos con los instrumentos jurídicos necesarios para evitar la discriminación laboral por edad y, sin embargo, en la práctica son letra muerta.

Cada nueva legislatura encontramos Diputados o Asambleístas que pretenden emitir iniciativas que, ahora sí, hagan respetar la ley y erradicar de una vez estas prácticas. De verdad que no necesitamos esas nuevas leyes, lo que necesitamos es que se cumplan las actuales Leyes, que desaparezca la impunidad, las organizaciones no gubernamentales del país que luchan por erradicar la discriminación laboral por edad, pusieron a consideración de la Corte Nacional de Justicia de la Nación el tema abordado, pidiéndole se pronunciara sobre si la publicación de una oferta de trabajo limitando la edad de los candidatos al empleo viola el artículo primero constitucional al discriminar a las personas que superan la edad solicitada.

Lo que se puede evidenciar que deben aplicarse las Leyes existentes, para que se sancione a las empresas que discriminan.

Es obvio que si el empleador impuso un requisito de edad en su anuncio, en ese acto está excluyendo a las personas que rebasen el límite establecido y por tanto excluyéndolas de su derecho al libre acceso al empleo. ¿Para qué acudir a pedir un empleo cuando de origen se sabe que no se tiene oportunidad de acceder al mismo?

Con esto quiero concluir que la edad de las personas no le quita derechos, las personas deben pensar que las personas adultas son capaces y de mucha

experiencia y que no deben ser discriminadas por el solo hecho de tener 40 años.

Desempleo

Al desempleo también se lo conoce como paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo, en las sociedades en las que la mayoría de la población vive del trabajo, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

En la Actualidad la tasa de desempleo bordea los 6,1% en el Ecuador situación que cada vez se hace más difícil acceder a un puesto de trabajo especialmente a las personas mayores de 40 años, ya que existe discriminación al momento que se llama a los concursos de merecimientos donde hacen constar en los requisitos hasta 40 años, situación que preocupa a este grupo de personas.

La dignidad de la persona.

La dignidad, en general y en el caso del hombre, es una palabra que significa valor intrínseco, no dependiente de valores externos. Algo es digno cuando es valioso de por sí, y no solo ni principalmente por su utilidad para esto o para lo

otro. Esa utilidad es algo que se le añade a lo que ya es. Lo digno, porque tiene valor, debe ser siempre respetado y bien tratado. En el caso del hombre su dignidad reside en el hecho de que es, no un qué, sino un quien, un ser único, insustituible, dotado de intimidad, de inteligencia, voluntad, libertad, capacidad de amar y de abrirse a los demás.

La preocupación por la dignidad de la persona humana es hoy universal, las declaraciones de los derechos humanos la reconocen, y tratan de protegerla e implantar el respeto que merecen a lo largo y ancho del mundo. Los errores que pueda haber en la formulación de esos derechos no invalida la aspiración fundamental que contienen: el reconocimiento de una verdad palmaria, la de que todo ser humano es digno por sí mismo, y debe ser reconocido como tal, el ordenamiento jurídico y la organización económica, política y social deben garantizar ese reconocimiento.

Cuando más fijamos la mirada en la singular dignidad de la persona, más descubrimos el carácter irrepetible, incomunicable y subsistente de ese ser personal, un ser con nombre propio, dueño de una intimidad que solo él conoce, capaz de crear, soñar y vivir una vida propia, un ser dotado del bien precioso de la libertad, de inteligencia, de capacidad de amar, de reír, de perdonar, de soñar y de crear una infinidad sorprendente de ciencias, artes, técnicas, símbolos y narraciones.

La persona es un absoluto, en el sentido de algo único, irreductible a cualquier otra cosa. Este carácter único de cada persona alude a esa profundidad

creadora que es el núcleo de cada intimidad: es un “pequeño” absoluto. La palabra yo apunta a ese núcleo de carácter irrepetible: yo soy yo, y nadie más es la persona que yo soy. Nadie puede usurpar mi personalidad.

3.2. MARCO JURÍDICO

3.2.1. GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Para el estudio de las garantías Constitucionales en el ámbito laboral es fundamental recalcar que:

La Constitución de la República, constituye el conjunto de normas y reglas de convivencia de nuestra comunidad nacional, la destacada característica de las garantías Constitucionales, es la de establecer normas de absoluta supremacía en el ordenamiento jurídico de los Estados.

En el título IX, **SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN**”, Capítulo Primero, en el Art. 424 dice “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica”¹⁵

Esto nos demuestra que la Constitución está por encima de cualquier Ley, primero prevalecen los preceptos Constitucionales, ya que así lo dispone, ninguna ley estará por encima de la Constitución, su aplicación será para todo el territorio nacional.

¹⁵Constitución de la república del Ecuador, Publicación Constituyente, 2008, Pág. 189.

La Constitución y los Tratados Internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

De este mismo cuerpo legal Art 425 dice “El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y los convenios internacionales; las leyes orgánicas; la leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.”¹⁶

En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. Aquí nos demuestra la supremacía de la Constitución sobre las demás Leyes, de acuerdo a lo manifestado en el mencionado artículo, no puede haber Ley que esté por encima de la Constitución.

Nuestra Constitución en el Art. 11 literal 2, sobre principios de aplicación de derechos nos manifiesta claramente lo siguiente:“Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades”¹⁷

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión,

¹⁶CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Constituyente, 2008, Pág. 189.

¹⁷CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Constituyente, 2008, Pág. 21.

ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular, el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Creo que el Estado debe hacer más efectiva la protección de los derechos de las personas, para evitar la discriminación, en el presente caso en la cual se discrimina a las personas mayores de 40 años a acceder a un puesto de trabajo, situación que vulnera los derechos de las personas, además creo que la edad no quita derechos a las personas, y que se debe sancionar este tipo de atropellos por parte de las empresas, ya que la edad no es sinónimo de incapacidad intelectual o cualquier otra.

En el Capítulo segundo, Derechos del buen vivir, sección octava, trabajo y seguridad social. Art. 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”¹⁸

¹⁸CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente 2008, Pág. 29.

En el Capítulo sexto, Trabajo y producción, sección tercera, formas de trabajo y retribución, en el Art, 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomos, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

En la sección tercera.- Formas de trabajo y su retribución el Art. 326 dice:El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1.- “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
- 2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
- 3.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
- 4.- Al trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
- 5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- 6.- Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
- 7.- Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse

a las de su elección y desafilarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

- 8.- El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alterabilidad en la dirección.
- 9.- Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
- 10.- Se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
- 11.- Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- 12.- los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
- 13.- Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
- 14.- Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
- 15.- Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburíferas, procesamiento, transporte y distribución de combustible,

transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16.- En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas y profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código de Trabajo¹⁹

Como podemos ver la Constitución garantiza el derecho al trabajo por medio de los principios en la cual debe ser una política de Estado buscar mejores condiciones de calidad de vida, creando fuentes de trabajo, dinamizando la economía pero esto solamente lo puede hacer con trabajo, siempre comprometido con las empresas privadas, concertando, buscando acuerdos para que las empresas paguen salarios justos a los trabajadores, que en sus empresas hagan entender que los trabajadores adultos son el capital humano de la empresa y que las personas adultas tienen derecho a trabajar, mejorar las condiciones en sus puestos de trabajo, pagando remuneraciones justas, solo así el país saldrá del subdesarrollo en que nos encontramos.

Es importante que las empresas incluyan este tipo de trabajadores mayores de 40 años; ya que es muy importante por su valiosa experiencia laboral, sería un Aporte significativo en el desempeño de sus labores productivas en beneficio de los empresarios, dejando a un lado cualquier tipo de discriminación,

¹⁹CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente 2008, Pág. 152, 153.

pagando remuneraciones justas, ya que el ser humano no puede ser comparado como una máquina que se deprecia y luego votarlo, tienen las empresas que actuar con rostro humano y solidario.

3.2.2.- DISPOSICIONES FUNDAMENTALES DEL CÓDIGO DE TRABAJO

“Art. 1.- Ámbito de este Código.- los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren”²⁰

Los convenios internacionales son instrumentos que al ser ratificados por un país, crean obligaciones jurídicas tantas para el Organismo Internacional, cuantas para el país ratificante. La ratificación de los convenios por parte del Ecuador adquiere un carácter mandatario. Para la aprobación y ratificación.

Los convenios propuestos y ratificados por el país, versan sobre temas laborales y derechos protegidos por el pacto de Derechos Económicos, por la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación.

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

²⁰ CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, enero 2011, Pág. 2.

Al tenor de lo dispuesto en el Art. 8 del Código de Trabajo sobre “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la Ley, el contrato colectivo, o la costumbre”²¹

De la definición transcrita se desprende que para que exista o se dé la institución jurídica llamada contrato individual de trabajo se requiere que existan dos partes, que se pongan de acuerdo sobre la realización de una obra o la prestación de un servicio, que exista una relación de dependencia y que a cambio de la obra o servicio se pague una remuneración.

El contrato de trabajo es un acuerdo de las partes, en la cual se comprometen en forma libre y voluntaria a prestar los servicios por lo tanto se transforma en una Ley para las partes, es decir deben ser cumplidas por las partes, caso contrario se someterán a las Leyes que rigen para el caso.

Elementos:

En el contrato individual de trabajo las partes contratantes son dos: el empleador y el trabajador.

“**Empleador.-** Es el dador de trabajo, la persona, natural o jurídica, que va a utilizar la fuerza de trabajo de la otra parte en sus procesos de producción de bienes o servicios.

²¹Ibídem, Pág. 3.

Puede ser una persona natural o jurídica. Tratándose de esta última, puede ser de derecho privado o de derecho público.

Hay que aclarar que en cuanto a la sujeción de las personas jurídicas al Código de Trabajo, lo general es que rige para las personas jurídicas de derecho privado. Solo por excepción contemplada en la Constitución o en leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público están sujetas, en sus relaciones laborales, al Código de Trabajo²²

Trabajador.- Es la persona natural que se compromete a la realización del trabajo o a la prestación del servicio materia del contrato. Se habla de persona natural puesto que únicamente en ella está la posibilidad material, física, de realizar un trabajo, ejecutar una obra o de prestar un servicio.

Convenio.- Es la voluntad de contratar, el acuerdo de voluntades que debe darse entre las partes para que pueda surgir la relación contractual. A este respecto, cabe anotar que en materia laboral el convenio, o sea el acuerdo de voluntades, no se mueve al libre arbitrio de los contratantes como ocurre por ejemplo en materia civil. Las limitaciones nacen de la Constitución, y de la propia ley laboral al establecer, entre otras limitaciones, la intangibilidad y la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

En materia laboral, el consentimiento no opera con la misma liberalidad y así, por mas acuerdo que haya entre las partes, no podrán establecerse,

²²CHÁVEZ Nelly, "Derecho Laboral Aplicado" agosto, 2002, Pág. 49.

válidamente, remuneraciones inferiores a las mínimas establecidas en la ley, ni jornadas mayores a las máximas también establecidas en La Ley.

Los servicios materia de la contratación, de acuerdo a la propia definición de la Ley, deben reunir dos condiciones, las mismas que no constaron en el comienzo de la vigencia del código, y son:

Lícitos.- actividades permitidas por la Ley.

Personales.- la persona natural que contrata es la que se obliga a la prestación el servicio a la realización de la obra materia de la contratación.

Remuneración.- Es la contraprestación o el precio que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado o del servicio prestado. Respecto a las fuentes para establecer la cuantía de la remuneración, el propio código, al definir el contrato individual de trabajo.

El convenio es el acuerdo que llegan las partes respecto a la cuantía de la remuneración. Naturalmente, este acuerdo tiene validez en cuanto no vulnere o signifique menoscabo de los derechos del trabajador, lo cual quiere decir podrá pactarse libremente la cuantía de la remuneración en tanto sea superior a los mínimos legales, lo que esté por debajo carece de valor jurídico.

La Ley en materia de remuneraciones la Ley se expresa fundamentalmente, a través de salarios mínimos que deben pagarse a todos los trabajadores ya sea

como mínimos generales o mínimos por sectores de actividad y aún geográficos, establecidos por las comisiones sectoriales previstas en el código de trabajo.

“En la actualidad mediante reformas introducidas al Código del Trabajo por la LEY PARA LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL ECUADOR, conocida como TROL UNO, se establece un procedimiento gradual para la incorporación de los beneficios sociales que se pagaban mes a mes a la remuneración normal, sea legal o contractual, con lo que desaparecen algunos rubros, simplificándose así la estructura de los salarios”²³

El Art. 11.- **Clasificación.**- El contrato de trabajo puede ser:

a.- “Expreso o tácito, es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerdan las condiciones, sean de palabras o reduciéndolas a escrito.

El contrato expreso son aquellos en los que las partes, antes de producirse la relación laboral, ya sea verbal o por escrito han establecido las condiciones a que ella va a sujetarse, los contratos pueden ser verbal o escrito, verbal sucede cuando las partes acuerdan de palabra las condiciones en que va a sujetarse, y escrita es cuando se consigna en un documento las condiciones las condiciones en que va a sujetarse la relación laboral.

Contrato tácito es cuando no se acordado ni verbal ni por escrito, las condiciones las que va a sujetarse la relación laboral.

²³CHÁVEZ Nelly, “Derecho Laboral Aplicado, Agosto 2002, Pág. 55

A falta de estipulación expresa, se considera tácito, toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

- b.- Contrato a prueba.- Cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de 90 días, vencido este plazo se entenderá que continúa en vigencia hasta completar el año.
- c.- Contrato a plazo fijo e indefinido.- Es cuando en el contrato reza el tiempo que dura el contrato, puede ser un año, el contrato indefinido es cuando no han acordado el tiempo de duración, no puede durar menos de un año.
- d.- Como su nombre lo indica se lo realiza con el fin de conocer sus conocimientos o aptitudes a determinado trabajo, en este tiempo puede el empleador determinar si es necesario su contratación o su terminación, ya que una vez que transcurre los 90 días y no se notifica su terminación quiere decir que continúa vigente por el tiempo que faltare para completar el año.
- e.- Contratos por obra cierta, tarea y destajo.- Es por obra cierta cuando toma el trabajador la ejecución de una obra determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, en contrato por tarea, cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra en un tiempo previamente establecida. Contrato a destajo el trabajo se realiza piezas, trozos, medidas de superficie, y en general por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas,

Contrato por obra cierta es cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma. El contrato por tarea es cuando se asigna una cantidad de obra a realizarse en una unidad de tiempo, puede el trabajador

cumplir en cualquier tiempo y recibir su remuneración completa, el contrato por destajo en los que la medida de la remuneración está dada por unidades de obra.

f.- Contratos eventuales, ocasionales de temporada.- Son eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, remplazo de personal, los contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias.

