



unl

Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.

CARRERA DE DERECHO

**Inserción laboral de personas mayores de 50 años:
Análisis de causas y efectos.**

Proyecto de Trabajo de
Integración Curricular previo a la
obtención del Título de Abogada.

AUTORA:

María José Soto Valarezo.

DIRECTOR:

Dr. Mario Sánchez Armijos, Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2024

Educamos para Transformar

Certificación.



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **Sanchez Amijos Mario Enrique**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS: ANÁLISIS DE CAUSAS Y EFECTOS**, perteneciente al estudiante **María Jose Soto Valerazo**, con cédula de identidad N° **1105299299**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el Trabajo de Integración Curricular, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de Integración Curricular, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 19 de febrero de 2024

F)  **QUINTO SEMESTRE
CURSOS ANEXOS**
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-000070

1/1
Educamos para Transformar

Autoría.

Yo, **María José Soto Valarezo**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mí Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1105299299

Fecha: 19 de febrero de 2024.

Correo institucional: maria.j.soto@unl.edu.ec

Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **María José Soto Valarezo** declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **“Inserción Laboral de personas mayores de 50 años: Análisis de causas y efectos”**, como requisito para optar el título de Abogada, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Digital Institucional.

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

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los dieciséis días del mes de febrero del dos mil veinticuatro.

Firma:

Autora: María José Soto Valarezo

Cédula de identidad: 1105299299

Dirección: Av. Manuel Carrión Pinzano, Loja.

Correo institucional: maria.j.soto@unl.edu.ec

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Trabajo de Integración Curricular: Dr. Mario Sánchez Armijos, Mg. Sc.

Dedicatoria

A todos aquellos que, de una forma u otra, contribuyeron a la realización de este proyecto, en especial a mi familia les expreso mi sincero agradecimiento. Este trabajo de Titulación no solo es un testimonio de mi esfuerzo, sino también de la valiosa red de apoyo que me rodea.

Con gratitud.

María José Soto Valarezo

Agradecimiento

A Dios, por guiarme en cada paso de este largo camino académico.

Mi agradecimiento infinito a mis padres George y Edith y en especial a mi hermanito José Andrés, su presencia ha sido mi refugio, haciendo que los retos parezcan más ligeros y las victorias más significativas.

A mi director de mi Proyecto de Integración Curricular, Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc. por su orientación experta, paciencia y dedicación. Su sabiduría y guía fueron fundamentales en cada etapa de este proceso de investigación.

A la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, en especial a mis docentes de la prestigiosa carrera de Derecho, por su dedicación y sabiduría compartida. Han sido faros que iluminaron mi sendero académico, estimulando mi curiosidad y motivándome a alcanzar metas más elevadas.

A mis amigas y amigos, que han compartido risas, desafíos y momentos de desánimo. Su amistad ha sido un bálsamo en los momentos difíciles, recordándome que el viaje es tan importante como la meta.

A todos aquellos que, de una forma u otra, contribuyeron a la realización de este proyecto, les expreso mi sincero agradecimiento.

Con gratitud.

María José Soto Valarezo

Índice

1. Título.....	11
2. Resumen.....	12
Abstract	13
3. Introducción	14
4. Marco teórico	16
4.1. Trabajo y empleo.....	16
4.1.1. Definición de Empleo	16
4.1.2. Subempleo.....	17
4.1.3. Sector privado	18
4.1.4. Oportunidades Laborales	18
4.1.5. Calidad de trabajo	19
4.2. Inserción laboral.....	19
4.2.1. Causas y efectos.....	21
4.2.2. Perspectivas para la inserción laboral	23
4.2.3. Problemática de la inserción laboral para personas mayores de 50 años.....	24
4.2.4. El contexto del envejecimiento	25
4.2.5. Envejecimiento activo.....	27
4.3. Discriminación	28
4.3.1. Definición de discriminación	28
4.3.2. Discriminación Laboral.....	30
4.3.3. Discriminación basada en la edad	31
4.4. Vulneración y Contexto Social.....	33
4.4.1. Vulneración de derechos	34
4.4.2. Pobreza.....	38
4.4.3. Inclusión y Exclusión Social.....	39
4.4.4. Exclusión social	40
4.5. Inserción laboral de personas de 50 años en la Legislación Ecuatoriana	40
4.5.1. Constitución de la República del Ecuador	40
4.5.2. Código de Trabajo.....	45
4.5.3. Organización Internacional del Trabajo	46
4.5.4. Derecho laboral	48

4.5.5. Derecho a la Seguridad Social	49
5. Metodología	50
5.1. Métodos.....	50
5.1.1. Método Analítico.....	50
5.1.2. Método Descriptivo.....	50
5.1.3. Método exploratorio.....	50
5.2. Enfoque de la investigación	50
5.2.1. Técnicas.	51
6. Resultados	52
6.1. Enfoque cuantitativo – Encuesta.....	52
6.2. Enfoque cualitativo - Entrevista.....	63
7. Discusión.....	72
7.1. Verificación de Objetivos.....	72
7.1.1. Objetivo General.....	72
7.1.2. Objetivos Específicos.....	73
7.1.3. Contrastación de Hipótesis.....	76
7.1.4. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal.	77
8. Conclusiones	79
9. Recomendaciones.....	80
9.1. Propuesta de Reforma Legal.	81
10. Bibliografía	85
11. Anexos.....	91
11.1. Anexo 1. Formato de la encuesta.....	91
11.2. Anexo 2. Formato de la entrevista.	93
11.3. Anexo 3. Certificado de traducción	94

Índice de tablas

Tabla N° 1: Factores que condicionan la inserción laboral.....	20
Tabla N° 2: Cuadro estadístico pregunta 1	52
Tabla N° 3: Cuadro estadístico pregunta 2	54
Tabla N° 4: Cuadro estadístico pregunta 3	56
Tabla N° 5: Cuadro estadístico pregunta 4	58
Tabla N° 6: Cuadro estadístico pregunta 5	60
Tabla N° 7: Cuadro estadístico pregunta 6	62

Índice de figuras

Figura N° 1: Resultados pregunta 1	52
Figura N° 2: Resultados pregunta 2	54
Figura N° 3: Resultados pregunta 3	57
Figura N° 4: Resultados pregunta 4	59
Figura N° 5: Resultados pregunta 5	61
Figura N° 6: Resultados pregunta 6	62

1. Título.

“Inserción Laboral de personas mayores de 50 años: Análisis de causas y efectos”

2. Resumen

La inserción laboral de personas mayores de 50 años enfrenta dificultades para encontrar empleo a pesar de su experiencia generando discriminación y vulnerando los derechos del trabajador. El estudio analizó las causas y efectos de esta problemática, con el objetivo de proponer soluciones y políticas para promover su inclusión laboral. Se señala que, a pesar de la necesidad de una fuerza laboral diversa en términos de edades, persisten la discriminación por edad y los estereotipos negativos, obstaculizando la participación de personas mayores en el mercado laboral. Con este antecedente se planeó como objetivo general realizar un estudio doctrinario y jurídico respecto a la falta de inclusión laboral de las personas mayores de 50 años en las entidades privadas lo que genera vulneración y se verificaron de forma positiva el objetivo general y los objetivos específicos que permitieron identificar las causas y efectos por la falta de inclusión en la relación laboral de las personas mayores de 50 años de edad en la empresa privada; determinando la vulneración de derechos por la falta de inclusión laboral de personas de 50 años de edad, para finalmente de acuerdo a las conclusiones y recomendaciones presentar una propuesta de reforma que permita regular la inclusión. Se utilizó el método analítico, descriptivo, exploratorio con un enfoque mixto, aplicando encuestas y entrevistas que permitieron determinar que la falta de inclusión laboral de personas mayores de 50 años es un problema que impacta negativamente en su calidad de vida, generando aislamiento social, dificultades económicas y vulneración de derechos. Es necesario promover políticas y programas que fomenten la inclusión laboral de este grupo poblacional, reconociendo su capacidad y contribución al mercado laboral.

Palabras clave: Inserción laboral, personas mayores de 50 años, discriminación laboral, derechos laborales, políticas de inclusión.

Abstract

The employment integration of individuals over the age of 50 faces significant challenges despite their extensive experience, leading to discrimination and the violation of workers' rights. This study analyzed the causes and effects of this issue with the aim of proposing solutions and policies to promote their labor inclusion. It is highlighted that, despite the need for a diverse workforce in terms of age, age discrimination and negative stereotypes persist, hindering the participation of older individuals in the job market. With this context, the general objective was to conduct a doctrinal and legal study regarding the lack of labor inclusion of people over 50 years of age in private entities, which leads to rights violations. The study successfully verified the general objective and specific goals, which identified the causes and effects of the lack of inclusion of individuals over 50 in private companies. It determined the violation of rights due to the lack of labor inclusion for individuals aged 50 and above. Based on the conclusions and recommendations, the study proposes a reform to regulate their inclusion. An analytical, descriptive, and exploratory method with a mixed approach was employed, utilizing surveys and interviews. These methods established that the lack of labor inclusion for people over 50 years old is a significant issue that negatively impacts their quality of life, causing social isolation, economic difficulties, and the violation of rights. It is essential to promote policies and programs that encourage the labor inclusion of this demographic, recognizing their ability and contribution to the workforce.

Keywords: Labor integration, people over 50 years old, workplace discrimination, labor rights, inclusion policies.

3. Introducción

En la actualidad, el mundo laboral se enfrenta a un desafío cada vez más relevante: la inserción laboral de personas mayores de 50 años. Este grupo etario, a menudo denominado "senior", enfrenta dificultades particulares para encontrar y mantener empleo, a pesar de contar con una vasta experiencia y conocimientos acumulados a lo largo de su vida laboral. El presente estudio se propuso analizar las causas y efectos de esta problemática, con el objetivo de identificar posibles soluciones y políticas que promuevan la inclusión laboral de este segmento de la población. El aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población han generado cambios significativos en la estructura demográfica de muchas sociedades. En este contexto, la prolongación de la vida laboral se ha convertido en una necesidad tanto para los individuos como para los sistemas económicos y de seguridad social. Sin embargo, a pesar de la creciente necesidad de contar con una fuerza laboral diversa en términos de edades, la discriminación por edad y los estereotipos negativos persisten en muchos ámbitos laborales, dificultando la inserción y permanencia laboral de las personas mayores de 50 años.

Este estudio se enfocó en analizar las causas subyacentes de la baja inserción laboral en este grupo etario, así como los efectos que esta situación tiene a nivel individual y social. Se examinó factores como la percepción de los empleadores respecto a las capacidades y competencias de los trabajadores mayores, los derechos vulnerados y las políticas públicas orientadas a promover la inserción laboral de este grupo poblacional. Además, se analizaron los efectos que la exclusión laboral puede tener en la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas mayores de 50 años, así como en la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y pensiones.

En este análisis, se revisó leyes nacionales como la Constitución de la República de 2008, en el Art. 33 que trata sobre el trabajo en condiciones justas y satisfactorias, así como el Art. 11 numeral 2 sobre el principio de igualdad y no discriminación (Asamblea Nacional, 2008); el Código de Trabajo tipifica en su Art. 2 garantizar por parte del Estado la oportunidad de trabajo para todos en iguales condiciones (Honorable Congreso Nacional, 2005) así como normas internacionales de la OIT en su Declaración de 1998 expone sobre el derecho al trabajo como derecho fundamental de todos y como parte de los derechos humanos. Con este análisis expuesto en el marco teórico se pretende proponer posibles reformas que contribuyan a mejorar la inserción laboral de las personas mayores de 50 años.

Además del estudio normativo y legal se presentan estudios como el de Gómez (2013) que escribe su artículo en relación con la discriminación laboral por razón de edad y los derechos colectivos laborales para todos los adultos, considerándose adultos al grupo de más de 50 años y adultos mayores a los que superan los 65 años. Su artículo trata sobre la desigualdad al momento de seleccionar personal y se manifiesta de diversas formas, principalmente a través de la discriminación y la vulneración de derechos. Este artículo subraya la necesidad de abordar el envejecimiento de la población desde una perspectiva integral, considerando las complejidades sociales, económicas y legales que influyen en este fenómeno. El autor destaca la importancia de defender los intereses comunes de las personas mayores, incluyendo su salud y condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, para garantizar su plena autonomía. Se enfatiza que esto solo puede lograrse desde la perspectiva de garantizar sus derechos laborales.

Otro estudio que sustenta el presente proyecto es el de Pareja (2015) aborda la falta de oportunidades laborales para personas mayores de 50 años, cuya edad se convierte en un obstáculo para seguir participando activamente en la sociedad. Concluye que surge la necesidad de estudiar la discriminación laboral desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.

Valdez y Tapia (2020) investigan sobre la edad como factor limitante en la inserción desde la perspectiva laboral. Este enfoque es determinante para las conclusiones de este trabajo, ya que demuestra que si existe discriminación laboral sobre todo desde la perspectiva del empleador privado, ya que este se acoge a los reglamentos internos de su empresa, encubriendo los deberes y obligaciones expuestos en la normativa nacional e internacional.

Esta investigación también resolvió los objetivos planteados que fueron: “Identificar las causas y efectos por la falta de inclusión en la relación laboral de las personas mayores de 50 años de edad”; “Determinar la vulneración de derechos por la falta de inclusión laboral de personas de 50 años de edad” y por último se propone “Presentar una reforma para mejorar la inserción laboral de este grupo de personas”. El alcance del estudio está direccionado al cumplimiento de los objetivos planteados para presentar una propuesta de medidas y/o políticas para combatir la discriminación laboral y promover la inclusión laboral de personas mayores de 50 años.

4. Marco teórico

4.1. Trabajo y empleo

Se entenderá por «empleo» a toda actividad productiva realizada para terceros, por una persona en edad de trabajar, cuya finalidad principal es generar ingresos a cambio de una retribución monetaria o en especie (remuneración o beneficios) (Roser, 2015).

Alineándose con las últimas definiciones y recomendaciones de la 19ava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), se establece la siguiente conceptualización del "trabajo". En este contexto, se entiende por "trabajo" a todas las actividades llevadas a cabo por individuos, sin distinción de género o edad, con el propósito de producir bienes o prestar servicios destinados al consumo de terceros o para uso personal. Estas actividades no solo posibilitan el desarrollo de habilidades y talentos, sino que también contribuyen al progreso material, la participación en la sociedad y la realización personal del trabajador.

4.1.1. Definición de Empleo

Según el Tesouro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 'empleo' se define como: “trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado” (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el concepto de "pleno empleo" considerando tres aspectos clave. En primer lugar, se refiere a la existencia de trabajo para todas las personas que desean trabajar y están activamente en busca de empleo. En segundo lugar, este empleo debe ser tan productivo como sea posible. Por último, los individuos deben tener la libertad de elegir el tipo de empleo que desean desempeñar.

La falta de satisfacción del primer punto, es decir, cuando no hay trabajo disponible para quienes lo buscan, se considera desempleo. Por otro lado, las situaciones que no cumplen con los puntos de productividad máxima y libertad de elección se denominan subempleo.

El empleo se clasifica en dos categorías principales: formal e informal. El empleo formal abarca a aquellos trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que pueden hacer

cumplir sus derechos laborales, como la seguridad social y beneficios no salariales. En contraste, el empleo informal incluye a aquellos trabajadores que, aunque reciben remuneración por su labor, carecen de una relación laboral reconocida y no pueden hacer valer plenamente sus derechos laborales.

Esta distinción entre empleo formal e informal es crucial para comprender la diversidad de situaciones laborales y abordar las disparidades en el acceso a derechos y beneficios laborales.

4.1.2. Subempleo

“Subutilización o uso ineficiente de las habilidades, calificaciones o experiencia de un trabajador, o cuando el trabajador no puede trabajar tantas horas como está dispuesto a hacerlo” (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

La subutilización de habilidades y conocimientos puede deberse a diversas razones, como la falta de oportunidades laborales acordes con la formación y experiencia del trabajador, la falta de reconocimiento de capacidades por parte de los empleadores, o barreras estructurales en el mercado laboral. Esta situación no solo afecta al trabajador en términos de desarrollo profesional y satisfacción laboral, sino que también tiene implicaciones económicas y sociales, ya que puede conducir a una menor productividad y a un desaprovechamiento de talento que podría contribuir significativamente al crecimiento y desarrollo de una empresa o de la economía en general.

Por otro lado, la limitación en la cantidad de horas que un trabajador puede trabajar debido a restricciones externas, como políticas laborales, responsabilidades familiares o condiciones de salud, también es un aspecto importante para considerar. Esto puede tener impactos negativos en la calidad de vida del trabajador, así como en su capacidad para generar ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

La subutilización de habilidades y la limitación en la disponibilidad de horas de trabajo son fenómenos que deben abordarse desde una perspectiva integral, que considere tanto las necesidades de los trabajadores como las dinámicas del mercado laboral y las políticas públicas, con el objetivo de promover un empleo digno y productivo para todos.

4.1.3. Sector privado

Monesterola (2018) en su trabajo sobre Régimen Jurídico Laboral en el sector privado explica que el sector privado se refiere a aquellas empresas, organizaciones o entidades que son de propiedad privada, es decir, que no son controladas por el gobierno. Estas entidades operan con fines de lucro y pueden incluir empresas pequeñas, medianas o grandes, así como organizaciones sin fines de lucro que no sean controladas por el gobierno. El sector privado está sujeto a regulaciones laborales específicas que varían según el país y que establecen los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Las regulaciones laborales específicas que se aplican al sector privado varían según el país, pero generalmente establecen los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los empleados. Estas regulaciones pueden abordar temas como las condiciones de trabajo, los salarios, las horas laborales, la seguridad laboral y la protección social. El objetivo es garantizar que las relaciones laborales en el sector privado sean justas y equitativas para ambas partes.

4.1.4. Oportunidades Laborales

Para Méndez (2021) Una oportunidad laboral se refiere a una situación, vacante o posibilidad que surge en el mercado laboral y que permite a una persona obtener un empleo o mejorar su situación laboral actual. Estas oportunidades pueden manifestarse de diversas formas, como ofertas de empleo en empresas u organizaciones, ascensos, promociones, cambios de carrera, emprendimiento o acceso a educación continua. En resumen, una oportunidad laboral es cualquier situación que brinda la posibilidad de mejorar la situación profesional de una persona.