Los contratos eventuales son aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, no puede exceder de seis meses en un año. Los contratos ocasionales son aquellos que sirven para atender necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador no podrá excederse de treinta días en un año. Los contratos de temporada son aquellos en que en razón de la costumbre o de contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores para que realicen trabajos periódicos, esto les garantiza estabilidad para acceder en otra temporada.

g.- Los contratos por enganche cuando son contratados trabajadores en forma individual y colectiva, para prestar servicios fuera del país, los contratos deberán celebrarse obligatoriamente por escrito”.

Los de enganche son cuando una persona o empresa contrata trabajadores para que realicen trabajos dentro o fuera del país este puede

ser individual o colectiva, cuando se va a realizar fuera del país tiene que cumplir ciertos requisitos para poder contratar”²⁴.

Estas son las principales formas de contratos de trabajo en el Ecuador y sus respectivos requisitos que debe cumplir cada uno de ellos, pero muchas veces en la práctica no cumple lo estipulado en cada uno de ellos, ya que en el Ministerio de Relaciones Laboral se los legalizan sin que estén acorde al tipo de contrato lo que en muchas veces ocasiona una serie de inconvenientes entre empleador y trabajador.

Art. 35.- Quienes pueden contratar todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse, sin embargo los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirá directamente su remuneración. Están en capacidad para contratar todas las personas que tengan capacidad para contratar y que no estén prohibidos por la Ley como los sordomudos, religiosos.

Dentro de las prohibiciones del empleador no consta que para acceder a un puesto de trabajo lo haga en función de límites de edad, lo que es importante que dentro de las prohibiciones conste un articulado que prohíba en los concursos de merecimientos como requisito indispensable el límite de edad, por ser discriminatorio y atentatorio el derecho al trabajo de las personas mayores de cuarenta años, violentando todo principio Constitucional.

²⁴CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero 2011, Pág. 4,5 y 6.

3.2.3. DERECHOS HUMANOS Y DERECHO AL TRABAJO.

“El Derecho al Trabajo reconocido como indispensable para que las personas accedan a la satisfacción de las necesidades vitales, es un derecho nuclear, interdependiente e indivisible, y como tal, coloca una gama de desafíos al mundo en general y al Ecuador en particular, en tanto conlleva exigencias de cambio tanto en el esquema de distribución de recursos, como en políticas sociales que propendan condiciones y calidad de vida dignas para el conjunto de la sociedad. Se trata de configurar una malla de políticas y recursos que faciliten el desarrollo y la protección de capacidades humanas, en cuyo esquema, la dinamización de políticas favorables al desarrollo productivo y al empleo se convierten en instrumentales al desarrollo humano.

Sendos desafíos coloca la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), como la gama de Tratados, Convenios, Declaraciones, o Conferencias que los estados dinamizan en procura de pactos que permitan superar esa amplia gama de disfunciones que el mundo ha generado a través de la historia. Justamente, entre tales desafíos puede enunciarse el más elemental de los derechos- el Derecho a la Igualdad”²⁵

En efecto el mundo históricamente se ha caracterizado por generar culturas excluyentes e inequitativas en derechos que trastocando valores han confundido diferencias con desigualdades, o derechos con privilegios a favor de elites que han propendido para sí, el disfrute de todos los derechos. Dicha

²⁵MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO, “Vademécum Laboral Con Perspectiva de Género, MARZO 2006, Pág. 369.

noción de privilegios ha conllevado desigualdades que al generar desventaja política, económica y social, mantiene vigente extremos distributivos, democracias excluyentes, regímenes Judiciales divorciados de la justicia, y en general un esquema de injusticias que son el mayor obstáculo al alcance de los derechos humanos.

El sistema económico debe asegurar a sus habitantes una existencia digna, e iguales derechos y oportunidades para acceder al trabajo, a los bienes y servicios y a la propiedad de los medios de producción.

“Para el análisis, se tomará como elemento central al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por ser el instrumento que bajo una perspectiva de indivisibilidad e interdependencia de derechos humanos protege entre otros:

- 1.- El Derecho a Trabajar en Condiciones Justas y Favorables.
- 2.- El derecho a la Protección Social, a un nivel de vida adecuado, a los niveles de salud física y mental más altos posibles.
- 3.- El derecho a la educación y a disfrutar de los beneficios de la libertad cultural y del progreso científico.
- 4.- Vincula los derechos humanos directamente con las políticas gubernamentales para promover el desarrollo económico, social y cultural.
- 5.- El Pacto prevé la vigilancia de sus disposiciones mediante un sistema que integra la participación de diversos actores estatales y sociales en la elaboración de informes, entre otros aspectos relevantes al cumplimiento

del Pacto por parte de los Estados para enriquecer el análisis con la visibilización de los derechos humanos”²⁶

Como podemos analizar existe una relación íntima entre Derechos Humanos y Derecho al Trabajo, en la cual protege al trabajador ya que son los más vulnerables a que se cometan injusticias, especialmente, deben pagarse remuneraciones justas que sirva para la mantención de la familia con una vida digna, que exista condiciones elementales en el desarrollo de su labor, buenas condiciones de trabajo garantizando la salud de los trabajadores, el derecho a la educación y seguirse preparando, las políticas del Estado deben garantizar la estabilidad de los trabajadores, con respeto a los derechos humanos, desarrollo económico y social, como el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por el país, dicha noción de privilegios ha conllevado a desigualdades que genera desventajas entre empleadores y trabajadores donde se mantiene democracias excluyentes, regímenes judiciales divorciados de la justicia que violenta los derechos humanos.

3.2.4 DERECHOS HUMANOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES.

Las reflexiones sobre el alcance de la universalidad de los derechos humanos, evoluciona en medida que las personas van posicionándose de los derechos y libertades fundamentales. Un aspecto de tan vertiginoso proceso refiere el análisis de la gama de inequidades otrora ocultas en “lógicas culturales” y que

²⁶MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO, “Vademécum Laboral Con Perspectiva de Género, MARZO 2006, Pág. 370.

constituyen un obstáculo para el disfrute de gran parte de derechos, claramente especificados en la Declaración Universal (1948).

Al respecto, a Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en el año de 1993 es uno de los escenarios en los cuales el conjunto de Naciones, como de Actores internacionales (civiles y estatales) y los Órganos de la Naciones Unidas reafirmaron que “los Derechos Humanos y Libertades fundamentales tienen origen en la dignidad y valor de la persona humana”, al tiempo de expresar su preocupación por las diversas formas de discriminación a que siguen expuestos las personas mayores de 40 años al no poder acceder a un puesto de trabajo y que el Estado como tal debe garantizar el Derecho al Trabajo como reza en la Constitución de la República del Ecuador, esta forma de discriminar en los concursos de merecimientos a las personas mayores de 40 años por parte de las empresas no pueden atentar a la dignidad de las personas provocando una baja autoestima y depresión en este grupo de personas, contrario a lo que dispone los Convenios Internacionales y Derechos Humanos, por lo que es importante a la brevedad posible que el Estado proteja a la clase trabajadora y sancione a las empresas que discriminan.

En dicho escenario, la declaración y el programa de acción de Viena reafirma que los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato de todos los seres humanos; su promoción y protección es responsabilidad primordial de los gobiernos.

3.2.5 LA UNIVERSALIDAD, INDIVISIBILIDAD E INTERDEPENDENCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS:

Los diversos instrumentos de la Carta de los Derechos Humanos sustentan la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos, y como tales debemos considerarlos como un patrimonio de la humanidad. Patrimonio cuyo mandato, declarativamente tiene vigencia en todos los lugares del mundo sin excepción de clase, junto a este principio, la lógica de indivisibilidad e interdependencia vincula los derechos civiles, culturales, políticos y sociales para denotar que uno dependen de los otros y que no pueden segmentarse o disgregarse, de este modo el Derecho al Trabajo por ejemplo, no se concibe desvinculado de la equidad de género, como del derecho a la educación, al desarrollo a la capacitación continua. A esto se vincula el derecho a un salario que le permite a cada persona sustentar una calidad de vida acorde a la satisfacción de las necesidades vitales, al disfrute del descanso y tiempo libre. Igualmente se vincula los derechos de no discriminación, con los derechos de acceso a la justicia.

3.2.6 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

Históricamente se ha reconocido al trabajo como factor de progreso económico y de prosperidad civil, actualmente se reconoce como un derecho constitutivo al desarrollo humano y al disfrute de los derechos y libertades fundamentales.

Se trata de concebir el trabajo como una expresión de realización humana, como un espacio de disfrute creativo, como punto de desafío para mantener el interés sobre el estudio permanente, la capacitación continua, la investigación.

3.2.7 LA CARTA DE LOS DERECHOS HUMANOS COMO INSTRUMENTO CON DIMENSIONES LEGALES.

El Art 11 inciso 3 los derechos y garantías establecidas en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art 418 a la Presidenta o presidente de la República le corresponde suscribir o ratificar los tratados y otros instrumentos internacionales. Los tratados ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de Derechos Humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.

Un aspecto importante de la evolución de los mecanismos de aplicabilidad de los Derechos Humanos constituye justamente el marco del Derecho Internacional en tanto, al tiempo de dotar de argumentos legales a las instancias responsables de evaluar o de establecer sanciones a los Estados que hayan transgido dichas normas asumidas a través de los Pactos,

Convenciones o Tratados fuerza a que los Estados actualicen sus marcos Legales conforme a los diversos instrumentos internacionales.

El instrumento sustantivo que enmarca la protección y observancia de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales en la Carta Internacional de Derechos Humanos, integrada por tres textos.

- 1.- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- 2.- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- 3.- El Pacto Internacional de Derechos Civil y Políticos (1966), y sus dos protocolos optativos. Se integra a dichos instrumentos la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

3.2.8 ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR CON OTRAS CONSTITUCIONES DE LATINOAMÉRICA EN LO RELACIONADO AL CONCURSO DE MEREcimientos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado y abierto a la firma, ratificación y adhesión mediante la resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General de 16 de diciembre de 1966, es relevante puesto que analiza claramente el derecho al trabajo con un conjunto de derechos interdependientes, al tiempo de puntualizar metas y mecanismos de aplicabilidad. Genera por otra parte una gama de Convenios Específicos, como

son obligaciones de los Estados Partes, Igualdad de derechos para hombres y las mujeres, de los derechos civiles, del derecho al trabajo, Derecho a Condiciones de Trabajo equitativas y satisfactorias, el Derecho a la Seguridad Social, Protección y Asistencia a la Familia, el derecho a un nivel de vida adecuada, el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental, el derecho a la educación.

Como podemos ver que en todos las Constituciones se respalda el derecho al trabajo, como también los Pactos Internacional, la Organización Internacional del Trabajo y los Pactos Internacionales, de la misma manera los respectivos Códigos de Trabajo de todos los países la cual manifiestan que el Trabajo es un derecho y un deber social de las personas, que será libre y voluntaria, un salario digno, equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna especie, pero todas estas conquistas ha sido a base de la lucha de los trabajadores a través de la historia para alcanzar en forma paulatina mejoras a sus peticiones como es el derecho al trabajo, remuneraciones, vacaciones, seguridad social, esto ha llevado que los Estados protejan al trabajador por ser personas más vulnerables al abuso de los empleadores, por ello mi preocupación a que se respete el derecho al trabajo, sin discriminación alguna ya que la edad no quita ni suprime derechos.

PERÚ.-También ha incluido en su legislación la prohibición expresa de la discriminación en el trabajo, en su artículo No. 26° de la Constitución dice que en la relación laboral se respeta, entre otros el principio de "igualdad de oportunidades sin discriminación". El año 2000 se promulga la Ley 27270 "Ley

contra Actos de Discriminación” en la que se prohíbe que en los requerimientos de personal y acceso a centros de formación educativo se coloque requisitos que constituyan discriminación penando con multas pecuniarias o cierre temporal del establecimiento a quienes incumplan estas estipulaciones. Sin embargo, ya hemos mencionado el caso del CONCYTEC y si por una mera curiosidad revisamos las ofertas de trabajo de cualquier diario encontraremos que la mayoría contraviene esta normatividad. Bajo estas circunstancias, pensamos, que la participación de la población civil podría resultar de gran ayuda en la lucha contra la discriminación.

El sector tiene como primera prioridad, alcanzar el primer derecho de todos los peruanos que es acceder a un empleo digno.... que su compromiso es que se cumplan los derechos fundamentales a los que el Perú está comprometido por su Constitución, sus Leyes y los convenios internacionales suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y especialmente por la propia convicción filosófica y ética del Gobierno, de promover el crecimiento

ARGENTINA.- Donde se ha creado la “Asociación 50 a 60 - Asociación Civil” que tiene entre sus actividades el combatir la discriminación laboral contra mayores de 45 años y actualmente se encuentra luchando por que la Oficina de Violencia Laboral de dicho país encuadre como "violencia laboral" a toda acción, omisión, segregación, exclusión o discriminación realizada como consecuencia de la edad del empleado/a o postulante a un puesto de trabajo. Por otro lado sería conveniente la participación activa y fiscalizadora del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su rol de promotor del empleo

y regulador de las relaciones laborales producto del crecimiento económico y empresarial.

CHILE.- “Existe una legislación y derechos que promueve la igualdad de oportunidades entre los individuos que habitan el país. En el Art. 1 de la Constitución de Chile dice: Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos. El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y cada uno de los integrantes de comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece. En el Art. 19 número 2 se establece la igualdad ante la Ley, en Chile no hay personas ni grupos privilegiados, ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias. Esto significa que no habrá grupos distintos ni privilegiados ante la Ley de Chile. Por medio del Art 5 podemos destacar que es deber de los Órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por la Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”²⁷.

²⁷INTERNET. WWW. Monografías. Com.

ANÁLISIS.- Como podemos analizar en todas las Constituciones de la República de Chile en su Art 1 dice que las personas nacen libres en igualdad y derechos; en la Constitución de la República del Ecuador en el Art 11 inciso 3 y Art 33 y Art 325, el Estado garantizará el Derecho al trabajo, se reconocen todas las modalidades de trabajo, el Estado impulsará el pleno empleo, los derechos laborales son irrenunciables, que nadie puede ser discriminado por edad, que son iguales ante la Ley, pero es muy poco para que se cumpla lo que está escrito en la Ley, Lo mismo sucede con el Código de Trabajo donde todos los países de la misma manera garantizan el trabajo como un derecho y un deber social, esto nos indica que no habrá grupos privilegiados y que todos tienen derecho al trabajo, lo que creo que debe existir es una norma que regule cuando las empresas llamen a concurso para seleccionar personal poniendo como base el límite de edad, sean sancionadas, esta es una forma de discriminación irracional que se puede hacer a un ser humano por ser mayor de 40 años. Me veo en la obligación moral como individuo, en demostrar estas irregularidades que deterioran aún más nuestra cultura empresarial, la cual tenemos que poner a la par con Países del primer mundo, en los que estos factores no son determinantes a la hora de conseguir un trabajo.

3.3 ESTUDIO DOCTRINARIO

HISTORIA DEL NACIMIENTO DE LA CLASE OBRERA.

El surgimiento de la clase obrera del Ecuador tiene relación con el nacimiento de la industria a fines del siglo XIX y empieza a fines del siglo XX. Universalmente se da la transformación del capitalismo de libre competencia en capitalismo monopolista imperialista.

Ciertos monopolios internacionales ingresan a nuestro país para la producción cacaoera y la minería, petróleo como South América Development Company que extrae el Oro de Portovelo. Las primeras organizaciones se da en la Ciudad de Quito el 11 de Febrero de 1892 que se fundó la sociedad artística e industrial de Pichincha que conto con más de doscientos socios hojalateros, sombrereros, zapateros etc.

En Guayaquil las primeras organizaciones fueron la sociedad de Artesanos Amantes del Progreso 1874, la Sociedad de Tipógrafos de Guayas 1884, Sociedad de Vivanderos 1895 entre otras organizaciones.

“En el año de 1894 se estableció en Quito el “Círculo Católico de Obreros”, bajo la inspiración clerical, también tienen como característica la ayuda mutua entre sus miembros, el socorro pecuniario, asistencia médica, fondo mortuario. Esta es la antigua precursora de la CEDOC”²⁸

²⁸ www. Fundacion. adeco.es

“El veintinueve de marzo de 1909 se reunió en Quito el Primero Congreso Obrero Nacional cuya finalidad era: a) Mejorar y procurar lo social y moral de la clase obrera y sembrar en ella el verdadero patriotismo. b) El Estudio y defensa de los legítimos intereses de la clase obrera. c) Realizara la unión de todas las asociaciones obreras del Ecuador. d) Obtener que se dicten leyes convenientes para garantizar los derechos del pueblo. e) Establecer sindicatos profesionales, cooperativas de producción, consumo y socorros mutuos”²⁹

3.3.1 SALARIO.

El salario ha evolucionado con el progreso y hoy en día es uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos, ya que los desequilibrios de los salarios provocan grandes confrontaciones, más de los tres tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona.

Es el precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono, que se paga por hora o por día, el concepto de salario básico viola la Constitución la disposición vigésima quinta establece que el salario básico crecerá progresivamente hasta alcanzar el digno. Además determina que el básico debe ser equivalente al costo de la canasta básica, sin embargo, dentro del código de la producción se establece al básico como uno de varios elementos de cálculo de los ingresos de cada trabajador. Entonces, lo que aquí pasa es

²⁹WWW.Fundaciónadecco.es

que el salario digno se construye con los mismos ingresos de cada trabajador, en vez de que este se logre por el pago de una remuneración adicional.

3.3.2. CLASES DE SALARIO.- Tenemos cuatro clases de salarios:

- a.- “En dinero o especie.- Que debe ser en moneda nacional o en especie cuando una parte puede recibir en alimentación o algo de la producción.
- b.- Ordinario o extraordinario.- Es el que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada de trabajo y extraordinario lo que percibe por su trabajo en días de descanso, por horas extraordinarias.
- c.- Fijo o Variable.- Cuando se pacta por unidad de tiempo se denomina fijo, y cuando realiza por ventas su salario es variable.
- d.- Nominal o Real.- Nominal es el valor monetario de la retribución del trabajo, el real, es cuando al salario nominal se le deflacta”³⁰

Como se puede ver las mejoras salariales ha sido en base a la constante lucha de la clase obrera, cualquier forma o clase de salario ha sido insignificante irrisorio siempre fue atentatorio a los intereses de los trabajadores, jamás ha sido un salario digno que cubra sus principales necesidades contraviniendo lo que dispone la Constitución igual trabajo igual remuneración, siempre ha sido dominado y manipulado por la oligarquía de nuestro país.

³⁰ Juan.mino@ telégrafo.com.ec

La lucha obrera por la subida de salarios tiene una larga historia en el Ecuador. Nació a inicios del siglo XX, con las primeras reivindicaciones y organizaciones de trabajadores. La escandalosa masacre de obreros el 15 de noviembre de 1922 en Guayaquil, fecha símbolo para la historia del movimiento laboral en Ecuador, se produjo precisamente por reprimir exigencias humanas para mejorar los magros salarios existentes.

“Existe la necesidad de establecer un salario digno en el país, que se equipare a la canasta familiar”, como se puede evidenciar en nuestro país se paga el salario básico que se ha transformado en un salario de hambre y que no cubre ni las necesidades fundamentales de una familia, por lo tanto se hace imprescindible y necesario que se reconozca un salario digno que cubra las necesidades fundamentales de la canasta familiar, ya que se estaría aportando a una mejor calidad de vida de los trabajadores.

Sin embargo, el desarrollo de la conciencia obrera y de las organizaciones de los trabajadores permitió afirmar la lucha por mejores salarios. Esta reivindicación solía ser atacada como “comunista”. Cuando se creó el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) en 1980, sus “plataformas de lucha” siempre incluyeron las subidas de salarios e incluso se llegó a plantear no solo que la remuneración se corresponda con la canasta básica, sino que anualmente se incremente en el mismo porcentaje que la inflación (indexación).

En contraste, durante las décadas de los ochenta y noventa del pasado siglo, las cámaras de la producción sistemáticamente se opusieron a las alzas

salariales y se negaron a cualquier indexación. Exigían “seguridad jurídica” en las relaciones obrero-patronales y subidas salariales “técnicas. Gracias a su influencia directa en los sucesivos gobiernos, paulatinamente lograron introducir los criterios de “flexibilización laboral”, que minaron los derechos laborales conquistados durante décadas pasadas en el Ecuador.

Las necesidades del ser humano determinan la necesidad de establecer un salario digno, de que por lo menos se equipare a la canasta familiar, los dirigentes empresariales, las cámaras y los economistas ligados a su visión, vuelven a la carga ya no solo para atacar esa posibilidad, sino para argumentar en contra de la Constitución y también del mandato 8 de la Asamblea, que elimino el trabajo por horas y el tercerizado, que legalizaron la sobreexplotación de la fuerza de trabajo. Como siempre, argumentan que un mayor salario incrementará la desocupación, de la cual ya se hallan escandalizados.

La vieja visión empresarial, en la que subyace la mentalidad colonizadora y explotadora, sigue siendo un freno al desarrollo económico del Ecuador y, sin duda, a la promoción social y humana de los trabajadores. Porque si algo ha demostrado la historia económica y social del mundo es que solo con políticas sociales y laborales que protejan y promuevan la fuerza de trabajo, se logra el bienestar social. De manera que es preciso avanzar en el Ecuador hacia la conquista del salario digno.

Lo que existe una diferencia entre salario digno y un salario básico, entendiéndose salario digno el que represente vivir con un salario superior a la

canasta familiar y no así al salario irrisorio que se percibe como básico que en la actualidad es de 264 dólares, que es un salario que se vive sin cubrir los gastos necesarios y básicos para poder vivir, lo que sería importante que debe ser un salario digno que cubra la canasta familiar básica que es de 544,71 dólares.

3.3.3 Autoestima.

Cuando un sujeto posee un trabajo seguro a parte de realizar sus sueños, su autoestima es elevado, es por eso que se lo considera, es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad.

La Autoestima es el eje motivacional del individuo. Durante toda nuestra vida, a nuestro alrededor, todos nuestros actos, acciones y actuaciones que se relacionan íntimamente con nuestro ser.

Según como se encuentre nuestra autoestima, ésta es responsable de muchos fracasos y éxitos, esto incide directamente en el desempeño de su trabajo dentro de la empresa, mientras que una autoestima baja enfocará a la persona hacia la derrota y el fracaso por lo tanto una baja productividad, por lo que produciría pérdidas, el rendimiento institucional está en función de la productividad de los empleados y trabajadores y esto se logra en función de la autoestima de cada uno de ellos, es importante que las empresas se preocupen de sus trabajadores para un mejor bienestar y un mejor rendimiento.

La autoestima, además es aprender a querernos y respetarnos, es algo que se construye o reconstruye por dentro. Esto depende, también, del ambiente empresarial en el que estemos y los estímulos que este nos brinda.

Muchas de las heridas emocionales que tiene una persona, producidas por la baja autoestima pueden causarnos trastornos psicológicos emocionales y físicos), produciendo dificultades en la vida de las mismas (conflictos serios en el trabajo, disminución de la energía y de la capacidad creativa y productiva ocasionando conflictos institucionales con pérdida de la comunicación entre sus compañeros de trabajo).

Las personas que tienen poca confianza de su capacidad dentro de la sociedad, tienden a buscar roles sometidos y evitan las situaciones que requieren asumir responsabilidades.

En nuestra sociedad el nivel de autoestima de una persona está en cierta *medida, ligado a lo que hace para ganarse la vida. Por ejemplo: un hombre puede alcanzar una posición social elevada y tener, no obstante una baja autoestima. Puede tener conciencia de la importancia que tiene, pero aun así considerarse a sí mismo, un ser humano despreciable, indigno de respeto y del afecto de los demás. "Puede experimentar sentimientos crónicos de inferioridad porque no es bien parecido..."*³¹

La autoestima es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales,

³¹WWW.Monografías. Com.

mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad, además es aprender a querernos y respetarnos, es algo que se construye o reconstruye por dentro. Esto depende, también, del ambiente familiar, social y educativo en el que estemos y los estímulos que este nos brinda.

3.3.4. Mejorar la Autoestima en la Empresa.

Mejorar los niveles de autoestima de los empleados en una empresa fomenta un mayor desempeño laboral, mejorando la eficiencia y las utilidades de la empresa. La importancia al aumentar el desempeño laboral merece la atención por parte de la empresa para brindar los recursos necesarios con enfoque al desarrollo del empleado, en toda la estructura de la empresa.

El resultado eficaz requiere planear, organizar, continuar, dirigir y mejorar un programa integral que considere las necesidades concretas de la empresa, desarrollando talleres, seminarios, concursos e incluyendo un eficiente sistema informativo con temas especiales en boletines o periódico.

La autoestima personal mejora eleva el rendimiento laboral, para ello incentiva la psicología social es incentivar la psicología del trabajo, una persona feliz trabaja feliz y eso se nota en el resultado final generando y regenerando actividad positiva, una buena valoración del rendimiento no solo afecta al individuo sino al conjunto de la sociedad.

3.3.5. Depresión.

La falta de trabajo incide directamente en el estado anímico de las personas trabajadoras, ya que al no poder acceder a un puesto de trabajo por su edad provoca cierto tipo de depresión, se siente como un decaimiento de la voluntad y el ánimo. El sujeto depresivo se muestra como frágil y necesitado, e incluso cuando en la empresa sufren una discriminación esto produce falta de interés en el trabajo, por ello es importante valorar a sus empleados, la velocidad con que cambia la tecnología ha hecho que las empresas despidan a sus trabajadores para reducir costos, lo que produce conductas inapropiadas que inciden directamente en la productividad de las personas en sus puestos de trabajo que con el correr del tiempo tienden a agravarse; por lo tanto compete a los empresarios dar seguridad y estabilidad a sus empleados, con el fin de que esto ocasione perdida a las empresas.

Las personas mayores de 40 años al no poder participar en los concursos por su edad, lo que conlleva a la desocupación por la falta de trabajo, afecta económicamente a sus familias y como resultado produce una depresión crónica en estas personas al sentirse discriminadas por su edad.

Lo ideal es que las empresas posean estrategias para realizar detección y tratamiento de cuadros depresivos y tenga la flexibilidad necesaria para que estas personas puedan acudir a los profesionales cuando lo necesiten. Así, a largo plazo, la productividad se elevará.

4.-MATERIALES Y MÉTODOS.

4.1. Métodos.

Para el desarrollo de la presente investigación emplee los siguientes métodos.

Método Científico.-Se lo aplico en el desarrollo de toda la investigación, nos permitió la observación de cómo se convocaba a concursos de merecimientos con límite de edad por medio de los periódicos a nivel local y nacional, y confrontar con lo que dispone la Constitución, el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales.

Método Deductivo.- Mediante este método pude demostrar que los derechos de los trabajadores que se encuentran garantizados en la Constitución se vulneran por los empleadores en el momento de la selección de personal.

Método Inductivo. El mismo que me sirvió para redactar la parte doctrina de la presente investigación.

Método Exegético. Me permitió realizar un análisis crítico jurídico sobre las normas constitucionales y legales.

Como métodos auxiliares se ha utilizado el método Analítico y sintético, que ha sido sumamente importante en el análisis doctrinario y jurídico de los diferentes conceptos que requiere el presente estudio, es decir, en lo concerniente al

marco Constitucional sobre el trabajo como un derecho y un deber social, como también los derechos humanos, como la discriminación que es prohibido en nuestro país, y convenios internacionales, así como también de los deberes y obligaciones de los trabajadores en el marco de nuestro Código Laboral así como la libertad de trabajo, irrenunciabilidad de derechos, como del trabajador y el empleador en cuanto a derechos y obligaciones, dentro de los cuales hace falta una ley que proteja a los trabajadores en el momento que las empresas llaman a seleccionar el personal con límite de edad, personas no mayores de 40 años, atenta los derechos de las personas mayores.

De la misma manera, en el tratamiento de datos de la investigación de campo, fueron de mucha utilidad los procesos de análisis, crítica y síntesis, además de la utilización de tablas porcentuales comparativas y de representaciones gráficas que me ha permitido que me ha permitido tener una idea más clara y coherente con respecto a los respectivos resultados obtenidos del proceso de aplicación de encuestas en la forma en que estuvo previsto en el correspondiente Proyecto de Investigación.

4.2 TÉCNICAS

Como técnicas de investigación se utilizó la observación, el fichaje, la consulta, la encuesta y la entrevista. Para reforzar la presente investigación realice la aplicación de 30 encuestas y 10 entrevistas a profesionales del Derecho, trabajadores y dueños de empresas, procurando seleccionar a personas

mayores de 40 años, para que me sirva como referente en el momento de analizar los datos de la investigación.

4.3 MATERIALES. Los materiales que fueron empleados constan obras de derecho, Constitución de la República, Código de Trabajo. Además se utilizó computadora, impresora, papel para la impresión, recursos económicos y humanos.