Las oportunidades laborales se refieren a la disponibilidad de puestos de trabajo para aquellos que buscan empleo. Es la cantidad de oportunidades de trabajo disponibles en el mercado laboral y se presentan dos tipos de oportunidades laborales, las permanentes y las temporales, las primeras están direccionadas a trabajos con contratos fijos y que aumentan el empleo estable. Las oportunidades temporales, cuentan con contratos temporales y no son una solución al desempleo laboral (Farné, 2018)

4.1.5. Calidad de trabajo

Conceptualizando calidad del trabajo, Farné (2018) explica que cada vez más cobra importancia la calidad del empleo ya que este genera mejor desempeño así como la satisfacción del empleado en su vida laboral, disminuyendo problemas de calidad de vida y trastornos psicológicos que trascienden a la vida familiar.

La calidad de trabajo se refiere a diversos aspectos relacionados con la experiencia laboral de una persona, más allá del simple hecho de tener un empleo. Incluye elementos como la seguridad laboral, el ambiente laboral positivo, la igualdad de oportunidades, la remuneración justa, el equilibrio entre trabajo y vida personal, el desarrollo profesional y la posibilidad de participación y autonomía en el trabajo. En resumen, la calidad de trabajo se refiere a las condiciones y características que hacen que un empleo sea satisfactorio y significativo para el trabajador.

4.2. Inserción laboral

Denominada también como inserción socio-laboral y define al proceso por el cual toda persona puede incorporarse a las actividades laborales. Para Donoso (2017) define a la inserción socio-laboral como un proceso de transición que media entre la vida académica al laboral.

Con este contexto la inserción laboral se refiere al proceso mediante el cual una persona accede a un puesto de trabajo y se integra al mercado laboral. Este proceso implica la conexión entre la oferta y la demanda laboral, donde los individuos buscan oportunidades de empleo y las empresas buscan candidatos para cubrir sus necesidades de personal. La inserción laboral no solo se limita a la obtención de un empleo, sino que también implica la adaptación y participación en el entorno laboral, contribuyendo al desarrollo personal y profesional del individuo.

Según Cravero (2018) la inserción laboral es un proceso integral que implica la interacción de diversos factores, incluyendo las características individuales de las personas y las oportunidades presentes en el mercado laboral. En este proceso, se produce un encuentro entre la empleabilidad de los individuos (sus habilidades, educación, y experiencia) y la

ocupabilidad disponible en el mercado laboral (las oportunidades de empleo existentes), facilitando así la integración efectiva de las personas al mundo laboral.

Pelayo (2017) expone la distinción entre empleabilidad y ocupabilidad y explica que empleabilidad se refiere a la capacidad del trabajador para acceder a un empleo que se alinee con sus expectativas, formación y trayectoria profesional, destacando el enfoque en la persona y su desarrollo. En contraste, la ocupabilidad se centra en la posibilidad de inserción laboral en función de las oportunidades presentes en el contexto laboral, considerando el entorno donde se encuentra el individuo.

Haciendo referencia a estos factores Romero, et. al (2014) presenta la relación de los factores condicionantes para la inserción laboral donde incluyen aspectos macroeconómicos, personales y específicos de los individuos. Los autores también enuncian aspectos emocionales y sociales que influyen en la inserción laboral. Por otro lado, enumera los factores ocupacionales que están relacionados con la dinámica económica, política y demográfica, influyentes sobre manera en la inserción ocupacional.

Tabla N° 1: *Factores que condicionan la inserción laboral*

INSERCIÓN LABORAL	
Empleabilidad	Ocupabilidad
	Estructura características y tendencias del mercado
Importancia que se le concede al trabajo	laboral
Interés por trabajar y buscar empleo (aptitud, disponibilidad)	Coyuntura económica
Autoestima personal y profesional	Las ofertas de empleo
El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos	Las demandas del empleo y Las concurrencias
Madurez ocupacional	los índices económicos
Competencias	los cambios demográficos
Competencias transversales	La política laboral del momento
Competencias básicas	

INSERCIÓN LABORAL

Competencias relacionales	La restructuración del mercado de trabajo
Competencias profesionales	Edad
Formación y titulación académica, experiencia (laboral)	Sexo
Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación	Nacionalidad
Los factores sociales	
El contexto personal	
Situaciones de rechazo	

Nota. Tomado de (Romero, Pérez, & Vidal, 2014)

Montané (2013) destaca que la optimización de la inserción laboral implica intervenir tanto en los procesos de empleabilidad del individuo como en la mejora de las ofertas de empleo (ocupabilidad). Señala que la valoración del bagaje del solicitante, las características del mercado y las operatividades son factores fundamentales para el éxito del proceso de inserción. Los elementos de empleabilidad, como el conocimiento del individuo y las técnicas de inserción, pueden mejorarse y adaptarse por el solicitante, requiriendo esfuerzo y eficiencia. En contraste, los elementos de ocupabilidad son ajenos al solicitante y están mediados por elementos externos, siendo impredecibles debido a su composición, con ventajas y desventajas según el contexto.

4.2.1. Causas y efectos

Además de los cambios económicos a corto plazo, existen factores estructurales que afectan a los mercados laborales y, en particular, a la inserción laboral de cualquier grupo etario. Estos incluyen:

1. **Dinámicas de oferta y demanda laboral:** Cambios en la estructura de la economía, como la automatización y la globalización, pueden alterar la demanda de ciertos tipos de trabajos y requerir habilidades diferentes a las tradicionales,

generando dificultades para la inserción laboral de cierto grupo etario que está apartado de estas habilidades sobre todo de las tecnológicas.

2. **Cambios en el funcionamiento de los mercados laborales:** La evolución de las relaciones laborales, la aparición de nuevas formas de empleo (como el trabajo independiente o gig economy) y la flexibilización laboral pueden influir en las oportunidades laborales disponibles.
3. **Transformaciones socioeconómicas:** Factores como el envejecimiento de la población, los cambios en las estructuras familiares y la urbanización pueden tener efectos en la inserción laboral de las personas mayores de 50 años al modificar las dinámicas familiares y comunitarias tradicionales.

Estos factores estructurales pueden tener un impacto significativo en la inserción laboral de las personas mayores de 50 años y requieren políticas y estrategias específicas para abordar sus efectos y promover una transición efectiva al mercado laboral (Centro Europeo de Postgrado, 2020) .

La Organización Internacional de Trabajo identifica las siguientes causas y efectos de la inserción laboral:

4.2.1.1. Causas de la inserción laboral:

1. **Educación y formación:** La capacitación y la educación adecuadas pueden aumentar las oportunidades de inserción laboral al mejorar las habilidades y la empleabilidad.
2. **Experiencia laboral previa:** La experiencia laboral previa puede facilitar la inserción en el mercado laboral al demostrar habilidades y competencias relevantes.
3. **Redes profesionales:** Las conexiones y contactos en el ámbito laboral pueden ser útiles para encontrar oportunidades laborales.
4. **Demandas del mercado laboral:** Las necesidades y demandas del mercado laboral, así como las condiciones económicas, pueden influir en las oportunidades de inserción laboral.

4.2.1.2. Efectos de la inserción laboral:

1. **Estabilidad económica:** El empleo proporciona ingresos estables y contribuye a la estabilidad financiera.
2. **Desarrollo personal y profesional:** El trabajo puede brindar oportunidades de crecimiento personal y profesional, así como el desarrollo de nuevas habilidades.
3. **Bienestar psicológico:** Tener un empleo puede contribuir al bienestar emocional y psicológico al proporcionar un sentido de propósito y logro.
4. **Inclusión social:** El empleo puede promover la inclusión social al permitir la participación en la sociedad y el establecimiento de relaciones sociales (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Las causas y efectos de la inserción laboral están influenciados por una variedad de factores individuales y contextuales, y pueden tener un impacto significativo en la vida de las personas y en la sociedad en general. Las causas de la inserción laboral incluyen la educación y formación adecuadas, la experiencia laboral previa, las redes profesionales y las demandas del mercado laboral. Por otro lado, los efectos de la inserción laboral incluyen la estabilidad económica, el desarrollo personal y profesional, el bienestar psicológico y la inclusión social. Estos aspectos resaltan la importancia del empleo en la vida de las personas, no solo como fuente de ingresos, sino también como medio de crecimiento y conexión con la sociedad.

4.2.2. Perspectivas para la inserción laboral

Para Ramírez (2021) la inserción sociolaboral abarca colectivos de alto riesgo social como: Individuos desempleados por un largo tiempo, personas sin empleo y que están cerca de jubilación, víctimas de algún tipo de violencia, etnias minoritarias, personas con problemas como drogadicción, discapacidad, alcoholismo, reclusos o exconvictos. Es en estos grupos donde la interacción entre empleabilidad y ocupabilidad resultan efectivas.

Montesdeoca y Tapia (2020), en su trabajo titulado “La edad como factor limitante en la inserción laboral desde la perspectiva empresarial”, buscan identificar los parámetros que los empresarios utilizan para la inserción laboral de personas mayores a 50 años. Aunque el estudio está direccionado a un grupo etario menor, 40 años, los resultados son alarmantes y afirman que las personas mayores de 50 años enfrentan desventajas acumulativas que se amplifican con

el tiempo, por lo que es crucial que se mantengan actualizadas en los avances actuales. Un antecedente primordial es la falta de adaptación a nuevas tecnologías y el ritmo laboral puede generar consecuencias negativas, como la dificultad de ser contratados si no se actualizan constantemente. Esto puede resultar en la exclusión del mercado laboral debido a la edad, llevando a la sustitución por personas más jóvenes y obligando a los adultos mayores a buscar opciones laborales más desafiantes.

Los limitantes identificados en este estudio se orientan a patologías crónicas como un aumento en el ausentismo laboral lo que perjudica el desempeño; y un factor discriminatorio en su apatía, carácter poco jovial, y falta de formación tecnológica, encierran situaciones de discriminación respecto al ambiente laboral, que para el empleador causa perjuicios y estereotipos llegando a buscar su propia conveniencia y beneficios.

Según Rubio (2014), las oportunidades, necesidades y circunstancias son diferentes entre una persona desempleada de 23 años y otra de 50 o más. Las personas mayores de 50 años enfrentan desafíos al buscar empleo debido al tiempo de inactividad y a dificultades de inserción laboral. Sin embargo, los desempleados de estas edades deben superar obstáculos como actualizar currículos y enfrentarse a entrevistas. La desmotivación también es un problema, con algunos atribuyendo su situación a la edad, adoptando actitudes pasivas en la búsqueda de empleo y formación.

4.2.3. Problemática de la inserción laboral para personas mayores de 50 años

Las investigaciones realizadas por la Organización de las Naciones Unidas en 2018 establecieron que un considerable número de individuos mayores permanece activo en el ámbito laboral incluso después de haber superado la edad de jubilación establecida. En América Latina, este tema ha adquirido relevancia en las discusiones desde dos perspectivas principales. Por un lado, se destaca el enfoque de derechos, que llevó al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a designar a una Experta Independiente para evaluar el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las personas de edad, abordando aspectos como el acceso al derecho al trabajo y a la protección social. Por otro lado, se examina el análisis de los acelerados procesos de envejecimiento que se están experimentando en muchos países de la región y su

impacto en los mercados laborales y los sistemas de protección social (Organización de las Naciones Unidas, 2018).

Uno de los factores identificados por la Organización está relacionado con el envejecimiento como limitante para permanecer en los mercados laborales. En los países de Latinoamérica, se incluye la escasez de oferta laboral, ligado a la precariedad de los sistemas de pensiones que se vuelven insostenibles, sin embargo, la oferta laboral para este grupo de adultos se vuelve cada vez más reducida a pesar de existir la posibilidad de la prolongación de la vida laborar aumentando la edad legal de jubilación.

4.2.4. El contexto del envejecimiento

Entender el contexto del envejecimiento laboral, Sánchez (2015) establece dos grupos: los trabajadores maduros que corresponden a la población mayor de 45 años; y los trabajadores de edad avanzada cuya edad oscila entre los 50 años hasta la tercera edad (65 años). Esta afirmación sin ser una normativa se aplica en casi todos los países desarrollados, donde la tasa de trabajadores jóvenes descende, la población activa madura aumenta en más del 50% superando a la población trabajadora joven imponiendo nuevos desafíos y exigencias económicas y sociales, con nuevas políticas que permitan aprovechar los recursos adquiridos por la población de edad avanzada que a menudo no son apreciados ni calificados.

Estudios realizados por Gómez (2013) demuestra que la falta de inclusión laboral debido al envejecimiento se ve reflejada en la percepción social que parte desde los adultos mayores a 50 años, quienes experimentan una subordinación y disminución en su papel en la sociedad. La complejidad para identificar y distinguir sus derechos, considerando las diversas circunstancias sociales y personales en las que hombres y mujeres envejecen, resalta la importancia de un enfoque basado en la titularidad de los derechos.

La concepción de igualdad formal y la falta de tolerancia social para reconocer las diferencias individuales de las personas mayores contribuyen a una uniformidad social que las discrimina, haciéndolas invisibles y relegando su protección a la dependencia económica y social. Este enfoque genera estigmas, fomentando el rechazo y el resentimiento al percibir a las personas mayores como simples beneficiarios de derechos (Gómez, 2013).

La igualdad en los derechos individuales y sociales es esencial para preservar la dignidad de las personas mayores y garantizar niveles mínimos de igualdad material, considerando la diversidad de su posición económica y política. El debate sobre la titularidad de derechos para las personas adultas mayores a 50 años se conecta con la falta de inclusión laboral en el envejecimiento, especialmente en un contexto global donde el aumento de la edad de jubilación ha generado discusiones sobre posibles desigualdades generacionales en el bienestar, afectando las oportunidades laborales para los jóvenes.

Es crucial destacar que la igualdad en la titularidad de los derechos no requiere un consenso universal sobre cuáles derechos deben ser reconocidos como universales. Más bien, implica reconocer que tanto los derechos individuales como los sociales nos pertenecen a todos de manera igual y universal.

En el caso de las personas mayores a 50 años, la titularidad de derechos implica, a nivel individual, tutelar y valorar sus diversas identidades, respetando su autonomía y realizando evaluaciones periódicas para adaptarse a sus necesidades cambiantes. A nivel social, implica implementar medidas que eliminen o reduzcan las desigualdades económicas y sociales a las que a menudo se enfrentan, contrarrestando la marginación estructural y situándolos en una posición de igualdad respecto al resto de la sociedad.

En el contexto del envejecimiento, la autonomía solo puede lograrse plenamente si se reconocen derechos sociales más amplios que permitan la participación activa de los adultos sobre los 50 años y los adultos mayores en decisiones que les afectan, no solo en el ámbito político, sino también en el social. Esto garantiza una igualdad real, promoviendo la inclusión y el respeto hacia un grupo etario que merece ser valorado y considerado en todas las facetas de la vida.

De aquí se resalta la importancia de la inclusión social de personas mayores de 50 años que requiere un enfoque integral que aborde tanto las barreras estructurales como los estigmas sociales. Promover la diversidad, el respeto y el reconocimiento de las contribuciones de este grupo en todas las esferas de la sociedad es esencial para construir comunidades más inclusivas y enriquecedoras.

4.2.5. Envejecimiento activo

En base a las oportunidades laborales equitativas para todos los grupos en edad de trabajar, la Organización Mundial de la Salud enuncia el término envejecimiento activo adoptado desde los años 1990 y se relaciona con la satisfacción potencial del bienestar físico, social y mental durante todo su ciclo de vida, para lo que la participación del individuo dentro de una sociedad activa, le permite cumplir sus deseos y necesidades para una buena calidad de vida y satisfacción, seguridad y cuidados adecuados.

El informe de la OMS sobre el envejecimiento activo establece que se debe adoptar un enfoque centrado en el envejecimiento activo en las políticas y programas de desarrollo que brindan la oportunidad de abordar diversos desafíos tanto a nivel individual como poblacional durante el proceso de envejecimiento. Cuando la salud, el empleo, el mercado laboral y las políticas educativas y sanitarias respaldan el envejecimiento activo, es probable que se observen los siguientes resultados:

- Reducción de muertes prematuras en etapas productivas de la vida.
- Disminución de discapacidades relacionadas con enfermedades crónicas en la vejez.
- Mayor cantidad de personas disfrutando de una calidad de vida positiva a medida que envejecen.
- Participación en ámbitos sociales, culturales, económicos y políticos, tanto en trabajos remunerados como no remunerados, así como en la vida doméstica, familiar y comunitaria.
- Menores gastos asociados a tratamientos médicos y atención sanitaria (Organización Mundial de la Salud, 2016).

Las políticas y programas de envejecimiento activo reconocen la importancia de equilibrar la responsabilidad personal (cuidado de la salud individual), la creación de entornos propicios para las personas mayores y la solidaridad intergeneracional. Se enfatiza la necesidad de que las personas y las familias planifiquen y se preparen para la vejez, adoptando prácticas saludables a lo largo de su vida. Además, se subraya la importancia de crear entornos que faciliten la toma de decisiones saludables y que promuevan el bienestar a lo largo del proceso de envejecimiento. Estas políticas han demostrado que invertir un dólar en medidas para

aumentar y fomentar el empleo para grupos de edad avanzada, se llega a ahorrar 3,2 dólares en gastos médicos (Organización Mundial de la Salud, 2016)

4.3. Discriminación

Toda persona mayor de 50 años se ha visto enfrentado en algún momento de su vida la discriminación laboral, por edad y la falta de adaptación tecnológica, estos son desafíos que deben resolverse mediante políticas y prácticas laborales más equitativas y actualizadas, lo que destaca la urgencia de abordar la brecha generacional en el empleo, promoviendo una visión más inclusiva y valorando las habilidades y la experiencia de los trabajadores mayores de 50 años

4.3.1. Definición de discriminación

Desde tiempos antiguos, la igualdad ha sido un tema central, discutido tanto desde perspectivas filosóficas como jurídicas. En la antigua Grecia, se abordó desde dos enfoques, y hasta Aristóteles vinculó el concepto de equidad con el de justicia. En el Derecho Romano, Ulpiano estableció los *Tria Praecepta Iuris*, los tres principios del derecho, siendo "*Suum cuique tribuere*", dar a cada uno lo suyo, el primer argumento que introduce el concepto de equidad en materia legal.

López (2013) explica origen de la palabra discriminación y dice que proviene del latín y significa seleccionar excluyendo. Generalmente, la discriminación se refiere a tratar indebidamente a alguien sin justificación.

Esta definición conlleva a reflexionar sobre la naturaleza intrínseca de la discriminación, que implica no solo la selección o diferenciación, sino también la exclusión injusta de ciertos individuos o grupos.