5.- RESULTADOS

5.1.- ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

De acuerdo a lo propuesto en el Proyecto de Investigación debidamente estructurado y aprobado por los organismos respectivos competentes, la encuesta se aplicó a una población a investigar que fue en un número de treinta, dirigidos a profesionales del Derecho en libre ejercicio profesional, en la provincia de Loja y Zamora Chinchipe, para lo cual presentare los cuadros respectivos indicando porcentajes y gráficos estadísticos, con su respectivo análisis e interpretación de resultados:

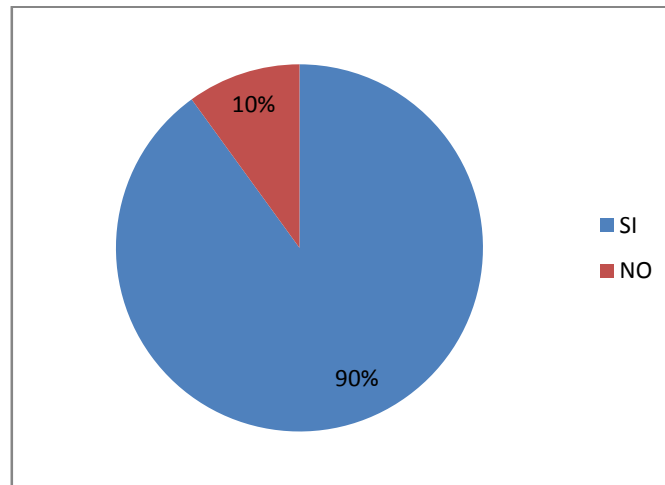
PRIMERA PREGUNTA: ¿Qué entiende usted por dignidad y remuneración justa en los trabajadores?

Cuadro N° 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Autor: Klever Jiménez

Fuente: Profesionales en Derecho

Grafico N° 1**ANÁLISIS:**

De las 30 personas encuestadas, 27 personas que representa el 90% expresan conocer lo que es la dignidad y la remuneración justa y 3 personas encuestadas que representan el 10% indican no tener muy claro lo que es la dignidad y remuneración justa en los trabajadores, confundiéndola con los derechos humanos.

INTERPRETACIÓN:

Se pudo comprobar que 27 personas de los encuestados si tienen un conocimiento claro sobre dignidad, y manifiestan que es un valor intrínseco o interior de las personas que no debe ser atentada o vulnerada por otra persona, en cuanto a la remuneración justa los encuestados se expresan que el trabajador debe ganar un salario digno que compense con el valor de la canasta familiar, ya que el salario básico que se paga a un trabajador no es justo y no puede vivir en forma digna que cubra sus principales necesidades, que a igual trabajo igual remuneración los empleadores deben ser más

solidarios con el trabajador ya que ellos son los que producen en una empresa, las 3 personas manifiestan no tener una idea clara sobre dignidad y remuneración justa, por lo tanto no pueden puntualizar de qué forma los afecta.

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿Está usted de acuerdo que las empresas Públicas y Privadas fijen un límite de edad para otorgar un trabajo?

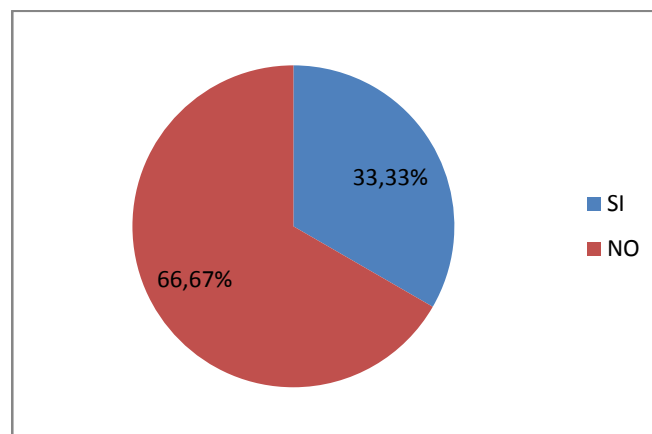
Cuadro N° 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	33.33 %
NO	20	66.67%
TOTAL	30	100.00%

Autor: Klever Jiménez

Fuente: Profesionales en Derecho

Grafico N°2



ANÁLISIS:

De 30 profesionales encuestados, 10 personas que representan el 33.33% consideran que si es necesario fijar un límite de edad en las empresas, y el 20% de las personas encuestadas que representan el 66.67% manifiestan que no deben considerar límite de edad para un trabajo ya que atentan el Derecho al Trabajo.

INTERPRETACIÓN:

Podemos evidenciar que la mayoría de los encuestados manifiestan que no es necesario que se ponga un límite de edad para otorgar un trabajo, que se estaría haciendo una discriminación, y por lo tanto se atenta a los Principios Constitucionales y a lo que dispone el Código de Trabajo, ya que los derechos fundamentales no pueden ser vulnerados, ya que tiene que trabajar para solventar sus necesidades.

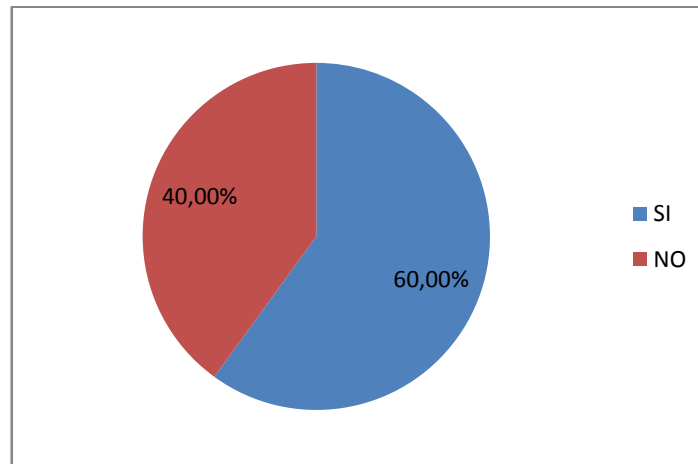
TERCERA PREGUNTA.- ¿Cree usted que las empresas públicas y privadas al solicitar la edad a los concursantes para un trabajo se viola el principio Constitucional de dignidad y remuneración justa de los trabajadores?

Cuadro N° 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	60.00%
NO	12	40.00%
TOTAL	30	100.00%

Autor: Klever Jiménez

Fuente: Profesionales en Derecho

Gráfico N°3**ANÁLISIS:**

De 18 Personas encuestadas que representan el 60%, de la población investigada consideran que es un acto contrario a la dignidad de las personas, ya que la edad no afecta a su trabajo más bien aportan con su experiencia, que lo hacen muchas veces por pagar menos a sus nuevos empleados ya que las personas mayores ganarían más, mientras que 12 de ellos que es un total de 40%, expresan que existe trabajos donde se requiere gente joven por el esfuerzo físico que lo requiere y que debe considerarse las necesidades de la empresa.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a lo manifestado por la mayoría de los encuestados dicen que al solicitar la edad a los concursantes para un puesto de trabajo atentan a la dignidad de las personas, ya que una persona adulta más bien aporta con su experiencia, además es una forma discriminatoria que se seleccione en base a la edad, muchas veces los empresarios lo hacen por pagar menos a los

empleados nuevos, considerando que con ello se está atentando a una remuneración justa, igual trabajo igual remuneración.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Sabe usted si la Constitución de la República y el Código de Trabajo en una de las normas expresa que las empresas contratantes deben solicitar trabajadores de acuerdo a la edad?

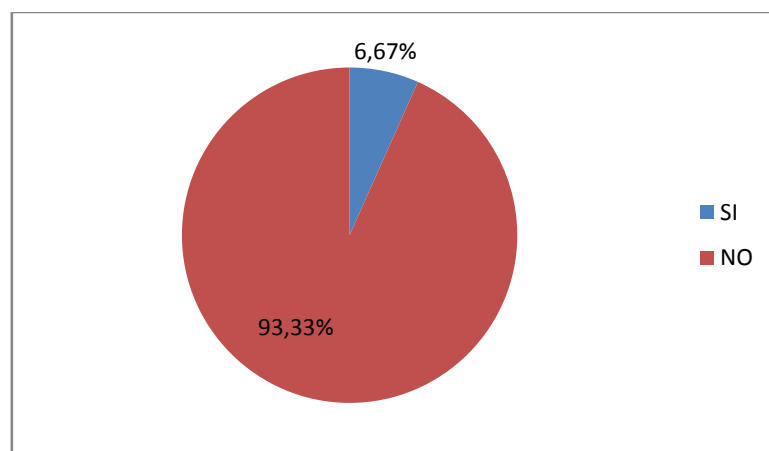
Cuadro N° 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	6.67%
NO	28	93.33%
TOTAL	30	100.00%

Autor: Klever Jiménez

Fuente: Profesionales en Derecho

Gráfico N° 4



ANÁLISIS:

Encuestadas 30 personas, 2 personas que representan el 6.67% manifiestan que debe existir gente joven, para que puedan salir adelante las empresas, aunque la Constitución y el Código de Trabajo no lo expresa, las otras 28 personas que representan el 93.33% manifiestan que no existe una norma que indique que las empresas deben llamar con un límite de edad, ya que la Constitución es clara y manifiesta la igualdad de derechos y además es atentatorio a los Derechos Humanos, y manifiestan que solo en el Código de Trabajo se refiere al trabajo de los menores de edad. E indican que las normas Constitucionales y el Código de Trabajo protegen en igualdad de condiciones el trabajo. Por lo que se concluye que la selección de personal que efectúan las empresas en solicitar personal bajo un límite de edad es ilegal e Inconstitucional.

INTERPRETACIÓN:

La mayoría de los encuestados manifiestan que no existen normas Constitucionales ni en el Código de Trabajo que indique que se debe solicitar trabajadores basados en el límite de edad; al contrario la Constitución y el Código de Trabajo respaldan a los trabajadores indicando que es un derecho y un deber social, y que no se debe discriminar por la edad, manifestando que una persona adulta es capaz de realizar un trabajo sin problema.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera usted que al solicitar las empresas públicas y privadas un límite de edad de los trabajadores, las personas mayores de 40 años quedarían en la desocupación y sin sustento a su familia?

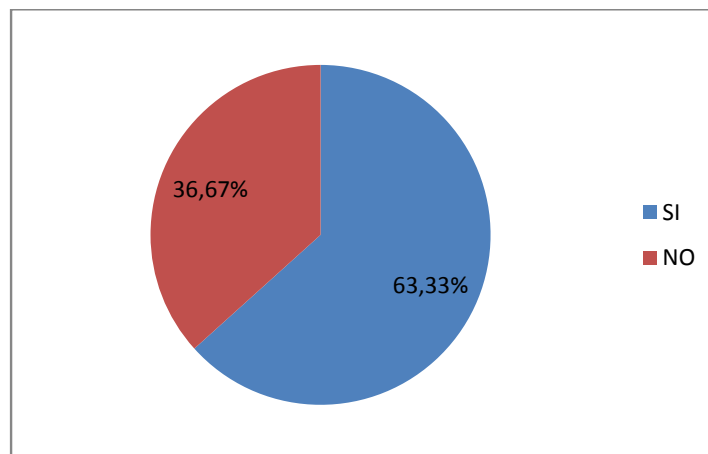
Cuadro N° 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	63.33%
NO	11	36.67%
TOTAL	30	100.00%

Autor: Klever Jiménez

Fuente: Profesionales en Derecho

Gráfico N°5



ANÁLISIS:

De 30 personas encuestadas, 19 personas que representa el 63.33% manifiestan que se los priva de tener un trabajo a las personas mayores de 40 años y con ello se estaría incrementando la desocupación y se atendería a la

economía de la familia, esto es una forma de marginación, 11 personas que son el 36.67% manifiestan que no se quedarían en la desocupación por su experiencia y que pueden por su experiencia trabajar en cualquier cosa.

INTERPRETACIÓN:

La mayoría de los encuestados manifiestan que 40 años todavía es una edad para trabajar y que no hay motivo para dejarlos en la desocupación ya que se atendería a la dignidad de las personas y se incrementaría la desocupación, y no tiene los recursos económicos para mantener a su familia, se estaría a la estabilidad familiar, otro porcentaje manifiesta que por la experiencia de las personas mayores podrían trabajar en cualquier otra actividad.

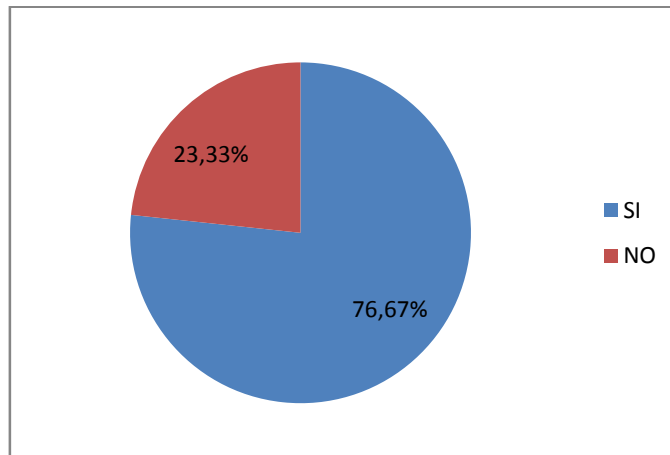
SIXTA PREGUNTA.-¿Sería pertinente crear en el Código Laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

Cuadro N° 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	76.67%
NO	07	23.33%
TOTAL	30	100,00%

Autor: Klever Jiménez

Fuente: Profesionales en Derecho

Gráfico N°6**ANÁLISIS:**

De una población de 30 personas, 23 profesionales que son el 76.67% manifiestan que están de acuerdo que se debe crear una norma para que prohíba la selección de personal con límite de edad, mientras que 7 personas que son el 23.33% manifiestan que no amerita y que existe libertad para contratar, asociarse, y que debe ser del criterio de la empresa para seleccionar personal.

INTERPRETACIÓN:

Como podemos ver la mayoría de encuestados se pronuncian que debe existir una norma que prohíba los concursos poniendo como requisito principal el límite de edad, ya que manifiestan que todos tienen derecho al trabajo, y que una persona mayor de 40 años si puede realizar su trabajo, al menos cuando es intelectual por la experiencia que ha adquirido, refiriéndose que se atenta a principios Constitucionales, pues muy pocos opinan que debe ser el criterio de empresario en la cual hacen referencia a la libertad para contratar.

5.2. - ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

Para fundamentar de mejor manera la presente investigación, he realizado varias entrevistas a propietarios gerentes de empresas y trabajadores especialmente mayores de 40 años, los mismos que tienen un conocimiento claro del tema planteado demostrando conocimiento en los referente a lo solicitado.

PRIMERA ENTREVISTA.

PRIMERA PREGUNTA.- ¿Qué entiende usted por dignidad y remuneración justa de los trabajadores?

Considera que la dignidad es algo interior de las personas, que no puede ser atentada por otras personas, es un valor de cada una de las personas, por ello se dice que es algo sagrado, y la remuneración justa es la que el trabajador debe ganar para cubrir sus necesidades especialmente la canasta familiar para una mejor calidad de vida.

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿A su criterio cree usted que las empresas públicas y privadas deben exigir un límite de edad a los concursantes para acceder a un empleo?

Creo que ninguna empresa debe exigir límite de edad para acceder a un cargo, solamente si fuera el cargo de mayor esfuerzo físico tendría que verse una persona joven, creo si es intelectual no habría problema.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Considera usted que las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar las labores asignadas de la empresa?

Pienso que una persona de 40 años todavía está en óptimas condiciones para realizar un trabajo, especialmente si es intelectual, ya que vale mucho su experiencia a la hora de realizar su trabajo.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cree usted que al momento de seleccionar al personal mediante límite de edad, que derechos Constitucionales del trabajador se estaría violentando?

Se estaría violentando el derecho al trabajo, además manifiesta que no se puede discriminar a las personas por su edad, ya que en ninguna parte dice que se debe seleccionar el personal con límite de edad.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera usted que al seleccionar el personal mediante concurso con límite de edad y al no ser favorecido afectaría a la personalidad tanto en la pérdida de la autoestima y la depresión crónica?

Una persona que no es seleccionado, sufre una pérdida de la autoestima ya que cae en la desesperación, y sufre porque no tiene trabajo por lo tanto provocando la depresión crónica, se vuelve agresivo, irritado, despreocupados en sus responsabilidades, una persona sin trabajo se vuelve muy sensible se ve menos ante los demás.

SEXTA PREGUNTA.- ¿Sería pertinente crear en el Código Laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

Bueno sería algo interesante que exista una norma jurídica que sancione a las empresas que discriminan con límite de edad, ya que una persona adulta es un ser humano que necesita trabajar para vivir, por lo tanto apruebo la creación de una norma que sancione a las empresas que convocan a concursos con límite de edad.

SEGUNDA ENTREVISTA.

PRIMERA PREGUNTA.- ¿Qué entiende usted por dignidad y remuneración justa de los trabajadores?

Dignidad tiene todo ser humano es un valor intrínseco, no dependiente de valores externos y remuneración justa, es la que le alcanza al trabajador para cubrir su necesidades básicas y esenciales, para una mejor calidad de vida

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿A su criterio cree usted que las empresas públicas y privadas deben exigir un límite de edad a los concursantes para acceder a un empleo?

Bueno creo que no se debe discriminar por edad, pero pienso que debe ser a criterio de la persona que desee contratar, por lo tanto creo que debe ser criterio de cada persona y para qué función necesita.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Considera usted que las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar las labores asignadas de la empresa?

Las personas mayores están en buenas condiciones de realizar un trabajo, no comparto de que las personas mayores de 40 años sean discriminadas, es una población económicamente activa, por tal motivo tienen condiciones para trabajar incluso por su experiencia están en capacidad.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cree usted que al momento de seleccionar al personal mediante límite de edad, que derechos Constitucionales del trabajador se estaría violentando?

Se violenta el derecho a trabajar que garantiza la Constitución, la libertad para trabajar, también prohíbe que se discrimine a las personas sea por edad, sexo, color, la Constitución protege a los trabajadores para que no se violenten sus derechos.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera usted que al seleccionar el personal mediante concurso con límite de edad y al no ser favorecido afectaría a la personalidad tanto en la pérdida de la autoestima y la depresión crónica?

Toda persona desempleada le afecta a su personalidad, ya que una persona sin trabajo se altera su temperamento, se ve deprimida, triste por el hecho de

no encontrar trabajo, le afecta psicológicamente, la persona muchas veces vive estresada.

SEXTA PREGUNTA.- ¿Sería pertinente crear en el Código Laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

Es importante que haya una norma que sancione a los que llaman a seleccionar personal con límite de edad, ya que no se puede discriminar, por lo tanto estoy de acuerdo de una norma para que no se cometa abusos por parte del empleador.

TERCERA ENTREVISTA.

PRIMERA PREGUNTA.- ¿Qué entiende usted por dignidad y remuneración justa de los trabajadores?

Es un valor interno de las personas, ya que los seres humanos tenemos valores que son de cada persona en su interior, y la remuneración justa es la que cubre los gastos primordiales y necesarios, y deben ser igual a la canasta familiar.

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿A su criterio cree usted que las empresas públicas y privadas deben exigir un límite de edad a los concursantes para acceder a un empleo?

Creo yo personalmente que no se debe poner límite de edad pero las empresas están en la libertad de poder escoger las personas que ellos necesiten.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Considera usted que las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar las labores asignadas de la empresa?

Pienso que las personas mayores de 40 años están en condiciones de trabajar sin ningún inconveniente, más bien tienen experiencia que puede ayudar a la empresa, solamente si son trabajos donde se requiere de mayor fuerza puede justificar caso contrario no sería problema.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cree usted que al momento de seleccionar al personal mediante límite de edad, que derechos Constitucionales del trabajador se estaría violentando?

Sé que la Constitución respalda el derecho al trabajo, el trabajador es libre de elegir donde quiere trabajar siempre y cuando su trabajo sea lícito.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera usted que al seleccionar el personal mediante concurso con límite de edad y al no ser favorecido afectaría a la personalidad tanto en la perdida de la autoestima y la depresión crónica?

Bueno creo que afectaría a todas las personas que no tienen trabajo ya que si no trabaja como se alimenta como vive, por ello todas las personas desempleadas tienen baja autoestima sufren de depresión que en ocasiones llega hasta la muerte.

SEXTA PREGUNTA.- ¿Sería pertinente crear en el Código Laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

Es importante que exista una norma que regule la selección de personal, para que no se publique condicionando el límite de edad, ya que esto es una discriminación laboral, pero no hay una Ley en la actualidad que sancione para que no se cometa abusos con el trabajador.

CUARTA ENTREVISTA.

PRIMERA PREGUNTA.- ¿Qué entiende usted por dignidad y remuneración justa de los trabajadores?

Todo ser humano tiene dignidad, es una palabra que significa valor, la dignidad es valioso en los seres humanos, debe ser siempre respetado y tratado es un ser único insustituible.

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿A su criterio cree usted que las empresas públicas y privadas deben exigir un límite de edad a los concursantes para acceder a un empleo?

Yo creo que no deben exigir límite de edad las empresas sean estas públicas y privadas, pero en la práctica existe este requisito, llegando a existir discriminación laboral.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Considera usted que las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar las labores asignadas de la empresa?

Las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar cualquier trabajo especialmente intelectual ya que tiene experiencia en sus labores, talves puede darse en el caso que sea de mayor esfuerzo físico se puede permitir una persona joven, caso contrario no hay diferencia.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cree usted que al momento de seleccionar al personal mediante límite de edad, que derechos Constitucionales del trabajador se estaría violentando?

La libertad al trabajo, no existe discriminación por límite de edad, la Constitución garantiza el derecho al trabajo como un derecho y un deber social.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera usted que al seleccionar el personal mediante concurso con límite de edad y al no ser favorecido afectaría a la personalidad tanto en la perdida de la autoestima y la depresión crónica?

Toda persona cuando no tiene trabajo padece de una depresión crónica y pérdida de la autoestima, todo esto como producto del stress que ocasiona la ansiedad, preocupaciones que en muchas ocasiones lo lleva a la muerte de las personas con ello se puede mencionar que el desempleo conduce al deterioro de la autoestima personal.

SEXTA PREGUNTA.- ¿Sería pertinente crear en el Código Laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

Creo que desde el momento que se violenta un derecho Constitucional debe sancionarse a las empresas sean de cualquier naturaleza, por lo tanto debe existir una norma que sancione a las empresas que seleccionan con límite de edad.

QUINTA ENTREVISTA.

PRIMERA PREGUNTA.- ¿Qué entiende usted por dignidad y remuneración justa de los trabajadores?

La dignidad es algo que tiene todas las personas, tiene un valor que debe ser respetado por todas las personas, mientras que la remuneración justa es la que cubre la canasta familiar y puede solventar los problemas básicos.

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿A su criterio cree usted que las empresas públicas y privadas deben exigir un límite de edad a los concursantes para acceder a un empleo?

Creo más que nadie que no debe exigirse límite de edad para un cargo, ya que una persona puede ejercer su trabajo sin problema hasta los 65 años, por lo tanto tienen derecho al trabajo además tiene experiencia.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Considera usted que las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar las labores asignadas de la empresa?

La edad no es un limitante para trabajar, por lo tanto están en condiciones normales para ejercer un trabajo, tiene lucidez para realizar los trabajos asignados.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cree usted que al momento de seleccionar al personal mediante límite de edad, que derechos Constitucionales del trabajador se estaría violentando?

El derecho a la libertad de trabajar como un derecho y un deber social, también se viola el principio de la discriminación laboral, toda persona tiene derecho a trabajar.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera usted que al seleccionar el personal mediante concurso con límite de edad y al no ser favorecido afectaría a la personalidad tanto en la perdida de la autoestima y la depresión crónica?

Toda persona que no es seleccionada se siente deprimida, baja autoestima y se vuelve una persona irritada, agresiva, tiene ansiedad.

SEXTA PREGUNTA.- ¿Sería pertinente crear en el Código Laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

De sancionarse a las empresas que atentan y discriminan a las personas, por lo tanto estoy de acuerdo que exista una Ley que sancione a todas las empresas que discriminan en la selección de personal.

SEXTA ENTREVISTA.

PRIMERA PREGUNTA.- ¿Qué entiende usted por dignidad y remuneración justa de los trabajadores?

Es un valor interior que tienen las personas y es de cada ser humano, la remuneración justa es la que se iguala a la canasta familiar que cubre sus necesidades básicas.

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿A su criterio cree usted que las empresas públicas y privadas deben exigir un límite de edad a los concursantes para acceder a un empleo?

Creo que debe existir libertad para que las empresas escojan el personal que necesitan y quieren de acuerdo a sus necesidades, por lo tanto las condiciones la pone la empresa.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Considera usted que las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar las labores asignadas de la empresa?

La persona mayor de 40 años si están en condiciones de realizar trabajos, especialmente cuando son intelectuales, porque pueden aportar con experiencia, lo contrario fuera si son trabajos de esfuerzo físico.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cree usted que al momento de seleccionar al personal mediante límite de edad, que derechos Constitucionales del trabajador se estaría violentando?

Se violenta el derecho al trabajo, la Constitución prohíbe la discriminación sea esta de cualquier índole, toda persona tiene derecho a acceder a cualquier trabajo en forma libre y voluntaria.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera usted que al seleccionar el personal mediante concurso con límite de edad y al no ser favorecido afectaría a la personalidad tanto en la perdida de la autoestima y la depresión crónica?

Toda persona que no tiene trabajo le afecta a la autoestima, tiene agotamiento, alteración de la conducta es un sentimiento de valoración de la propia manera de ser, la autoestima produce ansiedad, desesperación el hecho de encontrarse desempleada.

SEXTA PREGUNTA.- ¿Sería pertinente crear en el Código Laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

Creo que es necesario crear una norma para que regule y prohíba a las empresa a publicar sus concursos con límite de edad, e incluso de ser necesario debe ser sancionada la empresa que incumple y discrimina a las personas, debe haber un organismo que sancione.

SÉPTIMA ENTREVISTA.

PRIMERA PREGUNTA.- ¿Qué entiende usted por dignidad y remuneración justa de los trabajadores?

Dignidad humana es todo valor de los seres humanos y que debe ser respetado y la remuneración justa es la que cubre sus necesidades fundamentales y básicas, que está por encima de la remuneración básica.

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿A su criterio cree usted que las empresas públicas y privadas deben exigir un límite de edad a los concursantes para acceder a un empleo?

Ninguna empresa debe exigir límite de edad para cualquier cargo, por lo tanto todos tenemos derecho al trabajo y no tiene por qué exigirse límite de edad.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Considera usted que las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar las labores asignadas de la empresa?

Las personas mayores de 40 años están en condiciones de laborar en cualquier empresa y cualquier cargo más bien puede aportar con experiencia que una persona joven.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cree usted que al momento de seleccionar al personal mediante límite de edad, que derechos Constitucionales del trabajador se estaría violentando?

Se viola principios Constitucionales como es el derecho al trabajo, la no discriminación por edad, sexo, ya que la Constitución protege a los trabajadores.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera usted que al seleccionar el personal mediante concurso con límite de edad y al no ser favorecido afectaría a la personalidad tanto en la perdida de la autoestima y la depresión crónica?

Las persona que no trabajan tienen una baja autoestima, se altera el sistema nervioso ya que el stress es cauda de toda enfermedad, se vuelven personas depresivas que a veces terminan en el suicidio por falta de trabajo.

SEXTA PREGUNTA.- ¿Sería pertinente crear en el Código Laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

Es necesario que el Estado proteja a los trabajadores, sancionando a las empresas que seleccionan el personal con límite de edad, por lo tanto debe haber una norma que prohíba y sancione a quienes discriminan por edad.

OCTAVA ENTREVISTA.

PRIMERA PREGUNTA.- ¿Qué entiende usted por dignidad y remuneración justa de los trabajadores?

Dignidad es un valor que tienen las personas, por lo tanto no puede ser afectada por otra persona ya que son valores internos, remuneración justa es lo que percibe una persona por su trabajo, pero no como básico sino con un valor igual a la canasta familiar, que cubra las principales necesidades de la familia.

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿A su criterio cree usted que las empresas públicas y privadas deben exigir un límite de edad a los concursantes para acceder a un empleo?

Creo firmemente que para seleccionar personal ninguna empresa debe hacer constar el límite de edad como una limitante para acceder a un cargo, ya que eso se transformaría en una discriminación.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Considera usted que las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar las labores asignadas de la empresa?

Tener 40 años no es limitante para realizar cualquier trabajo cuando es especialmente intelectual ya que se acompañaría de su experiencia, solo sería en el caso que un trabajo requiera de mayor esfuerzo físico se podrá seleccionar a una persona joven, caso contrario cualquier persona mayor está en condiciones de realizarlo sin problema.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cree usted que al momento de seleccionar al personal mediante límite de edad, que derechos Constitucionales del trabajador se estaría violentando?

Se violenta Principios Constitucionales del derecho al trabajo de todas las personas sin discriminación, ya que el Estado protege al trabajador por ser más vulnerables.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera usted que al seleccionar el personal mediante concurso con límite de edad y al no ser favorecido afectaría a la personalidad tanto en la perdida de la autoestima y la depresión crónica?

Primeramente se produce stress acompañado de pérdida de la autoestima, y una depresión que muchas veces prefieren quitarse la vida, la persona se vuelve insegura y en ocasiones irritante, la persona se vuelve o reacciona con ciertos tipos de trastorno depresivos.

SEXTA PREGUNTA.- ¿Sería pertinente crear en el Código Laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

Debe existir una norma que sancione a las empresas que discriminan de esa naturaleza a los trabajadores, y debe estar regulada en el Código de Trabajo por intermedio del Ministerio de Relaciones Laborales como organismo de control.

NOVENA ENTREVISTA.

PRIMERA PREGUNTA.- ¿Qué entiende usted por dignidad y remuneración justa de los trabajadores?

Todas las personas en nuestro interior tenemos valores que no puede ser atentado por otra persona por ser un valor intrínseco que nadie lo puede tocar.

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿A su criterio cree usted que las empresas públicas y privadas deben exigir un límite de edad a los concursantes para acceder a un empleo?

Ninguna empresa pública puede llamar a seleccionar personal con límite de edad, pero las privadas si pueden tener libertad para seleccionar de acuerdo a sus necesidades.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Considera usted que las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar las labores asignadas de la empresa?