Desde esta perspectiva, se comprende que la discriminación es un acto que va más allá de la simple distinción, ya que implica un juicio de valor que resulta en un trato desigual e injusto hacia ciertas personas. Este concepto invita además a cuestionar las bases sobre las cuales se llevan a cabo estas selecciones y exclusiones, destacando la importancia de la justificación y la equidad en todas las interacciones humanas.

En última instancia, el aporte de López insta a reflexionar sobre cómo podemos trabajar para erradicar la discriminación en todas sus formas, promoviendo la igualdad, el respeto y la inclusión en nuestras sociedades.

4.3.1.1. Tipos de Discriminación:

- **Discriminación Negativa:** Tratar indebidamente a una persona por causas injustificadas, manifestando estigma y generando relaciones de poder desiguales.
- **Discriminación Positiva:** Una medida política que busca ayudar a colectivos desfavorecidos para lograr la equidad social.

El autor también conceptualiza estigma y manifiesta que es un proceso que origina y perpetúa relaciones injustas de poder. Implica actitudes negativas hacia un grupo de individuos debido a atributos particulares, como ser VIH positivo, tener lepra o cáncer, cuestiones de género, sexualidad, u otros comportamientos creados para justificar a los grupos dominantes en la sociedad.

Por lo tanto, la discriminación se manifiesta como una forma de estigma, que puede incluir cualquier distinción arbitraria, exclusión o restricción basada en atributos estigmatizados.

La discriminación en el contexto legal se refiere al trato injusto o desigual hacia una persona o grupo de personas basado en ciertas características protegidas por la ley. Estas características pueden incluir raza, color, origen nacional, sexo, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otras (Castro, 2001).

Concretando, la discriminación es un fenómeno que implica tratar injustamente a individuos por motivos injustificados, y el estigma es un proceso que perpetúa relaciones de poder desiguales, dando lugar a actitudes negativas hacia ciertos grupos. La discriminación puede manifestarse de manera negativa o positiva, dependiendo de si se considera de tratos injustificados o medidas para promover la equidad social.

Dentro del Marco Jurídico Internacional el principio de no-discriminación se encuentra tipificado en la mayoría de instrumentos internacionales, universales, regionales y locales, con base en los derechos humanos. Enunciando los más importantes, se puede tipificar:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, en los artículos 1,2 y 7 establecen que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados de razón. Cada persona tiene el derecho a disfrutar de todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna de raza, color, edad, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Asimismo, se enfatiza que todos son iguales ante la ley, garantizando el derecho a igual protección de la misma sin distinción, y se reconoce el derecho a la igual protección contra toda forma de discriminación (Organización de los Estados Americanos, 2010).

En el Convenio Relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 1 expone que la discriminación, a efectos de este acuerdo, incluye cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como raza, edad, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que anule o altere la igualdad de oportunidades en el empleo. También aborda otras formas de discriminación especificadas por el Miembro interesado, consultando con organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. Sin embargo, las distinciones basadas en las calificaciones necesarias para un empleo específico no se consideran como discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

Otros documentos de igual manera reconocen la posibilidad de identificar otras formas de discriminación en consulta con representantes de empleadores y trabajadores. Importante es la exclusión de las distinciones basadas en las calificaciones necesarias para un trabajo específico de la categoría de discriminación. En resumen, los Convenios buscan erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, fomentando la igualdad de oportunidades para todos los individuos.

4.3.2. Discriminación Laboral

Castro (2001) manifiesta que la discriminación laboral se define como cualquier forma de distinción, exclusión o preferencia en el trato que tenga lugar durante una relación laboral y

se base en criterios como raza, color, sexo, religión, afiliación sindical, opinión política u otros que se consideren irrazonables o injustificados. Su efecto es alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Bayefsky (2019) explica que la discriminación en el empleo y la ocupación se refiere a prácticas que colocan a ciertas personas en una posición desventajosa en el mercado laboral debido a características como edad, religión, género, etc. Puede ser directa (distinciones explícitas) o indirecta (prácticas aparentemente neutrales con efectos negativos). La igualdad de oportunidades es crucial para permitir a todas las personas desarrollar plenamente sus talentos. Eliminar la discriminación requiere no solo erradicar prácticas discriminatorias, sino también promover la igualdad en todas las etapas laborales, desde la contratación hasta la jubilación, incluyendo aspectos como remuneración y desarrollo profesional.

Se identifican dos prácticas de discriminación, esta puede ser directa, evidente en distinciones explícitas como anuncios exclusivos para un género, límite de edad, y también indirecta, donde prácticas aparentemente neutrales tienen un impacto negativo en ciertos grupos. La discriminación indirecta, al ser más sutil, resulta más difícil de abordar al no ser explícita en su naturaleza.

Como las bases de discriminación son variadas, puede ser por sexo, religión, opinión política, origen social, edad, estado respecto a VIH/SIDA, discapacidad, orientación sexual, afiliación y actividad sindical y otras que demuestren algún tipo de diferencia.

4.3.3. Discriminación basada en la edad

El Ministerio de Trabajo expidió la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral según el Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0082 aseverando en su Artículo 5, literal 8 que se prohíbe “Establecer como requisitos, criterios de selección referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial y otros requisitos discriminatorios” (Ministerio de Trabajo, 2017, pág. 17).

La discriminación basada en la edad se manifiesta a través de procesos de selección, promoción y formación, lo que lleva a que los trabajadores mayores enfrenten mayores tasas de desempleo y subempleo en comparación con sus colegas más jóvenes. Esta problemática no

solo afecta a nivel individual, sino que también contribuye a la desigualdad laboral y al deterioro de la calidad de vida de este segmento poblacional.

La discriminación laboral hacia personas mayores no solo impacta negativamente la vida y el bienestar de los trabajadores de mayor edad, sino que también tiene consecuencias económicas y sociales a nivel comunitario. La falta de inclusión laboral para este grupo etario socava el principio de igualdad de oportunidades y perpetúa estereotipos que no reflejan la contribución y el potencial de los trabajadores mayores en la fuerza laboral actual (Ministerio de Trabajo, 2021).

Viera (2020) expone que, en el contexto de los antecedentes jurisprudenciales y criterios doctrinarios presentados, es esencial relacionarlos con las problemáticas surgidas en los casos de las personas mayores de 50 años y las prácticas discriminatorias o de maltrato dirigidas hacia este grupo social. El ámbito laboral, central en esta investigación, emerge como un espacio crítico donde la discriminación contra los trabajadores mayores es evidente, revelando que las cuestiones de igualdad material no logran garantizar una equidad real y un trato adecuado que aborde las desventajas asociadas a la edad.

La discriminación en el ámbito laboral contra los adultos a partir de los 50 años es una realidad frecuente y, en algunos casos, socialmente aceptada. Estos individuos enfrentan discriminación al buscar empleo o durante su permanencia en el lugar de trabajo debido a su edad. Se han establecido normativas, incluso a nivel internacional, para prevenir y abordar estas afectaciones a los derechos humanos y constitucionales (Ferrajoli, 2008).

Pareja (2015) afirma que es necesario reconocer que la cultura ecuatoriana en sí misma es discriminatoria, abarcando la discriminación por raza, género, origen y, especialmente, por edad. Esta discriminación no se limita solo a los adultos mayores, ya que los jóvenes también enfrentan barreras al acceder al empleo. En este contexto, se revela que el mercado laboral ecuatoriano, más allá de las prácticas discriminatorias, presenta una incapacidad estructural para absorber la mano de obra de manera inclusiva.

En la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en 2007, la discriminación basada en la edad es una práctica prohibida que afecta a trabajadores tanto de edad avanzada como a aquellos menores de 25 años. Los trabajadores mayores a menudo enfrentan obstáculos en el

empleo debido a prejuicios sobre sus habilidades y disposición para aprender, así como a la preferencia por contratar a empleados más jóvenes por motivos de costos. Por otro lado, los trabajadores más jóvenes pueden experimentar discriminación mediante la asignación desproporcionada de empleos temporales con menos beneficios, salarios más bajos sin justificación de menor productividad, y períodos de prueba más largos con contratos flexibles. La discriminación basada en la edad persiste en diversas formas en el ámbito laboral (Conferencia Internacional del Trabajo, 2007).

La discriminación laboral por edad, también conocida como edadismo, se manifiesta cuando los trabajadores enfrentan trato desigual o desfavorable debido a su edad. Esto puede traducirse en diversos desafíos, como la percepción de que los trabajadores mayores son menos capaces o dispuestos a aprender nuevas habilidades. Además, a menudo se les pasa por alto sus valiosas experiencias laborales.

Entre las formas de discriminación laboral hacia los individuos de este grupo etario se encuentran, la falta de oportunidades de empleo, el estigma asociado con la edad, la asignación de tareas menos significativas, la exclusión de oportunidades de formación y desarrollo profesional, y, en algunos casos, la reducción salarial sin justificación basada en el rendimiento real.

Combatir la discriminación por edad implica promover una cultura laboral inclusiva y reconocer el valor de la diversidad de edades en el entorno laboral. Esto incluye brindar oportunidades de desarrollo profesional, valorar la experiencia acumulada y evitar estereotipos basados en la edad para garantizar un trato equitativo para todos los trabajadores, independientemente de su edad.

4.4. Vulneración y Contexto Social

Pizarro (2017) en sus estudios sobre la vulnerabilidad social en América Latina no solo está relacionada con la pobreza, sino que también refleja la incapacidad de los grupos más vulnerables de la sociedad para enfrentar los impactos del desarrollo actual y obtener beneficios de él. A menudo se asocia la vulnerabilidad con la falta de ingresos, pero también puede deberse a la inseguridad y la incapacidad de hacer frente a los cambios económicos y sociales. Por ejemplo, los trabajadores urbanos pueden estar más expuestos a los efectos negativos de las

políticas de ajuste estructural que los campesinos que practican la agricultura de subsistencia en áreas remotas.

La vulnerabilidad social se refiere a la condición en la que se encuentran ciertos grupos de la población que, debido a diversas circunstancias, se enfrentan a un mayor riesgo de sufrir situaciones de pobreza, exclusión social, discriminación o dificultades para acceder a recursos básicos como vivienda, educación, salud y empleo. Estas circunstancias pueden ser el resultado de factores como la edad, el género, la etnia, la discapacidad, el nivel educativo, la situación laboral, entre otros. La vulnerabilidad social implica una mayor fragilidad o debilidad frente a eventos adversos o situaciones de crisis, y puede requerir intervenciones específicas para garantizar la protección y el bienestar de estos grupos.

4.4.1. Vulneración de derechos

Para definir la vulneración de derechos es importante explicar que son los derechos constitucionales. Estos son aquellos derechos fundamentales que están reconocidos y protegidos por la Constitución del Ecuador. Estos derechos son considerados esenciales para garantizar la dignidad, la libertad y la igualdad de todas las personas. En los derechos constitucionales se incluyen:

1. **Derecho a la vida:** El derecho a la vida es fundamental y garantiza que todas las personas tengan el derecho a vivir y a ser protegidas contra cualquier amenaza a su vida.
2. **Derecho a la libertad:** Este derecho protege la libertad individual de las personas, incluido el derecho a la libertad de expresión, de reunión pacífica y de asociación.
3. **Derecho a la igualdad:** Garantiza que todas las personas sean tratadas por igual ante la ley y protege contra la discriminación por motivos de raza, género, religión u origen nacional.
4. **Derecho a la privacidad:** Protege el derecho de las personas a la privacidad en su vida personal, familiar y en sus comunicaciones.
5. **Derecho a la educación:** Garantiza el acceso a una educación de calidad y la igualdad de oportunidades educativas para todos.
6. **Derecho al trabajo:** Protege el derecho de las personas a trabajar en condiciones dignas y a recibir una remuneración justa por su trabajo (Asamblea Nacional, 2008).

La vulneración de derechos se refiere a la violación o el incumplimiento de los derechos humanos de las personas. Esto puede ocurrir cuando los derechos garantizados por la legislación nacional e internacional no se respetan, protegen o cumplen adecuadamente. La vulneración de derechos puede manifestarse en diversas formas, como la discriminación, la violencia, la falta de acceso a servicios básicos, la falta de libertad de expresión o la privación de derechos laborales, entre otros. Es importante reconocer y denunciar la vulneración de derechos para poder tomar medidas que protejan y promuevan los derechos humanos de todas las personas.

4.4.1.1. Derechos vulnerados

Los derechos vulnerados en este contexto son principalmente el derecho al trabajo y el derecho a la no discriminación. El derecho al trabajo, reconocido en varios instrumentos internacionales y en la mayoría de las constituciones, incluida la de Ecuador, garantiza a todas las personas el acceso a oportunidades laborales justas y equitativas. Sin embargo, la discriminación por edad en el ámbito laboral puede impedir que las personas mayores de 50 años accedan a empleos o que sean tratadas de manera injusta en el trabajo, lo que vulnera su derecho al trabajo.

Además, se vulnera el derecho a la no discriminación, que es un derecho fundamental que prohíbe tratar injustamente a las personas en función de características como la edad, el género, la raza o la religión. La discriminación por edad puede manifestarse en decisiones de contratación, ascensos, condiciones laborales y terminación del empleo, entre otros aspectos, y puede tener un impacto significativo en la vida laboral y personal de las personas mayores.

La falta de inclusión en el ámbito laboral vulnera tanto el derecho al trabajo como el derecho a la no discriminación, y otros; es importante abordar esta problemática mediante la promoción de políticas y medidas que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su edad.

4.4.1.1.1. Derecho al trabajo

El primer derecho vulnerado es el Derecho al Trabajo, según la Declaración de las Naciones Unidas en el artículo 23 tipifica que: “Toda persona tiene Derecho al Trabajo, a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección

contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1948).

El Derecho del Trabajo, a pesar de contar con mecanismos legales como la Acción de Protección, se encuentra vulnerado en diversas circunstancias y casos, indicando que el marco legal actual puede resultar insuficiente para garantizar su pleno respeto y aplicación.

4.4.1.1.2. *Derecho a la vida digna*

En la misma declaración el artículo 25 enuncia el Derecho a la vida digna:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, la vestimenta, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1948).

Este artículo es muy claro ya que especifica el derecho de toda persona a cubrir sus necesidades de abrigo, alimentación, salud, servicios básicos y prestaciones sociales. En este grupo se encuentran grupos especiales como: mujeres embarazadas, discapacitados y personas con enfermedades especiales. En este y en otros artículos no se especifica la discriminación laboral por edad siendo un detonante esencial en el edadismo.

4.4.1.1.3. *Derecho a la igualdad*

El principio fundamental de igualdad, que impulsa los Derechos Humanos, destaca la necesidad de tratar a todas las personas de manera equitativa, sin discriminación. A lo largo del siglo XX, los Movimientos Sociales han abogado por la igualdad, independientemente de factores como género, raza, religión, etnia o edad. Ejemplos notables incluyen el Movimiento a Favor de los Derechos de la Mujer, que se ha extendido a lo largo de varios siglos, y los Movimientos de Derechos Civiles que han desafiado el racismo a nivel mundial.

A pesar de los avances, la discriminación persiste en diversas áreas de la sociedad debido a cambios insuficientes en las normas y prácticas. Aunque la no discriminación y la

igualdad están reconocidas en las leyes, aún existen disparidades en políticas, asignación de recursos y prestación de servicios públicos. A pesar de contar con derechos como la igualdad salarial y oportunidades de empleo, las diferencias persisten en esferas como la participación política, especialmente para mujeres y minorías étnicas. Aunque se haya establecido legalmente el derecho a la igualdad, la falta de mecanismos eficaces para hacer cumplir estas leyes perpetúa desigualdades en la práctica.

El derecho a la igualdad se ha enunciado en las normativas y legislaciones internacionales como nacionales por lo que la vulneración de este derecho está claramente demostrada.

4.4.1.1.4. *Derecho a la no discriminación*

El derecho a la no discriminación es un principio fundamental que busca asegurar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, independientemente de su edad. Este derecho está respaldado por diversos instrumentos legales y normativas a nivel internacional y nacional.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos:

Artículo 2: Prohíbe la discriminación por motivos de raza, edad, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de las personas de edad se enfoca en las personas mayores a los 60 años, sin embargo, reconoce el derecho a no ser objeto de discriminación por motivos de edad, lo que incluye a todos los grupos etarios (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018)

El derecho a la no discriminación es un principio fundamental consagrado en numerosos instrumentos legales a nivel internacional y nacional. Este derecho busca garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, sin importar su edad. En la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 2 prohíbe la discriminación por motivos de raza, edad, color, sexo, idioma, religión, opinión política u otras condiciones. Además, la Declaración

de las Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas de Edad, reconoce el derecho a no ser objeto de discriminación por motivos de edad, lo que abarca a todos los grupos etarios.

Estos conceptos resaltan la importancia de combatir la discriminación en todas sus formas y de promover la igualdad y el respeto por la dignidad humana. Es fundamental que tanto a nivel nacional como internacional se adopten medidas efectivas para proteger este derecho y garantizar que todas las personas, independientemente de su edad, puedan disfrutar plenamente de sus derechos y libertades fundamentales.

4.4.2. Pobreza

Perona (2016) manifiestan que la pobreza se entiende como una situación de carencia que implica tanto la falta de elementos esenciales para la subsistencia y el desarrollo personal, como la insuficiencia de herramientas para salir de esa situación. Se habla de pobreza estructural cuando no se logran satisfacer las necesidades básicas, pero también cuando los ingresos están por debajo de una línea imaginaria de pobreza. Los diferentes conceptos de pobreza reconocen que esta puede tener diferentes orígenes y resultar de diversas situaciones previas. La pobreza no solo compromete el presente, sino también el futuro al implicar la transferencia intergeneracional de la misma. Se considera que la pobreza implica un deterioro de los vínculos relacionales y un alejamiento de la vida pública. La vulnerabilidad y la exclusión se relacionan con la pobreza como herramientas analíticas que permiten entender las diversas situaciones de privación y el proceso de pérdida de participación en la sociedad.

En síntesis, la pobreza es una situación en la que las personas carecen de los recursos materiales, sociales y económicos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y llevar una vida digna. Esta carencia puede manifestarse en la falta de acceso a alimentos, vivienda adecuada, educación, atención médica y otros servicios esenciales. La pobreza también puede implicar la exclusión social y la falta de oportunidades para participar plenamente en la sociedad. La pobreza puede ser el resultado de diversas causas, como la falta de empleo, la discriminación, la falta de acceso a la educación y la salud, y las condiciones económicas desfavorables. Es importante abordar la pobreza de manera integral, teniendo en cuenta sus múltiples dimensiones y trabajando para eliminar sus causas subyacentes.