Las personas mayores de 40 años están en plena capacidad de realizar cualquier trabajo que incluso se complementa con la experiencia adquirida durante años.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cree usted que al momento de seleccionar al personal mediante límite de edad, que derechos Constitucionales del trabajador se estaría violentando?

Se violenta el derecho al trabajo porque así lo dispone la Constitución de la República y está por encima de cualquier Ley, por lo tanto es un derecho el acceso al trabajo.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera usted que al seleccionar el personal mediante concurso con límite de edad y al no ser favorecido afectaría a la personalidad tanto en la perdida de la autoestima y la depresión crónica?

Toda persona que no tiene trabajo pierde la autoestima y sufre de depresión crónica que a veces lo lleva al suicidio, todo como producto del stress que sufren las personas que no pueden conseguir trabajo.

SEXTA PREGUNTA.- ¿Sería pertinente crear en el Código Laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

Pienso que se debe prohibir este tipo de discriminación cuando se convoca a un concurso de selección de personal, debe existir una Ley en el Código de Trabajo para que sancione, puede ser pecuniaria o cierre temporal de la empresa.

DECIMA ENTREVISTA.

PRIMERA PREGUNTA.- ¿Qué entiende usted por dignidad y remuneración justa de los trabajadores?

Dignidad tenemos todas las personas y nadie tiene derecho de ofenderla, ya que son valores de cada persona, la remuneración justa es la que está acorde a las necesidades elementales o a la canasta familiar.

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿A su criterio cree usted que las empresas públicas y privadas deben exigir un límite de edad a los concursantes para acceder a un empleo?

Ninguna empresa debe exigir límite de edad para acceder a un trabajo ya que se estaría discriminando, los años no le quitan derechos a trabajar.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Considera usted que las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar las labores asignadas de la empresa?

Cualquier persona de esta edad puede realizar un trabajo sin dificultad ya que una persona esta optima hasta los 65 años.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cree usted que al momento de seleccionar al personal mediante límite de edad, que derechos Constitucionales del trabajador se estaría violentando?

De atenta a los derechos del trabajo que garantiza la Constitución a todas las personas sin límite de edad.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera usted que al seleccionar el personal mediante concurso con límite de edad y al no ser favorecido afectaría a la personalidad tanto en la pérdida de la autoestima y la depresión crónica?

Toda persona que no tiene trabajo le produce una desesperación, pérdida de la autoestima y especialmente sufre una depresión crónica con consecuencias lamentables.

SEXTA PREGUNTA.- ¿Sería pertinente crear en el Código Laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

Debe existir una Ley que sancione a las empresas que atentan con este tipo de discriminación porque se contravienen normas expresas en la Constitución de la República, creo que debe estar en el Código de Trabajo para que no se cometa abusos contra los trabajadores.

COMENTARIO:

PRIMERA PREGUNTA.- Todas los entrevistados coinciden en que dignidad son valores intrínsecos, no dependiente de factores externos y que debe ser respetado y bien tratado por las demás personas. También todos manifiestan

que remuneración justa es la que debe ser igual al costo de la canasta familiar, ya que la mayor parte de los empleadores terminan pagándoles o reconociéndoles solamente el salario básico que es irrisorio para cubrir sus necesidades lo que demuestra que tienen un conocimiento claro respecto a dignidad y remuneración justa.

SEGUNDA PREGUNTA.- La mayoría manifiesta que no debe exigirse límite de edad para seleccionar el personal ya que es atentatorio y que el trabajo es un derecho y un deber social, y no se puede atentar o vulnerar los principios Constitucionales, un mínimo de entrevistados manifiestan que la selección debe ser a elección de cada empleador de acuerdo a sus necesidades y que debe haber libertad, lo que se deduce que no debe haber límite de edad para seleccionar personal sean estas empresas públicas o privadas.

TERCERA PREGUNTA.-

En la presente pregunta la mayoría manifiesta que una persona de 40 años está en condiciones de realizar cualquier trabajo por sus conocimientos y experiencia, indicando que sería un aporte valioso para la empresa tanto en lo físico como en lo intelectual, un pequeño grupo de entrevistados manifiesta que para realizar trabajos físicos es necesario seleccionar trabajadores más jóvenes por requerir de mayor energía, en conclusión reconocen que una persona mayor de 40 años está en condición de realizar cualquier trabajo dentro de la empresa y que la edad no debe ser una limitante a la hora de acceder a un trabajo.

CUARTA PREGUNTA.-

Todos los entrevistados manifiestan que la selección de personal con límite de edad se viola Derechos Constitucionales como es el Derecho al Trabajo, además manifiestan que ninguna persona puede ser discriminado por edad, también que el Estado garantizará a las personas adultas mayores el trabajo en función de sus capacidades, lo que demuestra que los entrevistados si tienen un conocimiento claro de la violación de los Derechos Constitucionales, y que debe velarse por proteger sus derechos para que se cumplan y se sancione a quienes incumplan.

QUINTA PREGUNTA.-

La totalidad de los entrevistados manifiestan que al no poder acceder a un trabajo por su edad afecta gravemente a las persona que no son escogidos como es el Stress que se está volviendo un problema nacional y mundial ya que afecta en forma directa a la autoestima de las personas, la depresión crónica, ya que una persona sin trabajo se deprime que en ocasiones llega hasta la muerte, enfermedades que se está generalizando por la falta de trabajo, la persona sin trabajo se encuentra desmotivada en su vida y que afecta a la familia en su conjunto, llegando a ocasionar problemas en su estabilidad familiar porque afecta directamente a su economía.

SEXTA PREGUNTA.-

Es necesario e importante que en Código Laboral exista una Ley que sancione a las empresas que seleccionan personal con límite de edad, ya que no se puede discriminar a las personas por su edad, ya que la edad no quita

derechos por lo tanto más bien las empresas deben aprovechar su experiencia, si existe una norma que sancione a las empresas por hacer este tipo de discriminación se estaría solucionando este problema que atenta a las personas mayores de 40 años que todavía es una población económicamente activa.

ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS.

La población entrevistada esta consiente que la mayor parte de las empresas privadas para selección de personal se basa en unos de los requisitos el límite de edad, en las empresas públicas no está generalizado, pero ciertas empresas si toman en consideración la edad.

De las entrevistas de los profesionales de derecho se considera que el momento que se selecciona al personal en base a un límite de edad, se violenta derechos Constitucionales y legales, porque en ninguna ley está permitido efectuar estos concursos determinando un límite de edad.

El Código Laboral debe ser más claro y prohibir a las empresas esta forma de seleccionar personal.

6. DISCUSIÓN.

6.1.- VERIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS.

En el proyecto de investigación jurídica propuesta para esta tesis e formulado un objetivo general y tres objetivos específicos de los cuales corresponde verificar a cada uno de ellos.

Objetivo General.

“Determinar un estudio crítico, doctrinario-jurídico de los principios constitucionales y los derechos de los empleadores y trabajadores en el Código de Trabajo”

El objetivo general se verifica en el análisis de las preguntas uno y tres de la encuesta, además, se sustenta con el acopio teórico que consta en el marco doctrinario, en definitiva el objetivo concebido como idea de investigación, se lo ha logrado profundizar en base a las consultas realizadas en manuales y Leyes de Trabajo que ha servido de vital importancia para el desarrollo de la problemática. Este objetivo, sin duda alguna, me ha permitido conocer que en nuestro país está latente y que existen todavía formas de discriminación laboral por parte de los empleadores y que ha repercutido en las personas mayores de 40 años que no puedan acceder a un puesto de trabajo.

Objetivo Especifico Uno.

“Demostrar las exigencias determinadas por las empresas públicas y privadas; de un límite de edad para desempeñar un empleo”

A este primer objetivo específico que señala como requisito indispensable un límite de edad para acceder a un puesto de trabajo, lo he podido verificar con el planteamiento de la pregunta dos de la encuesta y la pregunta dos de la entrevista, además mediante los resultados obtenidos se manifiesta que las empresas sean estas públicas y privadas no deben exigir límite de edad ya que se está discriminando a las personas y que más bien debe emplearse a las persona adultas por su experiencia tiene derecho al trabajo, por lo tanto las empresas no deben discriminar por límite de edad, en vista que se vulnera derechos Constitucionales, las empresas deben tener sentido solidario y no solamente basados en sentido económico.

Objetivo Especifico Dos.

“Demostrar la violación del principio de la dignidad de las personas, cuando se solicita de un límite de edad para trabajar”

A este objetivo lo he podido verificar con la pregunta uno de la encuesta y de la entrevista en la que manifiestan que se atenta a los valores intrínsecos de las personas y que al solicitar el límite de edad se atenta a la dignidad de las personas, también lo he podido verificar con el acopio Teórico específicamente

con el desarrollo del marco jurídico, ya que la Constitución de la República en el Art. 33, establece que el trabajo es un derecho y un deber social y que el Estado garantizará a las personas el pleno respeto a su dignidad el respeto a un trabajo libre y remunerado en la cual se puede ver que no se debe atentar a la dignidad de las personas, de la misma manera el Art 37 numeral dos de la Constitución manifiesta que el Estado garantizará el trabajo remunerado a las personas adultas de acuerdo a sus limitaciones.

Objetivo Especifico Tres

“Concretar una propuesta jurídico-laboral que incorpore al Código de Trabajo con precisión, en el sentido de que se sancionen a las empresas que publiquen por cualquier medio la convocatoria a concursos con límite de edad”

Este objetivo se ha verificado con la aplicación de la encuesta, específicamente con la pregunta seis, así como con la pregunta seis de la entrevista. El planteamiento de una propuesta jurídica-laboral que incorpore al Código del Trabajo una norma que regule y sancione a las empresas que publican por cualquier medio la selección de personal con límite de edad, como se explicó anteriormente no se puede atentar a la dignidad de las personas, por lo tanto es importante que se imponga sanciones a estas empresas que discriminan por edad ya que lo prohíbe la Constitución de la República y no puede ser conculcada por las empresas sean estas públicas o privadas.

6.2. Contrastación de Hipótesis.

Hipótesis General.

***“La falta de una normativa legal en el Código de Trabajo se viola el principio de la dignidad y el derecho al trabajo, por exigencia del límite de edad en los concursos de las empresas públicas y privadas.*”**

De igual manera, se ha podido realizar la contrastación de la hipótesis general planteada mediante la pregunta uno y tres de la encuesta y cinco de la entrevista. Mediante el estudio profundo de la discriminación se puede verificar que la exigencia del límite de edad en la selección de personal atenta en forma directa a la dignidad de las personas y el derecho al trabajo, así lo manifiesta la Constitución y el Código del Trabajo, que este tipo de selección atenta a las personas en sus valores internos y que nadie tiene derecho a atentar por la edad, de aquí la importancia que es necesario incorporar una norma jurídica en el Código del Trabajo para que se prohíba y sancione este tipo de selección con límite de edad.

Además, la hipótesis es aceptada plenamente, es positiva la aseveración planteada, ya que los resultados obtenidos así lo demuestran.

Subhipótesis

***“La Selección de personal por las empresas públicas y privadas exigiendo el límite de edad para acceder a los cargos ocasiona la pérdida de la autoestima y depresión crónica para los ciudadanos”*”**

A esta Subhipótesis se la ha podido contrastar con la pregunta cinco de la entrevista en la cual manifiestan que las personas al no poder acceder a un trabajo por su edad sufren de stress profundo, como también sufren la pérdida de la autoestima como es el aumento de las preocupaciones, ansiedad de la misma manera sufren de depresión crónica las personas desempleadas o que no pueden acceder a un trabajo que en ocasiones lo ha llevado hasta el suicidio, tomando en cuenta que el trabajo es fundamental para el desarrollo y estabilidad familiar, por lo tanto la falta de trabajo puede producir inestabilidad familiar, por lo tanto se debe prohibir este tipo de selección de personal por límite de edad y que es necesario incluir en el Código de Trabajo una norma que prohíba y sancione a las empresas que hacen este tipo de discriminación.

6.3. Fundamentación Jurídica.

El Art. 11, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos deberes y oportunidades, Nadie podrá ser discriminado por razones de edad, sexo, idioma.....”

El Estado garantiza a todas las personas que son iguales y gozaran de los mismos derechos ninguna persona puede ser discriminado por razones de edad, lo que manifiesta que todos tienen derecho al trabajo y una remuneración justa, por lo tanto las empresas no deben seleccionar personal con límite de edad la Constitución lo prohíbe y de la misma manera el Código de Trabajo.

Pero también concuerda con el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, en la cual se reconoce y garantiza 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, sin embargo en nuestro país se vulnera los principios Constitucionales cuando se llama a la selección de personal con límite de edad; sin embargo, vemos que en nuestro país está latente en las personas la discriminación, por lo tanto deben ser las leyes más efectivas para que no se conculquen sus derechos y se prohíba la selección de personal con límite de edad, sancionando a quienes la incumplan ya que debe estar por encima de todo el respeto a las personas, las empresas deben tener un mayor sentido solidario y no solamente económico.

En el Art 37 de la Constitución se puede apreciar que el Estado garantiza a las personas adultas, el trabajo remunerado en función de sus capacidades, para lo cual se tomara en cuenta sus limitaciones, es importante mantener que la edad no quita derechos, que incluso no existe impedimento para realizar un trabajo.

En el Art 326 numeral 1 manifiesta que el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y el desempleo, esto demuestra que el Estado impulsa y protege el trabajo de todas las personas sin límites de edad, erradicando todo tipo de discriminación laboral.

El Art. 2 del Código de Trabajo enuncia que el trabajo es un derecho y un deber social, en la forma como lo prescribe la Constitución, esto demuestra que todas las personas tienen derecho al trabajar en forma libre sin ningún tipo de discriminación, por lo tanto es importante la intervención del Estado para que regule y sancione por medio de la Ley a quienes atenten a la dignidad de las personas al momento de seleccionar el personal.

Luego del análisis comparativo de la Constitución de la República del Ecuador con otras Constituciones se puede determinar claramente que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se menciona el derecho al trabajo, igualdad de derechos, el derecho a la seguridad social, el derecho a un nivel de vida adecuado, como se puede ver todas las Constituciones, los Tratados Internacionales protegen el derecho al trabajo, es así que sus respectivos Códigos del Trabajo mencionan al trabajo como un derecho y un deber social.

En la Legislación del Perú en lo laboral habla sobre el principio de igualdad de oportunidades en la cual se sanciona a las empresas con multa o cierre temporal de las empresas, en Argentina se habla de la violencia laboral a la discriminación, en Chile su Constitución se dice que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

Podemos analizar si bien es cierto en la mayoría de Constituciones respalda el derecho al trabajo, desconociendo todo tipo de discriminación, pero en la práctica no se cumple, en todos los países existe de una u otra forma, es así

que en base al análisis de las encuestas y entrevistas se pudo evidenciar que se vulnera el derecho al trabajo en lo referente a las convocatorias a concurso de merecimientos con límite de edad, dejando en indefensión a las personas mayores de 40 años provocando depresión y baja autoestima en los aspirantes, lo que se hace indispensable insertar una norma en el Código de Trabajo para que se sancione a las empresas que publican este tipo de requisitos discriminatorios que atentan a la dignidad y buen vivir de las personas.