4.4.3. *Inclusión y Exclusión Social*

La inclusión social es un tema de gran relevancia en la actualidad, ya que aborda la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo a los derechos fundamentales para todas las personas. En contraste, la exclusión social representa un obstáculo significativo para el desarrollo humano y el bienestar colectivo, al marginar a grupos específicos de la sociedad y limitar su participación en aspectos clave de la vida comunitaria.

Es necesario destacar la importancia de comprender y abordar la inclusión y la exclusión social desde una perspectiva multidimensional, que considere no solo aspectos económicos, sino también culturales, políticos y sociales. Además, podríamos mencionar la relevancia de políticas y acciones concretas orientadas a promover la inclusión y combatir la exclusión, con el objetivo de construir sociedades más justas, equitativas y cohesionadas.

4.4.3.1. *Inclusión social*

El nuevo informe de la OIT define "inclusión" en el lugar de trabajo como la experiencia que tienen las personas en cuanto a sentirse valoradas por su identidad, competencias y experiencia, así como su sentido de pertenencia con otros en el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2022). La inclusión en el lugar de trabajo se refiere a cómo los empleados se sienten y son tratados en el entorno laboral en relación con su diversidad personal, como su antigüedad en el cargo, edad, género, etnia, raza o religión. Este estudio muestra que la percepción de inclusión está más relacionada con la antigüedad en el cargo que con otras características personales. Además, los trabajadores en empresas medianas, grandes o multinacionales suelen tener una percepción más positiva de la inclusión en comparación con los empleados de empresas nacionales más pequeñas.

La inclusión social se refiere al proceso mediante el cual se garantiza que todas las personas, independientemente de su origen, género, etnia, discapacidad o cualquier otra condición, tengan acceso equitativo a oportunidades, recursos y derechos en la sociedad. La inclusión social busca eliminar las barreras que impiden la participación plena y activa de todas las personas en la sociedad, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Esto implica asegurar que todas las personas tengan acceso a servicios básicos como educación, salud, vivienda y empleo, así como a participar en la toma de decisiones y en la vida

comunitaria. La inclusión social es fundamental para construir sociedades más justas, cohesionadas y sostenibles.

4.4.4. Exclusión social

“Proceso por el cual una persona o una comunidad son reducidas a un estado de pobreza mediante su exclusión (voluntaria o impuesta) de la sociedad moderna” (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

La exclusión social es un proceso multidimensional en el que las personas son marginadas o discriminadas en diferentes aspectos de la vida social, como el empleo, la educación, la vivienda, la salud y la participación política. La exclusión social implica la negación de derechos básicos y la falta de acceso a recursos y oportunidades que son necesarios para una vida digna. Las personas que experimentan exclusión social suelen enfrentarse a la pobreza, la discriminación y la falta de poder para participar plenamente en la sociedad. La exclusión social puede ser el resultado de factores como la pobreza, la discriminación, la falta de educación y la falta de empleo. Es un fenómeno complejo que requiere respuestas integrales y políticas públicas efectivas para abordarlo.

4.5. Inserción laboral de personas de 50 años en la Legislación Ecuatoriana

4.5.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, en su **Artículo. 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 (Asamblea Nacional, 2008)

El artículo citado de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el trabajo como un derecho y un deber social fundamental, así como un derecho económico que va más allá de la simple obtención de ingresos. Este enfoque resalta la importancia del trabajo en la

vida de las personas, no solo como una fuente de sustento económico, sino también como un medio de realización personal y de contribución al bienestar de la sociedad en su conjunto.

Al garantizar el pleno respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, el Estado se compromete a asegurar condiciones laborales que permitan una vida decorosa, remuneraciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Esto implica no solo garantizar salarios adecuados y condiciones laborales seguras, sino también promover un entorno laboral que respete los derechos humanos y fomente el desarrollo integral de los trabajadores. Este artículo destaca la importancia de proteger y promover los derechos de los trabajadores, reconociendo el trabajo como un elemento central en la vida de las personas y en el funcionamiento de la economía. Al hacerlo, se establece un marco que busca asegurar condiciones laborales justas y dignas para todos.

Estas disposiciones constitucionales subrayan el compromiso del Estado ecuatoriano en garantizar el derecho al trabajo de todos los adultos en capacidad de trabajar. Estos principios sirven como base legal para abordar la discriminación laboral y promover condiciones equitativas en el ámbito laboral, especialmente para personas mayores de 50 años que puedan enfrentar desafíos en este contexto.

En su **Artículo 11 núm. 2** de la Constitución, refuerza el principio de igualdad y no discriminación al autorizar al Estado a tomar medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real entre aquellos que se encuentren en situaciones de desigualdad (Asamblea Nacional, 2008).

Es así que, al autorizar al Estado a tomar medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real entre aquellos que se encuentren en situaciones de desigualdad, refuerza el principio de igualdad y no discriminación de manera significativa. Este artículo reconoce la necesidad de abordar las desigualdades estructurales que pueden existir en la sociedad y que pueden afectar a ciertos grupos de manera desproporcionada. Al permitir al Estado tomar medidas de acción afirmativa, se abre la puerta a la adopción de políticas y programas específicos diseñados para abordar estas desigualdades y promover la igualdad de oportunidades para todos.

Las medidas de acción afirmativa tienen como objetivo nivelar el campo de juego y garantizar que todos tengan igualdad de oportunidades para alcanzar su máximo potencial, independientemente de su origen, género, edad u otras características. El artículo representa un compromiso importante con la promoción de la igualdad real y efectiva, y reconoce la importancia de tomar medidas concretas para abordar las desigualdades y la discriminación en la sociedad.

De manera específica en la Constitución de la República los artículos relacionados a la inserción laboral y los derechos del trabajador se tipifican en los siguientes artículos:

Sección tercera - Formas de trabajo y su retribución

Artículo 325: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Asamblea Nacional, 2008, pág. 101).

El artículo citado establece un principio fundamental en el ámbito laboral: el derecho al trabajo como un derecho que el Estado debe garantizar. Este derecho abarca todas las modalidades de trabajo, ya sea en relación de dependencia o autónomas, e incluye actividades de autosustento y cuidado humano. Además, reconoce a todas las trabajadoras y trabajadores como actores sociales productivos, destacando la importancia de su contribución a la sociedad.

Este artículo resalta la importancia de proteger y promover el trabajo en todas sus formas, garantizando condiciones laborales justas y dignas para todas las personas. También subraya la importancia de reconocer la diversidad de actividades laborales, incluidas aquellas relacionadas con el cuidado y la atención humana, que a menudo son fundamentales, pero pueden estar subestimadas o mal remuneradas.

La Constitución ecuatoriana reconoce el derecho de todas las personas al trabajo digno, que garantice condiciones adecuadas para una vida digna y plena. Este derecho implica la libertad de escoger un trabajo, la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, y la protección contra la discriminación laboral. En este artículo enfatiza la necesidad de que el Estado adopte medidas para proteger los derechos en el ámbito laboral y promover un entorno laboral

inclusivo y equitativo para todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su trabajo.

Artículo 326: El derecho al trabajo se sustenta en 16 principios que se concreta en lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y mismos derechos son irrenunciables y tangibles. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, sin discriminación por razones de etnia, lugar de nacimiento, género, edad, orientación sexual, identidad de género, filiación política, religión, idioma, posición económica, circunstancia migratoria, estado civil, sindicación, opinión, discapacidad, orientación sexual, estado de salud, responsabilidades familiares o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana.

Artículo 34: El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas (Asamblea Nacional, 2008, pág. 18)

El artículo mencionado establece el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas, siendo responsabilidad primordial del Estado garantizarlo. Este derecho se basa en principios fundamentales como la solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación. Estos principios guían la seguridad social para atender tanto las necesidades individuales como colectivas de la sociedad. Sin embargo, en ningún artículo se especifica o diferencia grupos etarios para acceder al derecho al trabajo, por lo tanto, se debe promover la inclusión en la relación laboral para que, de esta manera se obtenga un cumplimiento del derecho antes mencionado, que lo consagra nuestra Carta Magna.

La seguridad social es un derecho de las personas y un deber del Estado. Se garantizará mediante un sistema público, autónomo, solidario, participativo, intercultural, con equidad, universal, integral, eficiente y oportuno, que promueva la igualdad, la solidaridad, la redistribución, la equidad, la sostenibilidad, el respeto a la diversidad y la interculturalidad, la

prevención del riesgo, la cobertura universal y la unidad familiar. La seguridad social comprenderá, entre otros, los derechos a la salud, a la seguridad social, a los servicios sociales y a las pensiones.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce y protege varios derechos relacionados con la inserción laboral y el trabajo digno.

Derechos y trabajo digno: La Constitución en el Art. 276 sobre el régimen de desarrollo tendrá tipificada en el numeral 2 sobre “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable” (Asamblea Nacional, 2008, pág. 80). Este a su vez se complementa con el Art. 328 sobre la remuneración justa con un salario digno (Asamblea Nacional, 2008, pág. 102).

Estos artículos de la Constitución ecuatoriana establecen principios fundamentales para el desarrollo económico y social del país. El artículo 276 destaca la importancia de construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible. Esto implica no solo generar riqueza, sino también distribuirla de manera igualitaria, garantizando la participación de todos en los beneficios del desarrollo y en la gestión de los medios de producción. Además, se enfatiza la generación de empleo digno y estable, lo que contribuye a la estabilidad y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Por otro lado, el artículo 328 complementa este enfoque al mencionar la importancia de la remuneración justa, que se traduce en un salario digno para todos los trabajadores. Esto no solo garantiza condiciones laborales adecuadas, sino que también promueve la dignidad de las personas y su capacidad para satisfacer sus necesidades básicas.

Estos artículos reflejan un enfoque integral del desarrollo económico, que va más allá del crecimiento económico para incluir aspectos de justicia social, equidad y sostenibilidad. Es fundamental que el Estado y la sociedad en su conjunto trabajen en conjunto para garantizar la implementación efectiva de estos principios, asegurando así un desarrollo que beneficie a toda la población y promueva un mayor nivel de bienestar y calidad de vida para todos.

En el **Art. 284 numeral 6** sobre las políticas económicas establece el “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales” (Asamblea Nacional, 2008, pág. 92).

En este artículo de la Constitución ecuatoriana resalta la importancia de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, siempre respetando los derechos laborales. Este enfoque refleja la preocupación por garantizar oportunidades laborales para todos los ciudadanos y reconocer la dignidad inherente a cualquier forma de trabajo.

Al impulsar el pleno empleo, se busca no solo reducir la tasa de desempleo, sino también promover la creación de empleos dignos y estables. Esto contribuye al desarrollo económico y social del país, al tiempo que garantiza el acceso de los ciudadanos a medios de vida sostenibles.

Además, el reconocimiento y valoración de todas las formas de trabajo refleja un enfoque inclusivo que considera la diversidad de actividades laborales y la importancia de cada una en la sociedad. Esto incluye no solo el trabajo remunerado en el sector formal, sino también, el trabajo autónomo y otras formas de empleo.

Este artículo enfatiza la importancia de adoptar políticas económicas que promuevan el pleno empleo y valoren todas las formas de trabajo, con el objetivo de garantizar el respeto de los derechos y contribuir al bienestar de la sociedad en su conjunto. De manera general la Constitución incita a que todas las personas que trabajan tienen derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

4.5.2. Código de Trabajo.

El Código de Trabajo en su **Artículo 2** tipifica sobre la Obligatoriedad del trabajo:

“El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Honorable Congreso Nacional, 2005, pág. 2).

Esta afirmación resalta la importancia del trabajo como un elemento fundamental en la sociedad, tanto en términos de derechos individuales como de contribución al bienestar colectivo. La obligatoriedad del trabajo, según lo establecido en este artículo, implica que las

personas están obligadas a trabajar de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Constitución y las leyes. Sin embargo, es crucial tener en cuenta que esta obligatoriedad debe estar en consonancia con los derechos laborales reconocidos internacionalmente, como la libertad de asociación, la negociación colectiva y las condiciones laborales justas y equitativas.

En este sentido, es importante que dentro de la legislación ecuatoriana se promueva un equilibrio adecuado entre la obligatoriedad del trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores, garantizando condiciones laborales dignas. De esta manera, se puede asegurar que el trabajo sea percibido no solo como una obligación, sino también como un medio para el desarrollo personal y el bienestar social.

En el Código de Trabajo en el **Art. 42** se especifica la inserción laboral de los discapacitados, se prohíbe la discriminación por edad y sexo, pero no se especifica sobre inserción laboral de personas mayores de 50 años.

Por esta razón, es importante que se implementen medidas específicas para promover la inserción laboral de todas las personas, incluidas aquellas mayores de 50 años. Aunque el artículo antes mencionado, aborda la inserción laboral de personas con discapacidad y prohíbe la discriminación por edad y sexo, sería beneficioso que también se incluyeran disposiciones que fomenten la empleabilidad de los trabajadores mayores.

Las personas mayores de 50 años a menudo enfrentan desafíos en el mercado laboral, como la discriminación por edad y la falta de oportunidades de empleo. Por ello, es necesario promover políticas y programas que faciliten su inserción y permanencia en el mercado laboral, reconociendo la experiencia y el valor que aportan a la fuerza laboral. Esto podría incluir medidas como la capacitación laboral, incentivos para la contratación de trabajadores mayores, y la sensibilización sobre la importancia de la diversidad generacional en el lugar de trabajo. En última instancia, promover la inclusión laboral de todas las personas, independientemente de su edad, contribuirá a un mercado laboral más justo, equitativo y diverso.

4.5.3. Organización Internacional del Trabajo.

La OIT ha adoptado varias declaraciones y acuerdos relacionados con el empleo y la inserción laboral de personas mayores. Además, ha desarrollado una serie de directrices y políticas para promover el empleo de las personas mayores y combatir la discriminación por

motivos de edad en el lugar de trabajo. Estos documentos se basan en los principios de igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su edad. Sin embargo, la OIT promueve políticas y programas que fomenten la inclusión laboral de todos los grupos de trabajadores, incluidos los mayores de 50 años. La OIT reconoce la importancia de garantizar que las personas mayores puedan seguir participando en el mercado laboral en condiciones de igualdad y dignidad, y promueve la adopción de medidas para combatir la discriminación por motivos de edad y para mejorar las oportunidades de empleo para las personas mayores.

Es importante tener en cuenta que estas declaraciones y acuerdos son recomendaciones y no tienen fuerza legal obligatoria, pero sirven como marco de referencia para los Estados miembros y las organizaciones en la promoción de políticas y programas para la inclusión laboral de personas mayores.

La Declaración relativa a los derechos humanos, expedida en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece los deberes y obligaciones de los Estados miembros para respetar y promover los derechos y principios relacionados con el trabajo, y al respecto de dichos derechos explican que:

Son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son universales, es decir, valen para todas las personas en el mundo, por eso forman parte de los derechos humanos. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo resultan indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad (...) (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

El derecho al trabajo, en el caso específico de personas mayores de 50 años, se ve influenciado por diversas acepciones, criterios y circunstancias que contribuyen a definir su contenido y determinar su alcance. La interpretación de este derecho en casos concretos se ve enriquecida por las normas y principios establecidos en tratados internacionales relacionados con los derechos humanos.

Otro punto fundamental relacionado con el derecho al trabajo se concibe como aquel que posibilita el disfrute de otros derechos humanos y la preservación de la dignidad, permitiendo el acceso a un salario justo para satisfacer las necesidades propias y las de la familia. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este derecho se define como:

conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) (...) (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

Sobre este derecho se señala que es esencial examinar también la perspectiva del Estado y su compromiso, considerando cómo un gobierno específico aborda este derecho a través de sus políticas públicas. La progresividad de este derecho está intrínsecamente vinculada a la agenda gubernamental, que busca asegurar que los ciudadanos alcancen la satisfacción laboral necesaria, contribuyendo así a la productividad y desarrollo colectivo de la sociedad a la que pertenecen (Levaggi, 2004).

4.5.4. *Derecho laboral*

Según Pérez (2009), el derecho al trabajo se define como el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios, trabajadores y el Estado, con el propósito de proteger y tutelar el trabajo. En este contexto, el derecho laboral, o Derecho del Trabajo, se refiere al sistema normativo que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como las asociaciones sindicales, siendo autónomo al normar específicamente el trabajo dependiente y las relaciones laborales.

En términos más amplios, el concepto de trabajo abordado por el Derecho laboral se centra en la actividad humana que modifica el mundo exterior, permitiendo al individuo obtener los recursos necesarios para su subsistencia. Esta actividad productiva se realiza en el contexto de una relación de dependencia entre un trabajador y un empleador, a cambio de una contraprestación.

El Derecho laboral, reconociendo las relaciones asimétricas entre las partes contratantes, donde el empleador suele ser la parte fuerte y el empleado la parte débil, cumple una función tuitiva. En este sentido, busca restringir la libertad de empresa para proteger al trabajador, estableciendo normas que buscan equilibrar las relaciones laborales y persiguen fines de estructuración social tutelada (Calva, 2013).

La legislación ecuatoriana según el artículo 33 de la Constitución establece que el trabajo es un derecho y un deber social, así como un derecho económico (Asamblea Nacional, 2008). El Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El trabajo, considerado un deber social, no solo beneficia al trabajador y su familia, sino que también contribuye a la economía nacional mediante la productividad. La fuerza laboral, representada por el esfuerzo físico e intelectual de los trabajadores, devuelve a la sociedad y al Estado el gasto social invertido en su desarrollo desde el nacimiento.

4.5.5. Derecho a la Seguridad Social

En el contexto ecuatoriano, se observa que el Derecho a la Seguridad Social, tanto a nivel internacional como constitucional, enfrenta vulneraciones debido a la falta de mecanismos efectivos para prevenir la discriminación laboral. El artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos subraya el derecho de toda persona a la seguridad social, vinculándolo con la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales esenciales para su dignidad y desarrollo personal (Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1948).

Esta declaración destaca la importancia de que los Estados, a través del esfuerzo nacional y la cooperación internacional, faciliten la realización de estos derechos en función de sus recursos y organización. Es fundamental que el Estado no solo promueva y proteja estos derechos, sino que también los aplique de manera efectiva para garantizar la dignidad y el libre desarrollo de las personas.

A pesar de la penalización en el Código Orgánico Integral Penal de la no afiliación obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, persisten acciones discriminatorias que ponen en riesgo la realización de estos derechos. La existencia de penalidades no siempre garantiza la erradicación completa de prácticas discriminatorias, lo que resalta la importancia de medidas más integrales y una aplicación rigurosa de las leyes.

En mi opinión, la implementación de mecanismos más efectivos y la promoción de una cultura que rechace la discriminación son esenciales para asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos, incluyendo el derecho a la seguridad social. Además, se necesita una

supervisión continua y un compromiso activo del Estado y la sociedad para abordar las brechas y desafíos en la protección de estos derechos.

5. Metodología

5.1. Métodos

5.1.1. Método Analítico

Los puntos para analizar fueron:

- Se identificó y definió claramente las causas y efectos; y, determinó la vulneración de derechos por la falta de inclusión en la relación laboral de las personas mayores de 50 años.
- Se analizó estudios existentes, para comprender las posibles conexiones entre la falta de inserción laboral por edad y la relación con la falta de disposiciones legales.

5.1.2. Método Descriptivo

Este método se centró en describir detalladamente los hallazgos producto del análisis realizado.

5.1.3. Método exploratorio

La exploración de documentos bibliográficos identificó los factores que determinan la existencia de la falta de inclusión laboral por edad.

5.2. Enfoque de la investigación

Con un enfoque mixto, es decir aplicamos el cualitativo y cuantitativo considerando que las características subjetivas y objetivas respectivamente definieron una información clara y precisa, alcanzando los objetivos planteados.

5.2.1. Técnicas.

5.2.1.1. Encuestas.

Las encuestas que se desarrollaron dentro del presente Trabajo de Titulación fueron llevadas a cabo a profesionales de la materia que permitieron obtener su criterio sobre la falta de inclusión laboral, lo que conlleva a la vulneración de derechos para implementar la obligatoriedad del empleo a este grupo etario.

5.2.1.2. Entrevistas:

La entrevista se aplicó a profesionales de instituciones como Ministerio de Trabajo y entidades del sector privado, siendo el propósito determinar sus opiniones sobre la falta de inclusión laboral por edad que eviten la vulneración de derechos.

Los resultados obtenidos a través de esta metodología permiten destacar aspectos clave relacionados con el tema en cuestión, proporcionando una visión significativa y detallada de las experiencias y opiniones de los entrevistados en el ámbito laboral privado.

6. Resultados

6.1. Enfoque cuantitativo – Encuesta.

Para sustentar este trabajo se utilizó una encuesta como herramienta del enfoque cuantitativo, aplicada a 60 profesionales del Derecho.

Pregunta 1. ¿Conoce usted si en las entidades privadas se contratan personas mayores de 50 años?

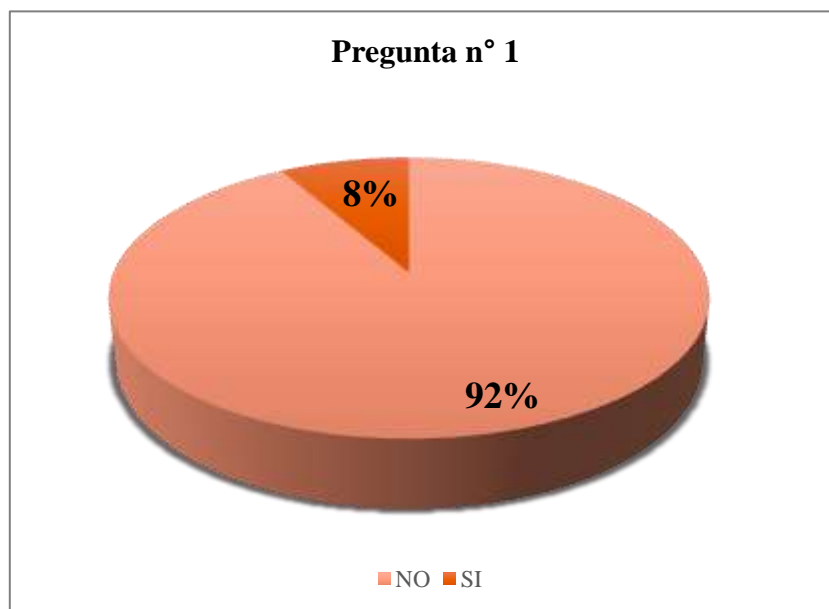
Tabla N° 2: Cuadro estadístico pregunta 1

Indicadores	Variables	Porcentajes
NO	55	92,00%
SI	5	8,00%
Total	60	100%

Fuente: Profesionales del Derecho

Elaborado por: María José Soto Valarezo

Figura N° 1: Resultados pregunta 1



Interpretación.

De los 60 encuestados 55 correspondiente al 92,00% indicaron que en las entidades privadas no conocen de la contratación de personas mayores de 50 años. Solo 5 encuestados equivalente a un porcentaje del 8,00% afirmó que sí se realiza este tipo de contratación.

Análisis.

Estos resultados sugieren que, según la percepción de los encuestados, hay una tendencia significativa a no contratar personas mayores de 50 años en entidades privadas. Hay varias razones detrás de esta tendencia, como posibles prejuicios, estereotipos o políticas de contratación específicas en estas entidades.

Es evidente que los resultados reflejan una situación que lamentablemente se repite con frecuencia en las empresas privadas. La exigencia de ciertas características, habilidades y competencias específicas al reclutar personal tiende a favorecer a personas más jóvenes, generalmente en el rango de edad entre 29 y 40 años. Este enfoque, especialmente pronunciado en roles relacionados con la tecnología, puede llevar a una discriminación encubierta basada en la edad.

En muchos casos, las empresas podrían pasar por alto a individuos con una amplia experiencia y conocimientos valiosos simplemente por no cumplir con un requisito de edad arbitrario. Sería beneficioso para las empresas revisar sus políticas de contratación y considerar la inclusión de criterios más amplios y orientados a las habilidades, permitiendo así que personas de todas las edades, con la capacitación y experiencia adecuadas, puedan contribuir al crecimiento y éxito de las empresas. Al hacerlo, no solo se fomenta un ambiente laboral más equitativo, sino que también se maximiza el potencial y la diversidad de talentos dentro de la empresa.

Pregunta 2. ¿Cuáles considera que son las principales causas para no contratar a personas mayores de 50 años?

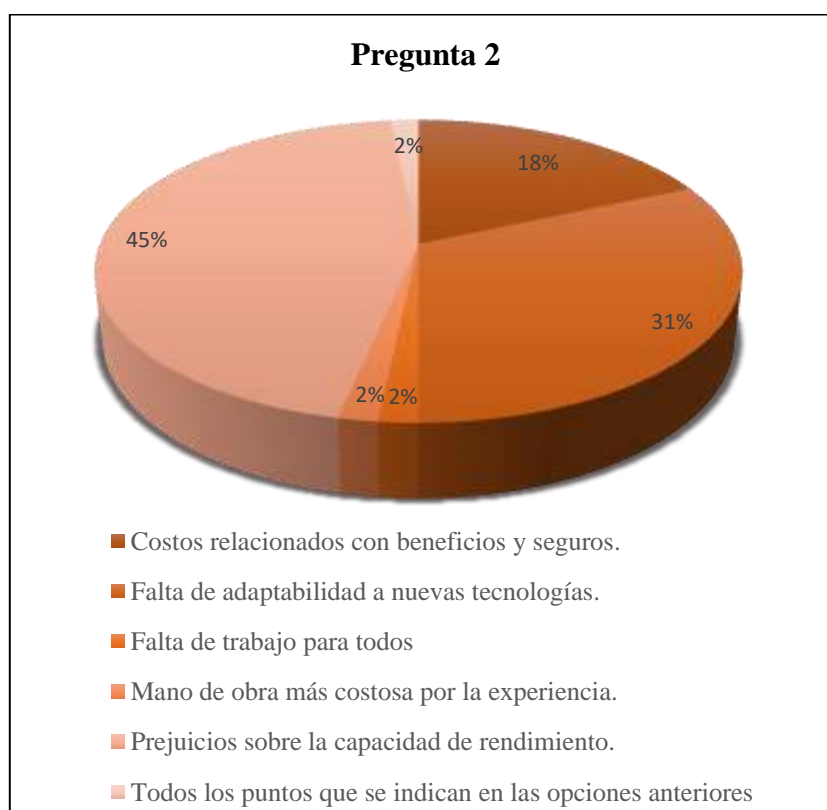
Tabla N° 3: Cuadro estadístico pregunta 2

Indicadores	Variables	Porcentajes
Prejuicios sobre la capacidad de rendimiento.	27	45,00%
Falta de adaptabilidad a nuevas tecnologías.	19	31,00%
Costos relacionados con beneficios y seguros.	11	18,00%
Mano de obra más costosa por la experiencia.	1	2,00%
Falta de trabajo para todos.	1	2,00%
Todos los puntos que se indican en las opciones anteriores	1	2,00%
Total	60	100,00%

Fuente: Profesionales del Derecho

Elaborado por: María José Soto Valarezo

Figura N° 2: Resultados pregunta 2



Interpretación.

Los resultados son variados respecto de las causas para no contratar a personas mayores de 50 años. En cuanto a los Prejuicios sobre la capacidad de rendimiento 27 personas equivalente al 45,00% consideran como la causa primordial para no contratar personas mayores de 50 años.

La Falta de adaptabilidad a nuevas tecnologías 19 personas que representa el 31,00% se direccionan a esta causa.

De acuerdo, a los Costos relacionados con beneficios y seguros 11 personas de 60 correspondiente al 18,00% aseguran que esta sería la causa primordial.

Sobre la Falta de trabajo para todos, 1 persona equivalente al 2% opina esta causa como importante.

En cuanto a la Mano de obra más costosa por la experiencia solo 1 persona equivalente al 2%, fue su respuesta.

Solo 1 persona igual al 2,00% opina que todos los puntos que se indican en las opciones anteriores.

La mayoría de los encuestados el 45,00% considera que el principal motivo para no contratar a personas mayores de 50 años es el prejuicio sobre su capacidad de rendimiento. Esto indica que existe una percepción negativa acerca de la eficiencia y productividad de los trabajadores de mayor edad.

La falta de adaptabilidad a nuevas tecnologías también se destaca como una razón significativa, según el 31,00% de los encuestados. Este hallazgo sugiere que la brecha tecnológica puede influir en la decisión de no contratar a personas mayores de 50 años.

Análisis.

La presunción de que los trabajadores mayores son menos productivos debido a prejuicios es una preocupación importante y refleja la necesidad de desafiar estereotipos asociados con la edad en el lugar de trabajo. La falta de adaptabilidad a nuevas tecnologías

destaca la importancia de programas de capacitación y actualización para garantizar que los trabajadores de mayor edad puedan mantenerse al día con las demandas tecnológicas en constante evolución. Las respuestas también señalan la percepción de que la experiencia puede traducirse en costos adicionales, ya sea a través de beneficios y seguros o salarios más altos.

La opción "Falta de trabajo para todos" y "Todos los puntos que se indican en las opciones anteriores" tienen una baja representación, lo que indica que la falta de empleo en general o la acumulación de todas las razones no son consideradas como causas principales por la mayoría de los encuestados.

Estos resultados pueden servir como punto de partida para abordar y superar los obstáculos percibidos en la contratación de personas mayores, fomentando políticas inclusivas y programas de capacitación que aborden las preocupaciones específicas identificadas en la encuesta.

Pregunta 3. ¿Cuál de los siguientes ítems, usted considera como efectos de la falta de inclusión laboral de las personas mayores de 50 años en las empresas del sector privado?

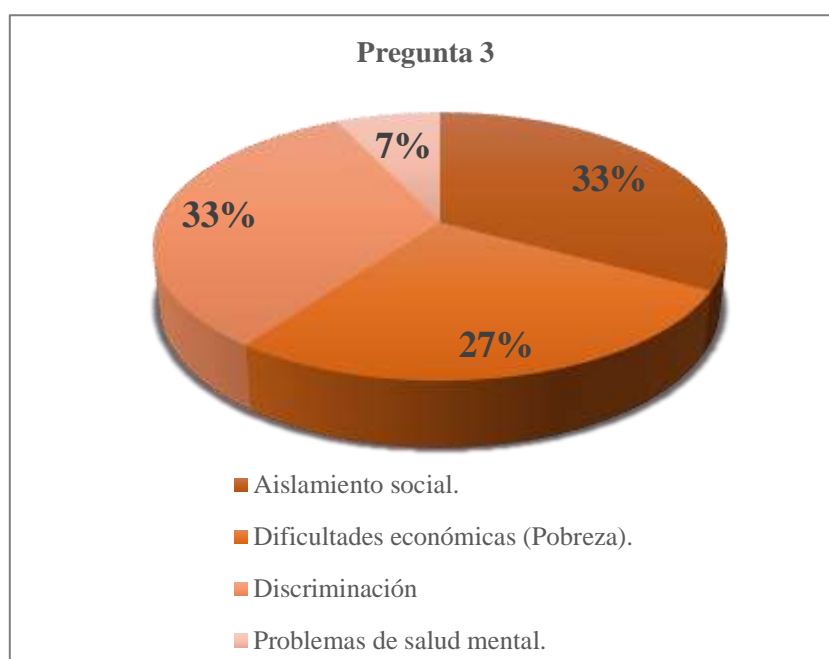
Tabla N° 4: Cuadro estadístico pregunta 3

Indicadores	Variables	Porcentajes
Aislamiento social.	20	33,00%
Dificultades económicas (Pobreza).	16	27,00%
Discriminación	20	33,00%
Problemas de salud mental.	4	7,00%
Total	60	100,00%

Fuente: Profesionales del Derecho

Elaborado por: María José Soto Valarezo

Figura N° 3: Resultados pregunta 3



Interpretación.

Los resultados de la encuesta indican que el 33,00% equivalente a 20 personas de los encuestados identifica el aislamiento social como el principal efecto de la falta de inclusión laboral de personas mayores de 50 años en empresas privadas. Le sigue un 27,00% con 16 personas participantes que señala las dificultades económicas, incluida la pobreza, como una consecuencia significativa. En menor medida, 4 participantes, el 7,00%, destaca problemas de salud mental como efecto, mientras que 20 personas de 60 igual al 33,00% menciona la discriminación directa en el ámbito laboral. Estos datos sugieren que el aislamiento social y la discriminación son los impactos más pronunciados, resaltando la importancia de abordar estos aspectos al desarrollar estrategias para fomentar la inclusión laboral de personas mayores en el sector privado.

Análisis.

Un 33,00% de los encuestados, equivalente a 20 personas, identifican el aislamiento social como el principal efecto de la exclusión laboral de personas mayores. Este porcentaje sugiere que una tercera parte de los encuestados percibe que la falta de interacción social en el

entorno laboral contribuye al aislamiento de los mayores, lo cual puede tener repercusiones negativas en su bienestar emocional y social.

Igual que el aislamiento social, un 33,00% de los encuestados, representando a 20 personas, menciona la discriminación directa en el entorno laboral como un impacto notable. Este dato pone de relieve la existencia de prejuicios y prácticas discriminatorias que impiden la integración de las personas mayores en el mercado laboral, limitando sus oportunidades y contribuyendo a su marginación.

Los datos de la encuesta sugieren que el aislamiento social y la discriminación en el ámbito laboral son los impactos más pronunciados de la falta de inclusión laboral de personas mayores de 50 años en empresas privadas. Estos resultados resaltan la necesidad de abordar estos aspectos de manera prioritaria al desarrollar estrategias para fomentar la inclusión laboral de este grupo demográfico. Iniciativas que promuevan la sensibilización sobre la discriminación por edad, programas de capacitación y políticas inclusivas pueden contribuir a mitigar estos efectos negativos, favoreciendo una integración más efectiva y equitativa de las personas mayores en el ámbito laboral.

Pregunta 4. ¿Usted considera que existe vulneración de derechos al momento de llamar a ocupar vacantes en el sector privado, donde uno de los principales requisitos es el rango de edad (25 a 45 años)?

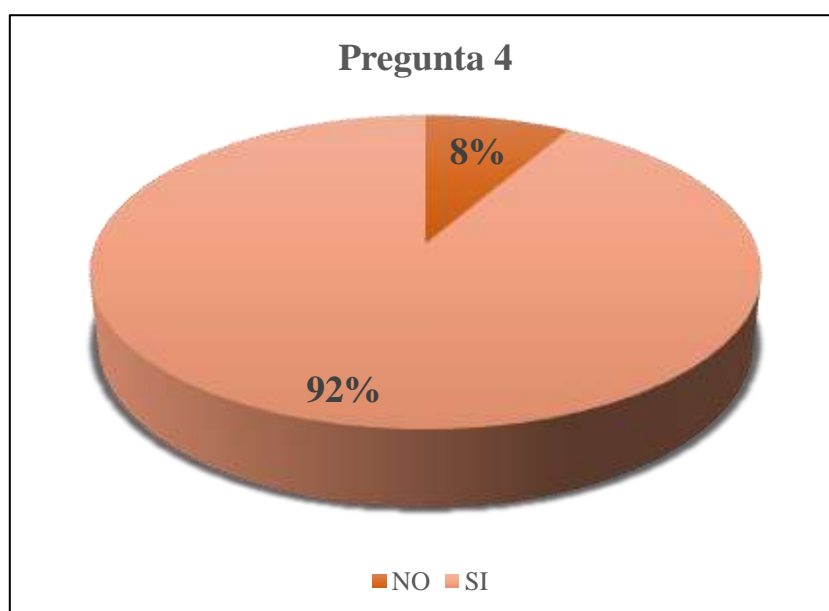
Tabla N° 5: Cuadro estadístico pregunta 4

Indicadores	Variables	Porcentajes
NO	5	8,00%
SI	55	92,00%
Total	60	100%

Fuente: Profesionales empresa privada

Elaborado por: María José Soto Valarezo

Figura N° 4: Resultados pregunta 4



Interpretación.

Los resultados de la encuesta muestran una clara percepción entre los encuestados de que existe una vulneración de derechos al momento de llamar a ocupar vacantes en el sector privado cuando se establece como requisito un rango de edad específico (25 a 45 años). El 92,00% equivalente a 55 participantes de 60 sostiene esta opinión, mientras que solo el 8,00%, es decir, 5 personas piensan lo contrario.

Análisis.