SEGUNDA SECCIÓN

SÍNTESIS DEL

INFORME FINAL

7. CONCLUSIONES

En el transcurso de la presente investigación con miras a solucionar un problema vigente en nuestra sociedad que afecta a la clase trabajadora, he podido llegar a las siguientes conclusiones que a continuación pongo a consideración de ustedes.

1. En los últimos años el mundo laboral está cambiando significativamente como consecuencia de la globalización de la economía y el desarrollo tecnológico, esta situación hace repensar y se estima que los principios sobre los derechos del trabajador deben ser universales.
2. La sociedad moderna vive y se desarrolla de manera acelerada enfrentándose cada día a fuertes demandas impuestas por el medio, provenientes de corrientes como el consumismo y la globalización, las cuales llevan a los individuos a cambiar su ritmo de vida, generando una serie de reacciones y estados emocionales tensos, los cuales impiden la realización de tarea específica que pueden resumir en una corta palabra Stress.
3. La marginación laboral hacia las personas mayores de 40 años de edad es un problema que se debe legislar pues se está desperdiciando mano de obra y conocimiento, las exigencias de las empresas públicas y privadas de seleccionar personal con límite de edad es inconstitucional.

4. Los empleadores de las empresas públicas y privadas vulneran garantías Constitucionales y laborales de los trabajadores, al momento de seleccionar el personal con límite de edad.
5. El trabajo es la actividad más digna de todo ser humano aislar a un grupo persona mayores de 40 años, sufren discriminación al momento que hacen la selección de personal las empresas, y al no ser escogidos les ocasiona trastornos como la pérdida de la autoestima y la depresión crónica.
6. Es necesario que exista una norma jurídica en el Código de Trabajo donde se proteja a las personas trabajadoras mayores de 40 años, para que las empresas públicas y privadas no discriminen al momento de seleccionar el personal.
7. La aplicación de formularios exigiendo como requisito fundamental el límite de edad a los postulantes conculca derechos Constitucionales en lo referente el derecho al trabajo y del buen vivir.

8. RECOMENDACIONES

Una vez que he realizado el estudio pormenorizado de la problemática y criterios puntuales sobre la misma, es necesario poner a consideración las respectivas recomendaciones.

1. Es necesario que las empresas sean públicas y privadas deben tener un programa de capacitación constante para que las personas adultas y jóvenes estén actualizados en conocimientos, para que sean empresas del conocimiento, por lo tanto debe ser una política de las empresas públicas y privadas, la capacitación del personal que a más del conocimiento debe ser solidaria con rostro humano.
2. Que es conveniente que el Gobierno Nacional mejore las políticas laborales, haciendo que por medio del Ministerio de Relaciones Laborales, sea quien controle y prohíba las publicaciones de selección de personal con límite de edad, ya que la falta de trabajo a las personas mayores de 40 años les afecta en su estado psicológico y por ende en su salud producto del stress, una opción es que se especifique en la Legislación laboral que se dé cabida a este grupo de edad para que exista sanciones en caso de comprobarse la discriminación.
3. Que los Asambleístas tomen en consideración a este grupo de personas para que en el Código de Trabajo incluyan una norma jurídica que faculte al

Ministerio de Relaciones Laborales para que sancionen a las empresas que publican la selección de personal con límite de edad, previa verificación.

4. Que es conveniente que se efectúen campañas para la implementación de planes de sensibilización al interior de las organizaciones para que las empresas entiendan las ventajas de considerar a estos candidatos, y se tengan equipos de diversidad para mezclar creatividad con experiencia y así facilitar una transferencia de conocimientos.
5. El Estado debe proteger en forma permanente a este grupo de personas, sensibilizando a los empleadores la necesidad de incorporar a este grupo de trabajadores mayores de 40 años a las empresas.
6. El Ministerio de Relaciones Laborales debe controlar a las empresas públicas o privadas para que cumplan con los programas de capacitación, esto con el fin de no poner en desventaja con los trabajadores nuevos.
7. Las empresas deben replantear sus políticas de selección de recursos humanos, analizando en forma objetiva los requisitos solicitados al trabajador, su capacidad, ilusión, voluntad y, sin duda, valorando su experiencia.
8. Es importante que el Gobierno socialice con los empresarios la necesidad de inclusión de este grupo de personas en las empresas.

8.1. PROPUESTA JURÍDICA

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33, establece que 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.

Que, actualmente se manifiesta en el Ecuador una permanente violación de los derechos Constitucionales de discriminación laboral en contra de las personas mayores de 40 años por parte de las empresas al seleccionar el personal como requisito el límite de edad, y que deben ser reguladas en el Código Laboral.

Que, es deber del Estado garantizar a las personas mayores para que accedan a un trabajo sin ningún tipo de discriminación, ya que la edad no quita derechos, ya que en la actualidad se encuentran ante una inseguridad jurídica en cuanto a la aplicación de la Leyes Laborales.

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, resuelve expedir la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO

- Art. 1.** Agréguese un Capítulo... (VII.II), en el TÍTULO III, CAPITULO VII, PARÁGRAFO 3º. Que diga DEL TRABAJO DE LAS PERSONAS MAYORES DE CUARENTA AÑOS”.
- Art. 2.** Agréguese un artículo innumerado que diga: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”
- Art. 3.** Agréguese un artículo innumerado que diga: “El trabajo es obligatorio hasta los 65 años de edad, sin distinción de edad, raza, color sexo, posición social y económica, política o religiosa”.
- Art. 4.** Agréguese un artículo innumerado que diga: “Ninguna empresa pública y privada podrá llamar a concurso de méritos y oposición a través de radio, prensa o televisión o cualquier otro medio para seleccionar el personal basado en un límite de edad hasta los 40 años”
- Art- 5.** Agréguese un artículo innumerado que diga: “Las empresas públicas y privadas que convoquen a concurso de merecimientos y oposición basados en un límite de edad hasta los 40 años, sus representantes legales o personas jurídicas o el Jefe de Personal, serán sancionados con el no pago de un sueldo de su trabajo, la reincidencia será motivo de destitución del empleado o funcionario, para ser efectivo el cumplimiento de la ley, el Ministerio Laboral se comunicará a la Contraloría del Estado, para la retención del sueldo”.
- Art. 6-** Agréguese un artículo innumerado que diga; “las personas que sean seleccionados mediante concurso de merecimientos que no sobre

pase los 65 años tendrán la misma remuneración que todo trabajador”.

Art Final.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial

Dado en la República del Ecuador, Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los veintiséis días del mes de julio del 2010.

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

SECRETARIO

9. BIBLIOGRAFÍA

- **CABANELLAS**, Guillermo, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Editorial Heliasta, 28ª. Edición, 2003.
- **CHÁVEZ, Nelly Dra.** “Derecho Laboral Aplicado”, Quito, agosto 2002. Pág. 6
- **VALDIVIESO** Leonardo, **HIDALGO**, Víctor Hugo, Marginación Laboral, Loja, 2005.
- **SISTEMA educativo de la u.n.l, samot**, Modulo X “Función Social del Trabajo y Régimen Laboral” 2010.
- **CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA**, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente. 2008.
- **CÓDIGO DE TRABAJO**, Corporación de Estudios y Publicaciones, enero 2009.
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO**, “Vademécum Laboral Con Perspectiva de Género, MARZO 2006.
- **HERRERA B, Alexandra**, Diccionario Derecho Laboral; Editorial Corporación e Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador, 2008.
- **TANDAZO, Román**, Carlos, Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral, 2008.
- **PÁEZ, Andrés**, El Procedimiento en los Juicios de Trabajo, Primera Edición, Editorial, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2010.
- **MORAN, SARMIENTO, Rubén**, El Daño, Editorial Edilex S. A, Quito-Ecuador, 2010.

- **CUEVA CARRIÓN, Luis**, El Juicio Oral Laboral, Segunda Edición, Ediciones Cueva-Carrión, Quito, 2009.
- **BUSTAMANTE, Colon**, El Contrato Individual del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2010.

Juan.mino@telegrafo.com.ec

[www. Monografias.com](http://www.Monografias.com)

[www. Enkidumagazine.com.](http://www.Enkidumagazine.com)

[www. Discriminación laboral.com](http://www.Discriminaciónlaboral.com)

[www.Monografias.com.](http://www.Monografias.com)

[www. Monografias.com.](http://www.Monografias.com) Estudio social.

ANEXOS

10.- ANEXOS

1. TITULO:

“INCORPORACIÓN DE UNA NORMA JURÍDICA AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA SANCIONAR A LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE CONVOQUEN A CONCURSO DE MERECIMIENTOS HASTA LOS 40 AÑOS”.

2.- PROBLEMÁTICA:

En los Derechos del Buen vivir, prescritos en la Constitución de la República del Ecuador, establece que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza 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; la norma suprema garantiza el derecho al trabajo a todos los ecuatorianos y el Código de Trabajo prohíbe la discriminación laboral, por lo que todas las personas legalmente capaces tienen derecho al trabajo y por ningún motivo se puede discriminar estableciendo límites de edad.

Sin embargo las empresas públicas y privadas al seleccionar el personal lo hacen bajo condicionamiento por lo que las personas que superan los 40 años de edad, ya no son parte de esta selección, con ello se está coartando el derecho al trabajo y al buen vivir, la salud, alimentación, vivienda, es decir las

necesidades básicas del ser humano, siendo necesario e indispensable que en el código de trabajo como derecho público, se sancione a las empresas de cualquier clase a realizar concursos bajo condiciones o parámetros de límites de edad, por ser una violación de los derechos humanos, porque todas las personas tienen derecho al trabajo y el Estado como un órgano garantista del ciudadano tiene que velar por los intereses de sus miembros.

3.- JUSTIFICACIÓN:

La investigación planteada se enmarca en el Derecho Público, específicamente en el Código de Trabajo, por tanto, se justifica académicamente, en cuanto se cumple la exigencia del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos inherentes a las materias del Derecho Positivo para optar por el grado de Abogado.

La Constitución de la República garantiza el derecho al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad. En este sentido todas las personas trabajadoras de cualquier edad tienen derecho a participar de los concursos de merecimiento requisito previo para optar a un puesto de trabajo, ya que nadie puede ser discriminado por su edad. Lo que ha ocasionado que en la actualidad estos bienes jurídicos se vulneren fácilmente, entre ellos el derecho a la dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas.

Las empresas para llamar a los concursos de merecimientos lo hacen tomando en consideración un límite de edad, no mayor a 40 años, quedando las personas mayores en indefensión a pesar que el Código de trabajo prohíbe la discriminación laboral.

El presente trabajo de investigación, tiene pertinencia e importancia jurídica porque se trata de una problemática que atenta al derecho de las personas a ser iguales y a gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades sin distinción de edad, y que atentan a los derechos de buen vivir, enunciados en la Constitución, Código de Trabajo y demás Leyes, por lo tanto es necesario introducir una reforma en la Legislación Laboral en la cual si una empresa pública o privada hace un anuncio de reclutamiento de personal, que incluye límite de edad pueda ser sancionada por el Ministerio del ramo.

4.- OBJETIVOS

4.1. GENERAL.

Determinar un estudio crítico, doctrinario-jurídico de los principios constitucionales y los derechos de los empleadores y trabajadores en el Código de Trabajo.

4.2. ESPECÍFICOS.

4.2.1. Demostrar las exigencias determinadas por las empresas públicas y privadas; de un límite de edad para desempeñar un empleo.

4.2.2. Demostrar la violación del principio de la dignidad de las personas, cuando se solicita de un límite de edad para trabajar.

4.2.3. Concretar una propuesta jurídico-laboral que incorpore al Código de Trabajo con precisión, en el sentido de que se sancionen a las empresas que publiquen por cualquier medio la convocatoria a concursos con límite de edad.

5.- HIPÓTESIS

5.1. Hipótesis General.

La falta de una normativa legal en el Código de Trabajo se viola el principio de la dignidad y el derecho al trabajo, por exigencia del límite de edad en los concursos de las empresas públicas y privadas.

5.2. Subhipótesis.

La selección de personal por las empresas públicas y privadas exigiendo el límite de edad para acceder a los cargos ocasiona la pérdida de la autoestima y depresión crónica para los ciudadanos.

6. MARCO TEÓRICO.

La preocupación por la dignidad de la persona humana es hoy universal; La declaración de los Derechos Humanos la reconocen y tratan de protegerla e implantar el respeto que merece a lo largo y ancho del mundo, todo ser humano es digno por sí mismo, y debe ser reconocida como tal. El

ordenamiento jurídico y la organización económica, política y social deben garantizarse ese reconocimiento.

Cuanto más fijamos la mirada en la singular dignidad de la persona, mas descubrimos el carácter irrepetible, incomunicable y subsistente de ese ser personal, dueño de una intimidad que solo él reconoce, capaz de crear, soñar y vivir una vida propia, por eso, dignidad en general y en el caso del hombre, es una palabra que significa valor intrínseco.

La remuneración justa es el pago o tributo por el desempeño de un trabajo, dentro de los principios generales del régimen de desarrollo de la Constitución, se determina a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración en el Art. 328 “la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de las personas trabajadoras, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias”, lo que nos demuestra que el Estado protege al trabajador en el pago de sus remuneraciones, en los plazos fijados en el Código de Trabajo.

La edad determina la capacidad para trabajar, la incapacidad de las personas menores de edad, imposibilita trabajar, porque los menores se encuentran protegidos por una ley orgánica de la niñez y adolescencia, pero las personas mayores de edad sus derechos no se encuentran restringidos, no existe ninguna disposición jurídica que determine que las personas mayores de cuarenta años no puedan trabajar, sin embargo empresas públicas y privadas abusando de las normas supremas convocan a concursos fijados en un límite de edad, y establecen un mínimo de edad que no pase de cuarenta años, esto

determina un atropello a los derechos del trabajador que en ningún momento la ley sanciona a las empresas que exigen un límite de edad.

En las obligaciones del empleador dice se debe pagar las cantidades que correspondan al trabajador, indemnizar, llevar un registro de los trabajadores, respetar, tratar con la debida consideración, conferir certificados.

En las obligaciones del trabajador consta, ejecutar el trabajo en los términos del contrato, observar buena conducta, cumplir las disposiciones del reglamento interno, entre los principales.

Luego del análisis de los deberes queda demostrado que en ninguno de los casos tanto del empleador como del trabajador se determina que para ingresar a un puesto de trabajo es necesaria la exigencia de un límite de edad.