La casi totalidad de los 60 encuestados sugieren que hay una preocupación significativa sobre la práctica de establecer límites de edad en las ofertas de empleo. Este dato refleja una percepción generalizada de que dichos requisitos pueden estar vulnerando derechos y generando discriminación basada en la edad.

Se debe resaltar la importancia de revisar y ajustar las prácticas de reclutamiento en el sector privado para garantizar que sean inclusivas y respeten los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su edad. La diversidad generacional en el ámbito laboral no solo es un principio ético, sino también una práctica que enriquece el ambiente laboral y contribuye al éxito sostenible de las empresas.

En las respuestas recopiladas, surge con claridad la preocupación por la exclusión de oportunidades laborales para personas mayores de 50 años, a menudo debido a requisitos que establecen un rango de edad entre 25 y 45 años. Muchos participantes resaltan la importancia de valorizar la experiencia de los individuos mayores, defendiendo que la edad no debería ser un criterio determinante en los procesos de contratación.

De esta manera no afectaría el derecho fundamental al trabajo y la igualdad de oportunidades. La necesidad de realizar cambios en las políticas de contratación, que actualmente pueden limitar el acceso laboral para personas mayores, es una sugerencia recurrente. En general, las respuestas reflejan la necesidad de combatir prácticas excluyentes en el ámbito laboral, disminuyendo la discriminación por edad y abogando por cambios legislativos y políticas de contratación más inclusivas.

Pregunta 5. ¿Cuál de los siguientes derechos considera usted, que se vulneran por la falta de inclusión laboral en entidades privadas de las personas mayores de 50 años?

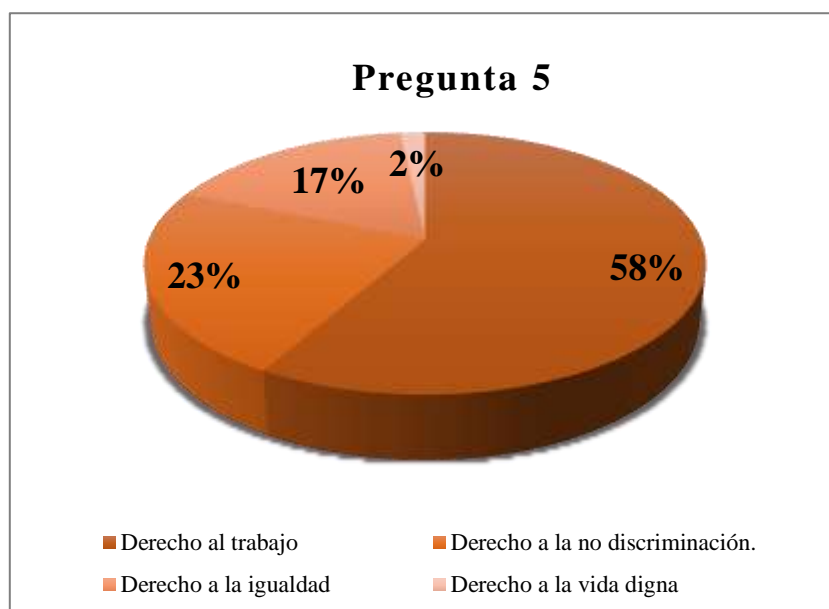
Tabla N° 6: *Cuadro estadístico pregunta 5*

Indicadores	Variables	Porcentajes
Derecho al trabajo.	35	58,00%
Derecho a la no discriminación.	14	23,00%
Derecho a la igualdad	10	17,00%
Derecho a la Vida digna	1	2,00%
Total	60	100,00%

Fuente: Profesionales del Derecho

Elaborado por: María José Soto Valarezo

Figura N° 5: Resultados pregunta 5



Interpretación.

Los resultados de la encuesta sugieren que la falta de inclusión laboral de personas mayores de 50 años en entidades privadas se percibe como una vulneración principalmente del derecho al trabajo, según 35 personas de 60 igual al 58,00%. Le siguen el derecho a la no discriminación, mencionado por 14 participantes similar al 23,00%, y el derecho a la inclusión, citado por 10 personas igual a 17,00%. Solo una persona similar al 2,00% destaca la perspectiva de que todos tienen la oportunidad de trabajo, resaltando una percepción minoritaria.

Análisis.

Los resultados indican que la mayoría de los encuestados considera que la exclusión laboral de personas mayores afecta principalmente el derecho al trabajo. Este hallazgo refleja la preocupación predominante sobre la falta de oportunidades laborales para este grupo etario.

En un análisis más amplio, estos resultados resaltan la intersección de varios derechos fundamentales. La falta de inclusión laboral no solo impacta el derecho al trabajo, sino también el derecho a la no discriminación y el derecho a la inclusión. Este enfoque multifacético destaca la complejidad de la situación y subraya la importancia de abordarla desde una perspectiva integral, considerando la diversidad generacional como un activo enriquecedor para el ámbito laboral y respetando los derechos fundamentales de todas las personas.

Pregunta 6. ¿Está usted de acuerdo en introducir reformas dentro de la legislación ecuatoriana con la finalidad de regular la inclusión laboral de personas mayores de 50 años en las entidades privadas?

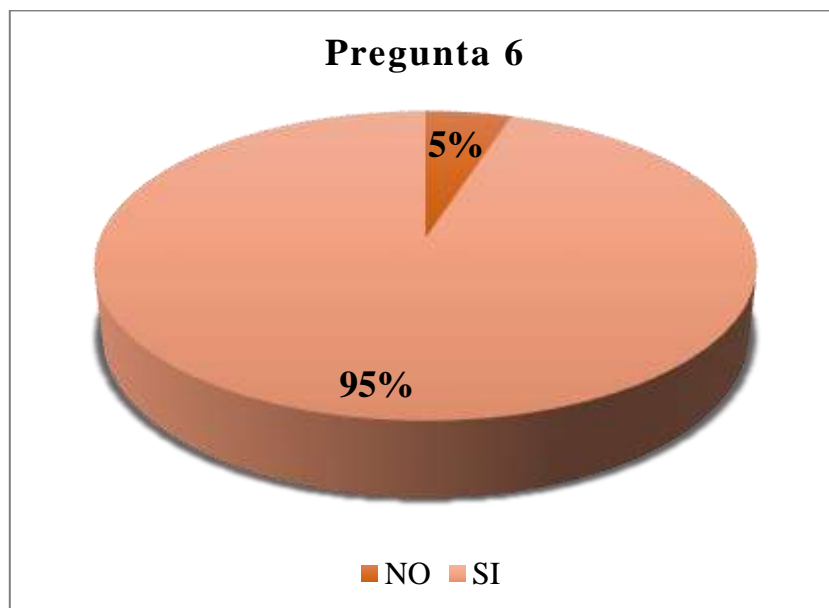
Tabla N° 7: Cuadro estadístico pregunta 6

Indicadores	Variables	Porcentajes
NO	3	5,00%
SI	57	95,00%
Total	60	100%

Fuente: Profesionales del Derecho

Elaborado por: María José Soto Valarezo

Figura N° 6: Resultados pregunta 6



Interpretación.

Los resultados de la encuesta reflejan una mayoría de 57 encuestados igual al 95,00% están de acuerdo en la introducción de reformas dentro de la legislación ecuatoriana para regular la inclusión laboral de personas mayores de 50 años en entidades privadas, mientras que solo 3 personas equivalente al 5,00% se muestra en desacuerdo.

Análisis.

Estos datos indican un consenso significativo entre los encuestados sobre la necesidad de reformas legislativas para abordar la inclusión laboral de personas mayores de 50 años. Esta postura mayoritaria subraya la percepción de que las medidas normativas podrían ser una herramienta eficaz para fomentar prácticas más inclusivas en el sector privado.

Los resultados aluden que existe un respaldo amplio a la idea de implementar cambios legales que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, específicamente para personas mayores de 50 años. La regulación puede desempeñar un papel fundamental en la creación de un entorno laboral más equitativo, incentivando a las empresas a adoptar políticas y prácticas que reconozcan y valoren la contribución de trabajadores de todas las edades.

Las opiniones recopiladas revelan puntos clave que abogan por la necesidad de una reforma laboral para personas mayores de 50 años. En primer lugar, se destaca la importancia de trabajar más allá de los 50 años para satisfacer necesidades económicas y proporcionar sustento a los hogares. Esta perspectiva resalta la relevancia económica continua de las personas mayores. A su vez, se destaca que la edad no debería ser vista como un obstáculo para adaptarse a la tecnología, y la voluntad de aprender y adaptarse es considerada una característica innata.

Finalmente, un tema recurrente es la necesidad de evitar la discriminación por edad y brindar oportunidades justas a todas las personas, independientemente de su edad. Estos puntos clave reflejan la urgencia percibida de una reforma legal que promueva la inclusión y valore las contribuciones de las personas mayores en el ámbito laboral.

6.2. Enfoque cualitativo - Entrevista

Las entrevistas se llevaron a cabo a cinco funcionarios de entidades del Ministerio de Trabajo y del sector privado, abordando sus perspectivas mediante un cuestionario que incluía preguntas abiertas.

Cuestionario:

1.- ¿Ha identificado alguna vez alguna resistencia específica hacia la contratación de personas mayores de 50 años, en caso de ser afirmativo? ¿Cuál cree usted que son esas razones?

Los puntos clave de esta pregunta resaltan lo siguiente:

Edad y oportunidades laborales: La realidad laboral, según la experiencia compartida, sugiere que las empresas, especialmente las privadas, tienden a mostrar preferencia por personas en el rango de edad de 25 a 35 años al momento de contratar. Esto refleja una tendencia general hacia la contratación de individuos más jóvenes.

Diferencias entre sector privado y público: En el sector público, la entrevista sugiere que hay una mayor aceptación para contratar personas mayores de 50 años en comparación con el sector privado. Esto podría deberse a políticas gubernamentales y a una apreciación más amplia de la experiencia en el ámbito público.

Decisiones propias de los empresarios: La decisión de contratar personas mayores de 50 años parece depender en gran medida de la autonomía de los empresarios o de la jerarquía dentro de la empresa privada.

Preferencia por experiencia en roles superiores: La experiencia se valora más en roles superiores, independientemente de la edad, sugiriendo que las habilidades y conocimientos acumulados pueden ser un factor decisivo en la selección de candidatos. Estos roles suelen ser de corta duración, pero la experiencia y la madurez son valoradas en estas posiciones.

- **Comentario de la autora.**

La primera pregunta revela que, aunque las preferencias de contratación pueden inclinarse hacia individuos más jóvenes en el ámbito público, hay excepciones notables, especialmente en roles de liderazgo. La aceptación en el sector público parece ser más amplia, lo que destaca la importancia de la experiencia y la madurez en ciertos contextos laborales. Estas conclusiones resaltan la necesidad de abordar estereotipos y promover políticas laborales más inclusivas que valoren las habilidades y la diversidad de edad en el mercado laboral.

2.- ¿Existen políticas internas en las empresas que favorezcan o límite la contratación de personas mayores de 50 años?

Basándome en la declaración proporcionada, se pueden derivar las siguientes conclusiones del entrevistado:

Políticas públicas, contratación juvenil y personas con discapacidades: Se destaca que existen políticas públicas que favorecen la contratación juvenil, sugiriendo la presencia de medidas específicas dirigidas a impulsar oportunidades laborales para personas en el rango de edad más joven. Esto puede incluir incentivos o programas diseñados para fomentar la empleabilidad de los jóvenes y de personas con discapacidad.

Ausencia de políticas para personas mayores: Contrariamente, se indica que no se han implementado políticas públicas que favorezcan la contratación de personas mayores de 50 años. Esta falta de iniciativas gubernamentales específicas podría contribuir a la percepción de limitadas oportunidades laborales para este grupo etario.

Propuesta de política para personas mayores: Se sugiere la idea de implementar políticas públicas que establezcan un porcentaje o rango específico de empleo para personas mayores, similar a las políticas existentes para jóvenes y personas con discapacidad. Esto se percibe como una propuesta que podría mejorar la equidad y la inclusión en el mercado laboral.

- **Comentario de la autora.**

Las políticas que favorecen la contratación juvenil y las personas con discapacidad indican un reconocimiento de las barreras que enfrentan estos grupos para acceder al empleo, así como la importancia de promover su inclusión laboral. Sin embargo, la falta de políticas similares para las personas mayores sugiere una falta de atención a sus necesidades y desafíos específicos en términos de empleo. La propuesta de establecer un porcentaje o rango específico de empleo para personas mayores de 50 años podría ser una medida efectiva para mejorar la equidad y la inclusión en el mercado laboral. Esto podría garantizar que las personas mayores tengan acceso a oportunidades laborales adecuadas y no sean excluidas debido a su edad.

Las conclusiones derivadas de la entrevista sugieren la existencia de políticas públicas enfocadas en la contratación juvenil y personas con discapacidad, pero resaltan la falta de iniciativas similares para personas mayores de 50 años. La propuesta de establecer políticas específicas para este grupo etario refleja la necesidad de equidad y consideración de medidas laborales inclusivas.

3. ¿Existe algún tipo de incentivo o reconocimiento dentro de los departamentos de las empresas que promuevan esta inclusión laboral de personas mayores de 50 años?

Dejar en el limbo a personas mayores: Se describe el problema de "dejar en el limbo" a las personas mayores, incluso aquellas pasadas de los 45 años. Esta expresión indica una falta de dirección y apoyo específico para esta franja de la población, lo que puede resultar en la exclusión de oportunidades laborales significativas.

Carencia de políticas a favor: La declaración destaca la carencia de políticas específicas en favor de las personas mayores. Esta carencia sugiere la necesidad de desarrollar políticas que aborden las barreras y desafíos específicos que enfrentan las personas mayores de 50 años en la búsqueda de empleo, esto señala un desafío en la construcción de marcos normativos que aborden de manera efectiva las necesidades de este grupo etario.

- **Comentarios de la autora.**

La expresión "dejar en el limbo" a las personas mayores, especialmente a aquellas mayores de los 50 años, resalta la falta de dirección y apoyo específico para este grupo etario en términos de empleo y oportunidades laborales. Esta situación puede llevar a la exclusión de oportunidades significativas, ya que las personas mayores pueden enfrentar barreras y prejuicios en el mercado laboral.

Para abordar estos desafíos, es fundamental que se desarrollen políticas y programas que promuevan la inclusión laboral de las personas mayores, reconociendo su experiencia y habilidades. Esto puede incluir iniciativas como la capacitación continua, la adaptación de los entornos laborales para atender las necesidades de los trabajadores mayores, y la sensibilización sobre la importancia de la diversidad generacional en el lugar de trabajo. Estas conclusiones subrayan la urgencia de desarrollar y promover políticas laborales inclusivas que reconozcan y aborden las necesidades específicas de las personas mayores, evitando así dejarlas en una situación de desventaja en el mercado laboral.

4. ¿Cómo podrían las autoridades locales y nacionales mejorar la inserción laboral de personas mayores de 50 años? ¿Podría usted ofrecer algún criterio al respecto?

Se sugiere lo siguiente:

Necesidad de reformas legales y políticas públicas: Existe un reconocimiento de la necesidad de reformar el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Servicios Públicos y otras herramientas legales para establecer la inserción laboral y así fomentar la contratación de personas mayores de 50 años. Este señalamiento destaca la importancia de la acción legislativa, mencionando incluso que podría venir desde el ejecutivo para abordar las barreras existentes en el ámbito laboral.

Comparación con otras políticas públicas: Se destaca la existencia de políticas públicas exitosas para personas con discapacidad, pasantías y empleo juvenil, resaltando la pregunta de por qué no implementar medidas similares para personas mayores de 50 años. Esta comparación subraya la necesidad de equidad y la posibilidad de replicar modelos exitosos.

Otorgar beneficios a empresas: Se sugiere la idea de otorgar beneficios a las empresas como parte de una política pública para la contratación de personas mayores de 50 años. Este enfoque reconoce la importancia de incentivar a las empresas a abrir oportunidades laborales para este grupo etario

Establecer porcentajes en empresas: Se plantea la opción de reglamentar que ciertas empresas deben cumplir con un porcentaje específico de empleados mayores de 50 años. Este enfoque busca garantizar una representación equitativa en el ámbito laboral y promover la diversidad generacional en las organizaciones.

Dificultades en el sector privado: Se reconoce la resistencia en el sector privado para contratar personas mayores de 50 años, especialmente en roles más operativos, destacando que generalmente se observa una mayor contratación en roles jerárquicos superiores.

- **Comentario de la autora.**

Con los puntos citados, es evidente que existen barreras en el ámbito laboral que limitan las oportunidades para este grupo etario, y es crucial abordar estas barreras mediante medidas concretas. Sin embargo, es crucial abordar la resistencia en el sector privado para contratar personas mayores de 50 años, especialmente en roles operativos. Esto sugiere la necesidad de sensibilizar y educar a las empresas sobre los beneficios de la diversidad generacional en el lugar de trabajo, así como de implementar políticas que fomenten una cultura laboral inclusiva y respetuosa con todas las edades.

En concreto se sugiere la necesidad de acciones legislativas para superar las barreras existentes en la contratación de personas mayores de 50 años. Se plantea la posibilidad de replicar modelos exitosos de otras políticas públicas y se enfatiza la importancia de incentivar a las empresas y establecer medidas específicas para garantizar una inclusión laboral más equitativa.

5. ¿Considera usted, que se vulneran derechos, como el derecho al trabajo, a una vida digna, a la no discriminación u otros, por la falta de inclusión laboral de personas mayores de 50 años en entidades privadas?

La afirmación expone preocupaciones legítimas sobre la vulneración del derecho al trabajo para las personas mayores de 50 años, destacando la discriminación percibida en el ámbito laboral:

Vulneración del derecho al trabajo: La declaración enfatiza la preocupación de que el derecho constitucional al trabajo está siendo vulnerado, especialmente para las personas mayores de 50 años. Este señalamiento destaca una brecha en la aplicación efectiva de los derechos laborales fundamentales.

Discriminación en el ámbito laboral: Se resalta la percepción de discriminación hacia las personas mayores de 50 años al buscar empleo. Esta discriminación, basada en la edad, se considera un obstáculo significativo para acceder a oportunidades laborales, a pesar de la experiencia y las habilidades acumuladas.

Conocimiento público de la situación: La declaración subraya que la problemática de la discriminación en la contratación de personas mayores es de conocimiento público y se discute en reuniones familiares. Esto sugiere que el tema es una preocupación socialmente compartida y ampliamente reconocida.

Experiencia y calificaciones no son suficientes: Se destaca la contradicción de que incluso las personas con una amplia experiencia y maestrías pueden enfrentar dificultades significativas al buscar empleo después de los 50 años, lo que sugiere que la discriminación supera las consideraciones de habilidades y competencias.

Percepción de diferenciación: Se menciona que las personas mayores de 50 años son "vistas de una manera diferente". Esta percepción resalta cómo los estereotipos y prejuicios pueden afectar la percepción y las oportunidades de empleo para este grupo etario.

- **Comentario de la autora.**

Estos puntos destacan una problemática seria en cuanto a la vulneración del derecho al trabajo para las personas mayores de 50 años que enfrentan en el ámbito laboral. Es preocupante que, a pesar de su experiencia y habilidades, estas personas enfrenten obstáculos significativos al buscar empleo, lo que sugiere una brecha en la aplicación efectiva de los derechos laborales fundamentales. La percepción de discriminación en la contratación de personas mayores de 50 años, basada en la edad, es un tema de preocupación socialmente compartida y ampliamente reconocida.

Es importante reconocer que la experiencia y las calificaciones no son suficientes para superar la discriminación en el mercado laboral, lo que resalta la necesidad de combatir los estereotipos y prejuicios que afectan la percepción y las oportunidades de empleo para las personas mayores. Promover una cultura laboral inclusiva y respetuosa con todas las edades es fundamental para garantizar un mercado laboral justo y equitativo para todos.

Entrevistado Uno.

En la entrevista realizada, se destacó que la empresa no ha experimentado resistencia específica hacia la contratación de personas mayores de 50 años y carece de políticas internas que impongan limitaciones basadas en la edad, priorizando perfiles y experiencia para determinados cargos. Asimismo, se señaló la ausencia de incentivos específicos para equipos que fomenten la inclusión de este grupo. Desde la perspectiva del entrevistado, la colaboración efectiva entre autoridades locales o nacionales y las empresas podrían mejorar la inserción laboral de personas mayores de 50 años, reconociendo su valiosa experiencia. Además, se resaltó la importancia de evitar la discriminación por edad y se abogó por la introducción de reformas legislativas que regulen la inclusión de este grupo tanto en el sector privado como público. En resumen, la empresa aboga por una política inclusiva y reconoce la contribución potencial de las personas mayores de 50 años en el ámbito laboral.

Entrevistado Dos.

En la segunda entrevista, se profundizó en la relación entre la edad y las oportunidades laborales, revelando que las empresas privadas tienden a preferir personas en el rango de 25 a 35 años al contratar, reflejando una tendencia hacia la juventud. Sin embargo, se destacaron excepciones en roles jerárquicos superiores, donde las empresas muestran apertura para contratar personas mayores de 50 años, valorando la experiencia y madurez en posiciones de corta duración.

La entrevista resalta diferencias entre el sector privado y público, indicando que en el sector público existe una mayor aceptación para contratar a personas mayores de 50 años, posiblemente influenciado por políticas gubernamentales y una apreciación más amplia de la experiencia en el ámbito público.

Asimismo, se evidenció que las decisiones de contratación en empresas privadas dependen en gran medida de la autonomía de los empresarios. La experiencia se valora especialmente en roles superiores, independientemente de la edad, sugiriendo que las habilidades y conocimientos acumulados son decisivos en la selección de candidatos.

En resumen, la entrevista destaca la existencia de excepciones en las preferencias de contratación en roles de liderazgo y resalta una mayor aceptación en el sector público. Estas conclusiones subrayan la necesidad de abordar estereotipos y fomentar políticas laborales más inclusivas, reconociendo y valorando la diversidad de edad en el mercado laboral.

Entrevista Tres.

La tercera entrevista proporciona reflexiones significativas que conducen a varias conclusiones clave. Se destaca la urgente necesidad de superar estereotipos arraigados relacionados con la edad en el ámbito laboral, subrayando la importancia de desafiar percepciones preestablecidas sobre la capacidad laboral de las personas mayores. Se hace referencia a la comparación con otros países, como Estados Unidos, donde la presencia de trabajadores de 60 o 70 años es común, evidenciando la necesidad de un cambio cultural en la valoración del trabajo basado en la experiencia, independientemente de la edad.

Además, se señala la necesidad de revisar y mejorar las políticas públicas relacionadas con la contratación de personas mayores de 50 años. Esta sugerencia subraya la importancia de implementar medidas específicas que promuevan la inclusión laboral, así como se lo hace con el grupo de personas con discapacidades, todo con el fin de que aborden las barreras sistémicas que enfrentan las personas mayores de 50 años en el mercado laboral.

En conclusión, la entrevista aboga por la promoción de políticas laborales más inclusivas y adaptadas a la realidad de las personas mayores, no solo desafiando estereotipos, sino también impulsando cambios integrales en la forma en que se abordan las oportunidades laborales para este grupo etario.

Entrevista cuatro.

La cuarta entrevista se destaca la ausencia de reconocimientos específicos para este grupo etario, en contraste con otras iniciativas exitosas para diferentes sectores de la población.

La comparación con programas efectivos, como la contratación juvenil y las pasantías, resalta la falta de un enfoque proactivo para abordar las necesidades laborales de las personas mayores. Además, se ilustra la problemática de dejar en un estado de incertidumbre a las personas mayores de 50 años, lo que sugiere una falta de dirección y apoyo específico.

La entrevista también señala la carencia de políticas diseñadas para favorecer a las personas mayores, subrayando la necesidad urgente de desarrollar medidas que aborden las barreras y desafíos particulares que enfrentan en el ámbito laboral. Este panorama evidencia un desafío en la construcción de políticas que atiendan de manera efectiva las necesidades laborales de las personas mayores, subrayando la importancia de la acción gubernamental para lograr una mayor equidad en el mercado laboral.

Entrevista cinco

En esta entrevista se sugiere que, aunque persisten preferencias hacia individuos más jóvenes en el ámbito privado, existen excepciones notables, especialmente en roles de liderazgo. Además, se destaca la falta de reconocimientos y políticas específicas para personas mayores, señalando una brecha en la atención y apoyo en comparación con otros grupos demográficos. La urgencia de superar estereotipos arraigados y la necesidad de reformas legales

y políticas públicas para abordar barreras laborales específicas emergente como temas recurrentes. Esta recopilación de respuestas subraya la complejidad del panorama laboral en relación con la edad y apunta hacia la importancia de políticas inclusivas y cambios culturales para promover una mayor equidad en el empleo.

7. Discusión

Concluida la investigación correspondiente en el ámbito normativo, dogmático y práctico en el transcurso del desarrollo del presente Trabajo de Integración Curricular, donde se investigó en obras públicas, encuestas y entrevistas apoyado en la metodología planteada, se logró conseguir respuestas asertivas que apoyaron a esta investigación, de esta manera se da paso a la discusión de los resultados obtenidos y se verificará cada uno de los objetivos planteados.

7.1. Verificación de Objetivos.

En este trabajo se plantea un objetivo general y tres objetivos específicos, mismos que han sido verificados de forma positiva, de los cuales se realiza el respectivo análisis:

7.1.1. *Objetivo General.*

De acuerdo con el Proyecto de Investigación del TIC presentado dentro del proceso para la aprobación del Trabajo de Integración Curricular, consta el siguiente objetivo general: **“Realizar un estudio doctrinario y jurídico respecto a la falta de inclusión laboral de las personas mayores de 50 años en las entidades privadas lo que genera vulneración de derechos”**.

Este objetivo fue verificado al momento de realizar un estudio amplio y profundo transcrito en el marco teórico donde se hizo constar las diferentes definiciones y puntos de vista tanto jurídicas como doctrinarios de renombre, así también como análisis de las leyes nacionales e internacionales.

Después de revisar exhaustivamente la investigación, se ha realizado un análisis doctrinal que sustenta el presente trabajo de que la falta de inclusión laboral hacia las personas mayores de 50 años constituye una vulneración de sus derechos. Se ha observado que muchas

empresas no ofrecen igualdad de oportunidades de empleo a este grupo y, en muchos casos, no se les brinda un ambiente laboral adecuado que tome en cuenta sus habilidades y experiencia acumulada a lo largo de los años. Esto limita su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva y adecuada.

A pesar de que algunas empresas implementan políticas de diversidad e inclusión, se ha concluido que muchas de ellas no cumplen totalmente con los beneficios y derechos que corresponden a las personas mayores de 50 años en el ámbito laboral. Esto constituye una clara vulneración de sus derechos fundamentales y resalta la necesidad de tomar medidas adicionales para garantizar la igualdad de oportunidades y el trato justo para este grupo de la población activa.

Las disposiciones respaldadas en instrumentos jurídicos internacionales vinculantes en el ámbito de los derechos humanos respecto a la discriminación hacia las personas mayores de 50 años pueden encontrarse en las Declaraciones de la OIT y de las Naciones Unidas fundamentalmente en la Declaración de los Derechos Humanos.

7.1.2. *Objetivos Específicos.*

El primer objetivo se direcciona a: **“Identificar las causas y efectos por la falta de inclusión en la relación laboral de las personas mayores de 50 años de edad”**.

En el marco teórico se identificaron las causas y efectos por las que no existe la inserción laboral en la empresa privada recayendo sobre todo en grupos mayores de 50 años que provoca desempleo y subempleo, cuyo efecto sociales y psicológicos afectan profundamente a este grupo de personas adultas.

Este objetivo se verifico a la contestación a la segunda pregunta del cuestionario para los encuestados **“¿Cuáles considera que son las principales causas para no contratar a personas mayores de 50 años?”** La mayoría de los encuestados considera que el principal motivo para no contratar a personas mayores de 50 años es el prejuicio sobre su capacidad de rendimiento. Esto indica que existe una percepción negativa acerca de la eficiencia y productividad de los trabajadores de mayor edad. El otro punto señalado fue la falta de adaptabilidad a las nuevas tecnologías. Este hallazgo sugiere que la brecha tecnológica puede influir en la decisión de no contratar a personas mayores de 50 años.

Esto se corrobora con las respuestas obtenidas de los entrevistados que destacan la urgente necesidad de superar estereotipos arraigados relacionados con la edad en el ámbito laboral, subrayando la importancia de desafiar percepciones preestablecidas sobre la capacidad laboral de las personas mayores. Por otro lado, los entrevistados resaltan la valorización de la experiencia como un activo valioso, abogando por la contratación basada en la experiencia en lugar de la edad. Se enfatiza la contribución única que las personas mayores pueden aportar al ámbito laboral.

En el marco teórico se identifica también y de manera puntual a la discriminación laboral por edad como efecto de la no inclusión laboral por edad, descritos en este acápite son los efectos económicos al dificultar la inserción laboral de los trabajadores mayores de 50 años provocando el desempleo y la consiguiente pérdida de ingresos lo que afecta a la estabilidad financiera, además se les dificulta la acumulación de fondos para la jubilación degenerándose en los efectos sociales específicos. Se enuncian también los efectos jurídicos empezando en la Constitución de la República, Código de Trabajo y acuerdos del Ministerio de Trabajo.

En la encuesta según la pregunta **¿Cuál de los siguientes ítems, usted considera como efectos de la falta de inclusión laboral de las personas mayores de 50 años en las empresas del sector privado?**, se identificó al aislamiento social y la discriminación ambos con el 33% como efecto fundamental seguido por las dificultades económicas con el 27%

Sobre el mismo tema los entrevistados de manera general consideran la importancia de evitar las causas y efectos que llevan consigo la falta de inclusión en la relación laboral y se abogó por la introducción de reformas legislativas que regulen la inclusión de este grupo tanto en el sector privado como público para evitar el deterioro social y psicológico de este grupo con gran capacidad y experiencia profesional.

El segundo objetivo específico es **“Determinar la vulneración de derechos por la falta de inclusión laboral de personas de 50 años de edad”**.

Este objetivo se verifica mediante el análisis de las temáticas en el marco teórico definiendo los diferentes derechos que se vulneran en la no inclusión laboral de las personas de 50 años y que en muchos casos son discriminadas por la edad. Estos derechos son: el Derecho

al Trabajo, el Derecho a la vida digna, el Derecho a la igualdad y el Derecho a la no discriminación.

Para obtener una respuesta directa de los encuestados sobre estos derechos, se preguntó **¿Cuál de los siguientes derechos considera usted, que se vulneran por la falta de inclusión laboral en entidades privadas de las personas mayores de 50 años?**, obteniendo como resultado el 58% direccionado al Derecho al Trabajo, seguido con el 23% el Derecho a la no Discriminación. Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los encuestados identifica que la exclusión laboral de personas mayores de 50 años impacta principalmente en el derecho al trabajo. Este hallazgo evidencia una preocupación predominante respecto a la escasez de oportunidades laborales para este grupo.

Un análisis más profundo revela la intersección de varios derechos fundamentales. La falta de inclusión laboral no solo afecta al derecho al trabajo, sino también al derecho a la no discriminación, a una vida digna y al derecho a la igualdad. Este enfoque integral resalta la complejidad de la situación y enfatiza la importancia de abordarla desde una perspectiva holística, reconociendo la diversidad generacional como un activo enriquecedor para el ámbito laboral y respetando los derechos fundamentales de todas las personas.

Los entrevistados por su parte, identificaron al Derecho al trabajo, sin embargo, la relación entre este derecho y los antes mencionados son complementarios, por lo tanto, la vulneración del uno se refleja en el otro afectando doblemente al grupo de mayores de 50 años, con sus consecuencias económicas, sociales y psicológicas.

El tercer objetivo específico propone **“Presentar propuesta de reforma”**. Esta moción tuvo una gran acogida tanto en encuestados como entrevistados. A los primeros se les preguntó **¿Está usted de acuerdo en introducir reformas dentro de la legislación ecuatoriana con la finalidad de regular la inclusión laboral de personas mayores de 50 años en las entidades privadas?** Existe un fuerte respaldo para la introducción de reformas legales que aborden la inclusión laboral de personas mayores, indicando una demanda por cambios normativos. La necesidad de superar estereotipos y valorar la experiencia, independientemente de la edad, es un tema recurrente y esencial en el análisis.

Por el lado de los entrevistados se indica que no se han implementado políticas públicas que favorezcan la contratación de personas mayores de 50 años. Esta falta de iniciativas gubernamentales específicas podría contribuir a la percepción de limitadas oportunidades laborales para este grupo etario. La propuesta de establecer políticas específicas para este grupo refleja la necesidad de equidad y consideración de todas las edades en el diseño de medidas laborales inclusivas.

7.1.3. Contrastación de Hipótesis.

La hipótesis planteada enuncia: **“La implementación de disposiciones en el Código de Trabajo destinadas a facilitar el acceso laboral a individuos mayores de 50 años podría desempeñar un papel crucial en la disminución de la discriminación laboral por razones de edad. Este enfoque tendría el potencial de elevar las oportunidades de empleo, mejorar la calidad de los trabajos disponibles y fomentar una participación más activa en el mercado laboral”**. Esta hipótesis se contrasta de forma positiva y está claramente respaldada tanto en el marco teórico al analizar las normas y leyes de organismos internacionales y nacionales, donde se rechaza la discriminación laboral en todas sus presentaciones.

La discriminación laboral por edad vulnera otros derechos fundamentales como el Derecho al Trabajo y el Derecho a la Inclusión. En el Código de Trabajo, específicamente en su Artículo 2 se establece al trabajo como un derecho y un deber social, así como obligatorio. Además, al reconocer la posibilidad de indemnización adicional en caso de despido por motivos de edad, se busca desincentivar y penalizar tales prácticas discriminatorias, promoviendo así un entorno laboral más equitativo. Este marco legal refleja el compromiso de la legislación ecuatoriana con la protección de los derechos laborales y la prevención de la discriminación en el lugar de trabajo.

Por parte de los encuestados la casi totalidad de los participantes expresaron una preocupación significativa sobre la práctica de establecer límites de edad en las ofertas de empleo. Este dato refleja una percepción generalizada de que tales requisitos podrían estar infringiendo derechos fundamentales y dando lugar a discriminación basada en la edad.

Es crucial destacar la importancia de revisar y ajustar las prácticas de reclutamiento en el sector privado para garantizar que sean inclusivas y respeten los derechos fundamentales de

igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su edad. La diversidad generacional en el ámbito laboral no solo constituye un principio ético, sino también una práctica que enriquece el ambiente laboral y contribuye al éxito sostenible de las empresas.

Es esencial abordar estas preocupaciones y trabajar hacia la eliminación de cualquier forma de discriminación basada en la edad en el proceso de contratación. Esto no solo promoverá una cultura laboral más equitativa, sino que también permitirá que las empresas se beneficien de una amplia gama de perspectivas y experiencias, lo que puede conducir a una mayor innovación y rendimiento empresarial.

Así mismo, los entrevistados revelan una preferencia en las empresas privadas por contratar personas más jóvenes, especialmente en roles tecnológicos, aunque se hacen excepciones en roles jerárquicos superiores, donde se valora la experiencia y madurez, incluso en posiciones de corta duración. En contraste, el sector público muestra una mayor aceptación para contratar personas mayores de 50 años, posiblemente influenciado por políticas gubernamentales y una apreciación más amplia de la experiencia. La autonomía de los empresarios es clave en las decisiones de contratación en el sector privado, mientras que en el sector público se observa una mayor oportunidad para personas mayores. La experiencia es valorada en roles superiores, sin importar la edad, lo que sugiere que las habilidades y conocimientos acumulados son cruciales en la selección de candidatos. En conclusión, estas observaciones destacan la necesidad de abordar estereotipos y promover políticas laborales más inclusivas, reconociendo y valorando la diversidad de edad en el mercado laboral.

7.1.4. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal.

Para fundamentar la propuesta sobre la reforma para mejorar la inserción laboral de las personas mayores de 50 años, se analizó las diferentes definiciones de empleo y trabajo, además de las causas mayores como es la vulneración de derechos al no incluirlos en la relación laboral, situación que se ha venido extendiendo sobre todo en la empresa privada que por su condición se acogen a normas y leyes de privacidad, disfrazando ciertos requisitos que limitan el ingreso a personas mayores de 50 años, a excepción de individuos con altos grados de preparación y que pueden todavía acceder a cargos jerárquicos, no así, las personas con grados medios de instrucción donde radica mayoritariamente la vulneración de derechos y por ende la disminución de inclusión laboral a este grupo etario.