En la Constitución de la República, dentro del régimen del buen vivir, Art. 33 “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”³²

Refiriéndonos al artículo anterior podemos decir que lo más importante es el trabajo, porque con ello se estaría mejorando la calidad de vida de las personas, y que las personas mayores de 40 años se encontrarían en

³²CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA, Edición de Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2008. Pág.29

indefensión y discriminadas ya que la exigencia de la edad de esas personas aumentaría la desocupación por lo difícil que sería encontrar trabajo contraviniendo disposiciones constitucionales y laborales.

“El Código de trabajo manifiesta la irrenunciabilidad de derechos, indicando que los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación en contrario, los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”³³

Con estos antecedentes se estaría violando y atentando la pérdida de la Autoestima y la depresión crónica, de los trabajadores, ya que este tipo de exigencias no se encuentran contempladas en la Constitución ni en el Código de Trabajo.

“La Autoestima es un sentimiento de valoración y aceptación de la propia manera del ser que se desarrolla desde la infancia, a partir de las experiencias del niño y de su interacción con los demás rechazarse a sí mismo o parte de uno mismo produce un enorme dolor que nos daña emocionalmente, la forma en que uno se percibe y se valora a sí mismo, la autoestima es esencial para la supervivencia emocional”³⁴

Investigaciones que se han realizado han demostrado que los sujetos sin empleo presentan mayor depresión que los sujetos en activo.

³³ CÓDIGO DE TRABAJO, Edición de Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009. Pág. 3.

³⁴ www.monografias.com.

La autoestima en el trabajo demuestra la conciencia del propio valor eleva el estado de ánimo, aumenta la alegría vital, así como el sentimiento del propio poder y fomenta así la capacidad de decisión y la de rendimiento, una persona con una baja valoración de autoestima, experimenta ansiedad a la hora de tomar decisiones, es la chispa que impulsa a la persona no solo a vivir por vivir sino a disfrutar de la vida.

En cambio el trabajo es una actividad manual, mental o mixta, orientada hacia la satisfacción de necesidades, transformar el medio y mantener una adecuada salud mental.

Teniendo estas dos definiciones, se puede ver que la primera de ellas solo enfoca dos razones por las que se trabaja, la de transformar la naturaleza y la de satisfacer las necesidades humanas, y la segunda es tridimensional por tres razones: la de satisfacer las necesidades, la de transformar el medio y tener una buena salud mental.

La Depresión es un trastorno de tipo emocional que se muestra como un estado de infelicidad y abatimiento, que puede tratarse de algo situacional o quedar fijado de forma estable y permanente³⁵

Vives para trabajar o trabajas para vivir lo saludable sería lo segundo, pero lo mayoría cae en lo primero trabajar es un valor positivo en nuestra sociedad (dicen que dignifica), pero si empieza a sentir una necesidad irrefutable de

³⁵www.monografias.com

trabajar y piensa en ello incluso en sus días libres puede que se esté convirtiendo en un adicto al trabajo.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto proteger a las personas mayores de 40 años, que son víctimas de discriminación por parte de los empleadores al convocar a un concurso de merecimientos lo hacen en función del límite de edad entre ellos no ser mayor de 40 años, lo que se estaría violentando principios Constitucionales y del Código de Trabajo como el derecho al trabajo, la libertad y el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad, la dignidad humana y los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos.

Con ello estaríamos proponiendo una solución a un problema, concerniente a las personas mayores de 40 años, para que puedan ser parte en el campo laboral proponiendo que se inserte un artículo en el código de trabajo para que sancione a las empresas que publiquen por cualquier medio concursos con límites de edad, con el fin de proteger a este grupo de personas que tiene derecho al trabajo, logrando la participación al pleno empleo, la racionalización de la economía para conseguir el mejoramiento de la calidad de vida de este grupo de personas, la distribución equitativa de oportunidades, y los beneficios del desarrollo no se logran con la restricción de los derechos, libertades y oportunidades de los trabajadores, y que el Estado mediante leyes debe proteger sensibilizando a las empresas para que de trabajo a este grupo de personas que en el momento actual son parte de esta discriminación.

Una opción es que se especifique en la legislación laboral que se dé cabida a este grupo de edad para que existan sanciones en caso de comprobarse la discriminación y otros planes sería la sensibilización al interior de las organizaciones para que las empresas entiendan las ventajas de considerar a estos candidatos.

7. METODOLOGÍA

7.1. MÉTODOS.

En el proceso de investigación socio-jurídico se aplicará el método científico, entendido como camino para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada, a través de la inducción, deducción, análisis, crítica y síntesis, como los siguientes métodos.

Método bibliográfico.- Permite el acopio de información necesaria para el desarrollo de la investigación.

Método Hermenéutico.- Nos sirve para interpretar la norma para establecer los alcances y limitaciones.

Método Exegético.- Consiste en el análisis de las normas legales relacionadas con el problema, además de opiniones de tratadistas y estudios del derecho societario.

Método Dialectico.- Describe y analiza científicamente los problemas aplicados al tema de estudio.

Método Racional.- Se toma en cuenta el inductivo y deductivo, el primero de lo particular a lo general y el segundo de lo general a lo particular.

7.2. -PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.

Entre las técnicas que se van a utilizar en el presente proceso investigativo tenemos:

- 1.- La observación, la misma que nos permite obtener datos a través de la supervisión de las acciones del elemento central de la investigación.
- 2.- El análisis.- que consiste en reflejar el trabajo investigativo, con los datos debidamente recopilados, procesados se presentara en cuadros estadísticos.
- 3.- El fichaje.- que permite recoger información ordenada de textos relacionados con el tema en estudio a través de fichas.
- 4.- La entrevista.- que es el contacto personal con los entrevistados, en este caso a los gerentes de instituciones públicas y privadas y trabajadores en número de 10 personas conocedores de la problemática.
- 5.- La encuesta, la misma mediante cuestionario aplicaré a 30 profesionales del derecho, por medio del cual obtendré información para verificar objetivos y contrastación de hipótesis.

7. 3. ESQUEMA PROVISIONAL DEL INFORME FINAL.

El informe final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el Art 144 del Reglamento de Régimen Académico que establece Resumen en Castellano y traducido al inglés, Introducción, Revisión de Literatura, Materiales y Métodos, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía; y, Anexos.

Sin perjuicios del cumplimiento de dicho esquema, es necesario que en este acápite de metodología, se establezca un esquema provisional para el informe final de la investigación socio-jurídica, siguiendo la siguiente lógica.

En primer lugar se concrete el acopio Teórico, comprendiendo: a) un marco Teórico conceptual: El trabajo como derecho, el trabajo como un deber social, el trabajo como un derecho económico, respeto de la dignidad del trabajador, vida decorosa, remuneraciones justas, la inviolabilidad del trabajo; requisitos mínimos que exigen las empresas privadas y estatales para acceder a un trabajo, el trabajo como derecho humano, el trabajo como principio del buen vivir. b) Un marco jurídico-laboral acerca de la dignidad y una remuneración justa de los trabajadores, tanto en el marco Constitucional y legal c) criterios doctrinarios sobre la problemática.

En segundo lugar se sistematizara la indagación de campo o el acopio empírico siguiendo el siguiente orden a) Presentación y análisis de los resultados de las

encuestas; b) Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas, c) Análisis de derecho comparado en relación a la problemática.

En tercer orden vendrá la síntesis de la investigación jurídica con la concreción de: a) indicadores de la verificación de objetivos y de contrastación de la hipótesis; b) la deducción de conclusiones; y, c) el planteamiento de recomendaciones o sugerencias, entre la que estará la propuesta de reforma legal en relación al problema materia de la tesis.

8 CRONOGRAMA DE TRABAJO.

N	ACTIVIDADES 2010	ARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO							
		SEMANAS				EMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
1	Acopio Teórico			x	x																								
2	Selección del tema y problema					x	x	x	x																				
3	Elaboración del Marco referencial									x	x																		
4	Diseño del proyecto de tesis										x	x																	
5	Trámite de aprobación del proyecto de tesis											x	x																
6	Acopio de la investigación												x																
7	Investigación de campo												x	x	x														
8	Presentación de análisis de resultados																x	x											
9	Redacción y borrador de tesis																	x	x	x	x	x							
10	Redacción del informe final																							x	x				
11	Defensa pública de tesis																											x	

9.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Toda investigación requiere del acopio de información y material didáctico, además de gastos en fuentes de consulta y material didáctico, además de gastos en fuentes de consulta y materiales accesorios, costos que los detallo a continuación.

9.1. - Recursos humanos

Está conformado de la siguiente manera:

- **Un Director de Tesis**
- **Postulante:** Klever Edmundo Jiménez Cabrera.

9.2.- Recursos materiales y costos

MATERIALES.	COSTOS	EN
DÓLARES.		
- Trámites administrativos	300,00	
USD		
- Material de oficina	100,00	
- Bibliografía especializada libros	200,00	
- Elaboración del proyecto	200,00	
- Reproducción de los ejemplares del borrador	200,00	
- Elaboración y reproducción de la tesis de grado	200,00	
- Imprevistos	100,00	
TOTAL	USD.	1. 300, 00

9.3.- Financiamiento.

El financiamiento del presente trabajo será realizado con recursos propios del autor.

10.- BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- ❖ **CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.** Ediciones Legales, Quito-Ecuador, 2009
- ❖ **CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**
- ❖ **DECLARACIÓN INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS.** Ediciones Legales. Quito-Ecuador.
- ❖ **CÓDIGO DE TRABAJO.** Corporación de estudios y publicaciones. Quito-Ecuador
- ❖ **CHÁVEZ, Nelly Dra.** Derecho Laboral Aplicado. Edición, año 2002.
- ❖ **CABANELLAS, Guillermo** Diccionario Elemental jurídico. Editorial Heliasta, 1998 Argentina.
- ❖ **HERRERA B, Alexandra,** Diccionario Derecho Laboral; Editorial Corporación e Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador, 2008.
- ❖ **CABANELLAS, Guillermo,** Diccionario de Derecho Laboral, segunda edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001.
- ❖ **TANDAZO, Román,** Carlos, Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral, 2008.
- ❖ **PÁEZ, Andrés,** El Procedimiento en los Juicios de Trabajo, Primera Edición, Editorial, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2010.
- ❖ **MORAN, SARMIENTO, Rubén,** El Daño, Editorial Edilex S.A, Quito-Ecuador, 2010.
- ❖ **CUEVA CARRIÓN, Luis,** El Juicio Oral Laboral, Segunda Edición, Ediciones Cueva-Carrión, Quito, 2009.

- ❖ **BUSTAMANTE, Colon**, El Contrato Individual del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2010.

PAGINA WEB.

- 1.- www.derechoecuador.comWWW.derecho.com
- 2.- www.monografias.com.
- 3.- www.Registrooficial.gov.ec.

Loja 15 de Mayo de 2010.

Klever Edmundo Jiménez Cabrera

POSTULANTE

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO**

**ENCUESTA A PROFESIONALES DEL DERECHO, OBREROS Y
TRABAJADORES MAYORES DE 40 AÑOS:**

Señor Dr.(a).....

Por encontrarme realizando la presente tesis, la cual se denomina **“INCORPORACIÓN DE UNA NORMA JURÍDICA AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA SANCIONAR A LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE CONVOQUEN A CONCURSO DE MERECIMIENTOS HASTA LOS 40 AÑOS”**, acudo a usted, con la finalidad de solicitarle, se sirva dar contestación a las interrogantes que presento a continuación, la información obtenida, servirá únicamente para el desarrollo del estudio en cuestión, desde ya le expreso mis sincera muestra de agradecimiento.

CUESTIONARIO:

1.- Que entiende usted por dignidad y remuneración justa en los trabajadores.

2.- Está usted de acuerdo que las empresas públicas y privadas fijen un límite de edad para otorgar un trabajo.

Si () no ()

Porque.....
.....

3.- Cree usted que las empresas públicas y privadas al solicitar la edad a los concursantes para un trabajo se viola el principio Constitucional de dignidad y remuneración justa de los trabajadores.

Si () no ()

Porque.....
.....

4.- Sabe usted si la Constitución de la República y el Código de Trabajo en una de las normas expresa que las empresas contratantes deben solicitar trabajadores de acuerdo a la edad.

Si () no ().

Porque?.-

.....
.....

5.- Considera usted que al solicitar las empresas públicas y privadas un límite de edad de los trabajadores, las personas mayores de 40 años quedarían en la desocupación y sin el sustento a su familia.

Si () no ()

Porque.....

.....

6.- Seria pertinente crear en el código laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad.

Si () no ()

Porque?.....

.....

Gracias por su colaboración.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO.**

**ENTREVISTA A GERENTES Y TRABAJADORES DE EMPRESAS
PÚBLICAS Y PRIVADAS:**

Señor Dr.(a).....

Por encontrarme realizando la presente tesis, la cual se denomina **“INCORPORACIÓN DE UNA NORMA JURÍDICA AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA SANCIONAR A LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE CONVOQUEN A CONCURSO DE MEREcimientos HASTA LOS 40 AÑOS”**, acudo a usted, con la finalidad de solicitarle, se sirva dar contestación a las interrogantes que presento a continuación, la información obtenida, servirá únicamente para el desarrollo del estudio en cuestión, desde ya le expreso mis sincera muestra de agradecimiento.

CUESTIONARIO:

- 1.- ¿Que entiende usted por dignidad y remuneración justa de los trabajadores?
- 2.- ¿A su criterio cree usted que las empresas públicas y privadas deben exigir un límite de edad a los concursantes para acceder a un empleo?
- 3.- ¿Considera usted que las personas mayores de 40 años están en condiciones de realizar las labores asignadas de la empresa?
- 4.- ¿Cree usted que al momento de seleccionar al personal mediante límite de edad, que derechos Constitucionales del trabajador se estaría violentando?.

- 5.- Considera usted que al seleccionar el personal mediante concurso con límite de edad y al no ser favorecido afectaría a la personalidad tanto en la pérdida de la autoestima y la depresión crónica.
- 6.- ¿Sería pertinente crear en el código laboral, una norma jurídica que prohíba a las empresas públicas y privadas hacer la selección de personal con límite de edad?

Gracias por su valiosa colaboración.

ÍNDICE

Carátula	i
Autorización	ii
Autoría	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Tabla de contenidos	vi
1. Resumen	viii
2. Introducción	xii
Cuerpo del informe final.	1
3. Revisión de literatura.	2
3.1. Marco Conceptual	3
3.2. Marco Jurídico	50
3.3 Marco Doctrinario.	75
4.- Materiales y métodos.	84
5. Resultados.	87
5.1. Análisis y resultados de la encuesta.	87
5.2. Análisis de resultado de la entrevista.	97
6. Discusión.	120

6.1. Verificación de los Objetivos	120
6.2. Contrastación de Hipótesis	123
6.3. Fundamentación Jurídica.	124
Síntesis del Informe Final.	128
7. Conclusiones.	129
8. Recomendaciones	131
8.1. Propuesta jurídica.	133
9. Bibliografía.	136
10. Anexos.	138