Según la Constitución de la República, el Art. 33 explica sobre el derecho al trabajo digno y libremente escogido. De igual manera la OIT en la declaración relativa a los Derechos Humanos manifiesta sobre el trabajo como Derecho Fundamental indispensable para el buen funcionamiento de la sociedad; y en la Declaración de las Naciones Unidas se establece los Derechos al trabajador en su artículo 23 que dice:

Toda persona tiene Derecho al Trabajo, a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1948).

De igual manera, cuando se analizó los artículos antes mencionados concernientes a la discriminación, los organismos internacionales se acogen a la no discriminación en todas sus formas y al Derecho a la Seguridad Social para enfrentar vulneraciones debido a la falta de mecanismos efectivos para prevenir la discriminación laboral. El artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos subraya el derecho de toda persona a la seguridad social, vinculándolo con la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales esenciales para su dignidad y desarrollo personal (Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1948).

Estas premisas se corroboran con lo expuesto por los encuestados al responder en un 58% que la falta de inclusión laboral vulnera el Derecho al Trabajo; y, un 95% de las opiniones recopiladas resaltan la necesidad de una reforma laboral para personas mayores de 50 años, argumentando que trabajar más allá de esta edad es crucial para satisfacer necesidades económicas y proporcionar sustento a los hogares. Se defiende la capacidad y experiencia de las personas mayores, desafiando la idea de que la edad no debería ser un impedimento para seguir trabajando. La igualdad de oportunidades laborales, independientemente de la edad, es una preocupación común, respaldada por la defensa de los derechos constitucionales al trabajo y contra la discriminación por edad. Se valora la experiencia y conocimientos acumulados por las personas mayores, contrarrestando percepciones negativas. Además, se subraya que la edad no debería ser vista como un obstáculo para adaptarse a la tecnología, y se considera que la voluntad de aprender y adaptarse es una característica innata. Se destaca la necesidad de cambios en las políticas públicas para respaldar y regular la participación laboral de adultos

mayores de 50 años, sugiriendo medir las capacidades de los individuos en lugar de su edad al considerar la contratación.

8. Conclusiones

Una vez realizadas las investigaciones correspondientes con el desarrollo de las partes esenciales del presente Trabajo de Integración Curricular, se concluye:

Primero: En la actualidad las empresas privadas no contratan a personas mayores de 50 años, siendo una de las principales causas el perjuicio sobre la capacidad de rendimiento, sin dejar de lado la falta de adaptabilidad a nuevas tecnologías y los costos relacionados con beneficios y seguros. Tomando en cuenta que el índice de vida no debe considerar a una persona mayor de 50 años como incapaz o como problema para ejecutar una actividad laboral, considerando siempre la capacidad intelectual y conocimientos bastos en la responsabilidad de su actividad.

Segundo: La falta de inclusión laboral tiene como uno de los principales efectos el aislamiento social y la discriminación, esto debido a la escases de programas de capacitación respecto a la tecnología que los pongan al mismo nivel de todos, ya que cuentan con las mismas capacidades y habilidades. Asimismo, otro de los efectos que se acarrearán son las dificultades económicas (pobreza), teniendo que cubrir las mismas necesidades básicas que el resto de personas, inclusive siendo más propensos a gastos en salud. Por lo que es urgente realizar una propuesta de reforma que permita a este grupo etario, acceder a fuentes de trabajo que ayuden a su sustento y bienestar tanto intelectual, económico como social.

Tercero: En base a los resultados obtenidos de la investigación de campo, se evidencia que existe una vulneración de derechos al momento de no incluir a las personas mayores de 50 años en el ámbito laboral, al momento de llamar a ocupar vacantes en el sector privado colocando como uno de los requisitos el rango de edad (25 a 45 años), lo que conlleva a una vulneración de derechos total, siendo estos como el derecho al trabajo y el derecho a la no discriminación.

Cuarto: Como necesidad urgente se deben establecer políticas públicas alineadas en los mismos aspectos como lo ocurren con las personas con discapacidades y el empleo juvenil,

inclusive plantear propuestas de reforma dentro de la normativa del Código de Trabajo, para que de esta manera se regulen espacios donde puedan ser acogidas dentro del ámbito laboral estas personas mayores de 50 años, con la finalidad de mejorar la competitividad y capacitándolos en varios aspectos, sin vulnerar sus derechos.

9. Recomendaciones

Frente aquello, presentamos las siguientes recomendaciones:

Primera: Al Ministerio de Trabajo, ajustar las políticas de reclutamiento en el sector privado para garantizar que sean más inclusivas y por ende prevalezca el respeto al derecho fundamental de la igualdad.

Segunda: A las instituciones del sector privado, donde más existe esta falta de inclusión laboral para este grupo etario, establezcan políticas internas que incentiven dicha inclusión para que de esta manera no se vulnere el derecho al trabajo, existiendo una igualdad dentro del ámbito laboral.

Tercera: A los organismos de control, como lo son Director Regional del Trabajo e Inspectores del Trabajo, supervisen el cumplimiento de la inserción laboral de personas mayores de 50 años, a efecto de que no se vulnere sus derechos, ya que, es urgente construir una sociedad más inclusiva, donde la experiencia y habilidades de todas las personas sean valoradas y aprovechadas.

Cuarta: Que la Asamblea Nacional acoja la propuesta de reforma legal con la necesidad de desarrollar políticas públicas específicas que fomenten la contratación de personas mayores de 50 años, otorgándoles beneficios a las empresas, resaltando la importancia de incentivar a los empleadores. Ya que, obtendríamos como resultado a más de generar, se reduciría el desempleo y se garantiza la inserción laboral, debido a que, se debe dar la misma oportunidad a todos y medir capacidades no edades.

9.1. Propuesta de Reforma Legal.



ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO

CONSIDERANDO:

Que: la Constitución de la República en su Art. 11 num 2.-Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Que: la Constitución de la República 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: en el Título II, capítulo sexto de la Constitución de la República en su Art. 66 num 4.- determina el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Que: en el artículo ibidem num 17.- El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

Que: el Convenio sobre la discriminación de la OIT, establece en su Art. 1.- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Que: en el Convenio antes mencionado sobre la discriminación de la OIT, establece en su Art. 5 num 2.- Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Que: en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su Art.23, num 1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Que: en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su Art.22.- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Que: Ley de Seguridad Social, en su Art. 1 establece los Principios Rectores, dentro de estos el de solidaridad: es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio.

Que: el Código Orgánico Integral Penal tipifica la discriminación en su Art. 176.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Que: el Código de Trabajo en su Art. 2, tipifica. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

La Asamblea Nacional en uso de sus atribuciones conferidas por la Constitución de la Republica del Ecuador en su articulado 120 numeral 6, consigna lo siguiente:

REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO.

Art. 1.- En el Título III De las Modalidades del Trabajo, Capítulo IV de los empleadores privados, dentro de esta sección, agréguese el siguiente artículo innumerado:

... **Art.-** La empresa privada, con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona mayor de 50 años, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

Las empresas que cumplan con lo expreso anteriormente, tendrán incentivos económicos para la adecuación de las mismas.

Disposición final: La presente reforma al Código de Trabajo entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, ubicada en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los diecinueve días del mes de febrero del 2024.

f.).....

Presidente de la Asamblea General

f.).....

Secretario General

10. Bibliografía

- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Montecristi, Manabí, Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2021). *Código Orgánico Integral Penal, COIP*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb-2014: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Bayefsky, A. (2019). El Principio de Igualdad o No Discrimianción en el Derecho Internacional. *Human Rights Law Journal*, 1-34.
- Calva, E. (2013). El trabajo de los adultos mayores en relación a la Norma Constitucional contenida en el Art. 37, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador. *Universidad Nacional de Loja*, 1-125.
- Castro, J. (2001). Discrimianción en las relaciones laborales. *Boletín dirección del trabajo*, 7-20.
- Centro Europeo de Postgrado. (2020). *La inserción laboral*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *Los Derechos Humanos de las personas mayores*. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/27-DH-Adultos-Mayores.pdf>
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2007). *La igualdad en el trabajo afrontar los retos que se plantean*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf
- Cravero, E. (2018). Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado. *Universidad de Barcelona*, 1-64.
- Donoso, T. (2017). La inserción socio-laboral: diagn'otico de las variables relevantes. *Orientación Profesional*, 69-105.

- El Universo. (2023). Nuevos contratos para mayores de 50 años serían solo por el tiempo que les falte para su jubilación. Esto es lo que establece acuerdo ministerial de Lasso que fue suspendido por el Gobierno de Daniel Noboa. *El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/nuevos-contratos-para-mayores-de-50-anos-serian-solo-por-el-tiempo-que-les-falte-para-su-jubilacion-esto-es-lo-que-establece-acuerdo-ministerial-de-lasso-que-seria-derogado-por-noboa-nota/>
- Farné, S. (2018). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Colombia: Externado.
- Ferrajoli, L. (2008). *El principio de igualdad y la diferencia de género*. México: Editorial Fontamara.
- Gómez, J. (2013). Discrimianción por razón de edad, perspectiva de género y protección de los derechos colectivos laborales para adultos mayores. Una visión Mexicana. *Anales de la Facultad de Derecho*, 89-102.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Honorable Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Levaggi, V. (2004). *Derecho al Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Lopera, J. (2010). El método analítico. *Universidad de Antioquía*, 2(4), 86-90.
- López, E. (2013). ¿Qué es la discriminación? Su contexto jurídico en México. *Cirujano General*, 35(2), 123-128.
- Mar, C., Barbosa, A., & Molar, J. (2020). *Metodología de la Investigación*. México: Patria.
- Méndez, D. (2021). *¿Qué son las oportunidades laborales?* Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/oportunidades->

laborales.html#:~:text=Las%20oportunidades%20laborales%20abarcan%20una,m%C3%A1s%20comunes%20de%20oportunidades%20laborales.

Ministerio de Trabajo. (2017). *Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Obtenido de Registro Oficial N°16 MDT-2017-0082 : https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Acuerdo-Ministerial-82-16-JUNIO-2017.pdf

Ministerio de Trabajo. (2021). *Inserción laboral de personas de 50 años y más en Ecuador y el proceso de envejecimiento poblacional y seguridad social*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/26.MDT-DIET-0154-2021-Insercion-laboral-de-personas-de-50-anos-y-mas-en-Ecuador-y-el-proceso-de-envejecimiento-poblacional-y-seguridad-social-1-signed-signed-signed-signed.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2021). *Inserción laboral de personas de 50 años y más en Ecuador y el proceso de envejecimiento poblacional y seguridad social*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/26.MDT-DIET-0154-2021-Insercion-laboral-de-personas-de-50-anos-y-mas-en-Ecuador-y-el-proceso-de-envejecimiento-poblacional-y-seguridad-social-1-signed-signed-signed-signed.pdf>

Monesterola, G. (2018). *Régimen jurídico laboral del sector privado*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Montané, J. (2013). *Orientación Ocupacional* (4ta ed.). Barcelona: Grupo Editorial CEAC.

Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de Naciones Unidas: https://www.ohchr.org/es/ohchr_homepage

Organización de las Naciones Unidas. (2018). *La inserción laboral de las personas mayores en América Latina*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/enfoques/la-insercion-laboral-personas-mayores-america-latina>

Organización de los Estados Americanos. (2010). *Marco Jurídico internacional contra la discriminación*. 1-5.

- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Es esencial intensificar los progresos en materia de diversidad e inclusión para crear lugares de trabajo productivos y resilientes*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_841338/lang--es/index.htm#:~:text=El%20nuevo%20informe%20de%20la,con%20otros%20en%20el%20trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Número 111)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Conocer los derechos fundamentales en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Tesaurus*. Obtenido de <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-806364902.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Exclusión Social*. Obtenido de <https://www.oitcenterfor.org/taxonomy/term/1539?page=21>
- Organización Mundial de la Salud. (2016). Envejecimiento activo: un marco político. *Revista Española Geriátrica*, 74(105), 74-105.
- Pareja, W. (2015). *Discriminación laboral por edad y su incidencia en el derecho del trabajo*. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9070735d-9300-4773-a7d2-e7fc56fb9938/content>

- Pelayo, M. (2017). Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. *Derecho, Economía, Ciencias Sociales*, 1-100.
- Pérez, B. (2009). La Gaceta Regional de Salamanca. 12-18.
- Pérez, G. (2004). *Modelos de Investigación Cualitativa*. Madrid: Narcea S.A. de Ediciones.
- Perona, N., & Rocchi, G. (2016). *Vulnerabilidad y Exclusión social. Una propuesta metodológica para el estudio de las condiciones de vida de los hogares*. Obtenido de <https://revistakairos.org/vulnerabilidad-y-exclusion-social-una-propuesta-metodologica-para-el-estudio-de-las-condiciones-de-vida-de-los-hogares/>
- Pizarro, R. (2017). La vulnerabilidad social y sus desafíos, una mirada desde América Latina. *Estudios Estadísticos*, 1-72.
- Presidencia de la República del Ecuador. (2019). *Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores*. Obtenido de Registro Oficial N° 484 9 de mayo 2019: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2019-06/Documento_%20LEY%20ORGANICA%20DE%20LAS%20PERSONAS%20ADULTAS%20MAYORES.pdf
- Ramírez, R. (2021). *Aprende sobre la inserción laboral y cómo puedes ayudar a otros*. Obtenido de Euroinnova: <https://www.euroinnova.ec/que-es-la-insercion-laboral>
- Romero, V., Pérez, E., & Vidal, M. (2014). *Inserción Ocupacional "Servicios Socioculturales y a la Comunidad"*. Barcelona: Editorial Altamar.
- Roser, J. (2015). Empleo y condición de actividad en Ecuador. *Revista de Estadísticas y Metodologías*, 1, 29-54.
- Rubio, F. (2014). Tengo 50 años ¿y qué?. Dificultades y estategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 1-17.
- Sánchez, Y. (2015). Trabajadores de edad avanzada. *Revista del Minsiterio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 215-250.

Valdez, F., & Tapia, N. (2020). La edad como factor limitante en la inserción laboral desde la perspectiva empresarial. *Digital Publisher*, 5(2), 164-179.

Viera, C. (2020). *Los derechos humanos laborales de las personas adultas mayores en el sector público*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7570/1/T3288-MDC-Viera-Los%20derechos.pdf>

11. Anexos

11.1. Anexo 1. Formato de la encuesta.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.
CARRERA DE DERECHO.

Estimado (a) Abogado (a):

Les damos la bienvenida a esta encuesta, la cual forma parte de mi investigación académica para mi Trabajo de Integración Curricular titulado "*Inserción Laboral de personas mayores de 50 años: Análisis de causas y efectos*". Agradecemos sinceramente su participación, ya que sus respuestas desempeñarán un papel esencial y contribuirán significativamente a los resultados de la investigación.

¡Gracias por su participación!

1. ¿Conoce usted si en las entidades privadas se contratan personas mayores de 50 años?

SI ()

NO ()

¿POR QUÉ?

2. ¿Cuáles considera que son las principales causas para no contratar a personas mayores de 50 años?

Falta de adaptabilidad a nuevas tecnologías	
Prejuicios sobre su capacidad de rendimiento	
Costos relacionados con beneficios y seguros	
Otros (especificar):	

3. ¿Cuál de los siguientes ítems, Usted considera como efectos de la falta de inclusión laboral de las personas mayores de 50 años en las empresas del sector privado?

Aislamiento social	
Problemas de salud mental	
Dificultades económicas (Pobreza)	

Otros (especificar):	
----------------------	--

- 4. ¿Usted considera que existe vulneración de derechos al momento de llamar a ocupar vacantes en el sector privado, donde uno de los principales requisitos es el rango de edad (25 a 45 años)?**

SI () NO ()
¿POR QUÉ?

- 5. ¿Cuál de los siguientes derechos considera usted, que se vulneran por la falta de inclusión laboral en entidades privadas de las personas mayores de 50 años?**

Derecho al Trabajo	
Derecho a la inclusión	
Derecho a la no discriminación	
Otros (especificar):	

- 6. ¿Está usted de acuerdo en introducir reformas dentro de la legislación ecuatoriana con la finalidad de regular la inclusión laboral de personas mayores de 50 años en las entidades privadas?**

SI () NO ()
¿POR QUÉ?

11.2. Anexo 2. Formato de la entrevista.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.
CARRERA DE DERECHO.

Le saluda María José Soto Valarezo, estudiante de la carrera de Derecho, reciba un afectuoso saludo y deseándole éxitos en sus labores.

La participación en esta entrevista, la cual tiene como objetivo recabar información relevante sobre la inserción laboral de personas mayores de 50 años en empresas privadas de la ciudad de Loja, tiene mucha relevancia para este trabajo. Las respuestas serán tratadas de manera confidencial y se utilizarán únicamente con fines de investigación.

1. ¿Ha identificado alguna vez alguna resistencia específica hacia la contratación de personas mayores de 50 años, en caso de ser afirmativo? ¿Cuál cree usted que son esas razones?
2. ¿Existen políticas internas en las empresas que favorezcan o límite la contratación de personas mayores de 50 años?
3. ¿Existe algún tipo de incentivo o reconocimiento dentro de los departamentos de las empresas que promuevan esta inclusión laboral de personas mayores de 50 años?
4. ¿Cómo podrían las autoridades locales y nacionales mejorar la inserción laboral de personas mayores de 50 años? ¿Podría usted ofrecer algún criterio al respecto?
5. ¿Considera usted, que se vulneran derechos, como el derecho al trabajo, a la inclusión, a la no discriminación u otros, por la falta de inclusión laboral de personas mayores de 50 años en entidades privadas?

11.3. Anexo 3. Certificado de traducción

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Loja, 20 de junio del 2024

Yo, **Adriana Elizabeth Cango Patiño** con número de cedula 1103653133, Magister en Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros. Mención en Enseñanza de Inglés. Registro Senescyt 1049-2022-2589539

CERTIFICO:

Haber realizado la traducción de español al idioma inglés del resumen del trabajo de integración curricular denominado: Inserción laboral de personas mayores de 50 años: Análisis de causas y efectos, de la señorita **María José Soto Valarezo**, con número de cédula 1105299299, estudiante de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa. Dicho estudio se encontró bajo la dirección del Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. previo a la obtención del título de Abogada. Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, y autorizo al interesado hacer uso del documento para los fines académicos correspondientes.

Atentamente,



Mg. Sc. **Adriana Elizabeth Cango Patiño**
Magister en Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros. Mención en Enseñanza de Inglés
Celular: 0989814921
Email: adrianacango@hotmail.com