



1859

UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

La inclusión al trabajo del adulto mayor en todas sus modalidades contractuales en el sector privado y público sujeto al Código del Trabajo

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

AUTORA:

Abg. Yadira Sesivel Sánchez Murillo

DIRECTORA:

Abg. María del Carmen Monteros Montaña. Mg. Sc.

Loja - Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, **MONTEROS MONTAÑO MARÍA DEL CARMEN**, directora del Trabajo de Titulación denominado **La Inclusión al Trabajo del Adulto Mayor en todas sus Modalidades Contractuales en el Sector Privado y Público Sujeto al Código de Trabajo**, perteneciente al estudiante **YADIRA SESIVEL SÁNCHEZ MURILLO**, con cédula de identidad N° 0704197896.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Titulación**, 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 **Titulación**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Titulación del mencionado estudiante

Loja, 20 de Diciembre de 2024

F)



MARÍA DEL CARMEN
MONTEROS MONTAÑA

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, Ab. **Yadira Sesivel Sánchez Murillo**, declaro ser autor/a del presente trabajo de titulación 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 del trabajo de titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Autor: Yadira Sesivel Sánchez Murillo

Cédula de Identidad: 0704197896

Fecha: 14 de febrero de 2025.

Correo electrónico: yadira.s.sanchez@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0988690489

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

Yo, (**Yadira Sesivel Sánchez Murillo**), declaro ser autor/a del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación denominado: **La inclusión al trabajo del adulto mayor en todas sus modalidades contractuales en el sector privado y público sujeto al Código del Trabajo**, como requisito para optar por el título de: **Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social**, 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 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 o copia del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los 14 días del mes de febrero de dos mil veinticinco.

Firma:

Autor: Ab. Yadira Sesivel Sánchez Murillo

Cédula: 0704197896

Dirección: Loja

Correo electrónico: yadira.s.sanchez@unl.edu.ec

Celular: 0988690489

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Titulación: Abg. María del Carmen Monteros Montaña. Mg. Sc.

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico en primer lugar a mi amado Dios, que es la fortaleza de mi vida y me llama a esforzarme y ser valiente en cada paso que doy; con mucho cariño a mis abuelitos Ángel Daniel Murillo Apolo y María Angelina Romero Romero, que siempre creyeron en mí. Aunque ya no están físicamente, su espíritu sigue siendo mi guía, sus historias, sus consejos y su cariño me acompañan en cada paso que doy, sembraron en mi la semilla de la curiosidad y el amor por el conocimiento. Su legado vive en cada página de este trabajo; a mi madre señora Irene María Murillo Romero, por su amor incondicional y por enseñarme el valor de la vida, por haber formado en mí una persona de bien, gracias por ser ese apoyo incondicional para mí y por motivarme a siempre seguir creciendo en todas las áreas de mi vida; a mi amado esposo Jorge Eroy Ramírez Romero y a mis hijas Hanny Jassiel Ramírez Sánchez y Aythanna Enemelay Ramírez Sánchez, pilar fundamental en mi vida, por ser esa voz que me impulsan y me recuerdan que yo puedo hacer todo lo que me proponga, por estar a mi lado de manera incondicional. Los amo; finalmente a mis hermanos, mis sobrinos, mi cuñada y a toda mi familia por haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora. Por último, a mi directora de tesis quien me ayudo en todo Abg. María Del Carmen Monteros Montaña. Mgtr.

Abg. Yadira Sesivel Sánchez Murillo

Agradecimiento

Doy un especial agradecimiento a la prestigiosa Universidad Nacional de Loja, a todos los docentes y directivos del programa de postgrado de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, quienes con su apoyo han incentivado en mí y cada uno de mis compañeros el saber para aportar nuestros conocimientos a nuestra ciudad y país, acerca del estudio del derecho laboral.

Abg. Yadira Sesivel Sánchez Murillo

Índice de contenidos

Portada.....	i
Autoría.....	iii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Título	1
Resumen	2
Introducción.....	4
Marco teórico.....	6
Capítulo Uno.....	6
1.1. Evolución del derecho del trabajo.....	6
1.1.1. Nacimiento del derecho al trabajo.....	7
1.1.2. Del derecho al trabajo en Ecuador.	8
Capítulo dos.....	10
Normativa Convencional y legislación nacional.	10
2.1. Normativa convencional.....	10
2.2 Análisis del Derecho al Trabajo, Seguridad Social y Salario Digno de las Personas Mayores desde los Tratados Internacionales.	13
2.3. Normativa Constitucional y legal sobre los derechos laborales en Ecuador.	14
2.3.1. La dogmática de la justicia social	15
2.3.2 Los principios constitucionales.	15
2.3.3 El trabajo y la seguridad social	15
2.3.4. Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria	16
2.3.5 Políticas públicas y programas de atención a personas adulta mayores.....	16

2.4 Código del Trabajo	18
2.5 Ley de Discapacidades.	24
2.6 Ley Orgánica de Personas Adultas mayores.....	28
Capítulo tres.....	32
Legislación comparada.....	32
3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	32
3.2. Ley de Personas Adultas mayores del Estado de México.	33
3.3. Análisis comparativo de la legislación de México y Ecuador	36
3.4. Metodología	39
3.5. Discusión.	39
Conclusiones.....	40
Recomendaciones.....	42
Bibliografía.....	44
Anexo	47

Título

La inclusión al trabajo del adulto mayor en todas sus modalidades contractuales en el sector privado y público sujeto al Código del Trabajo.

Resumen

El presente estudio examina la inclusión laboral de las personas adultas mayores en Ecuador, con énfasis en las disposiciones legales de la Constitución de 2008 y el Código de Trabajo. A pesar de las garantías jurídicas que promueven sus derechos laborales, las personas adultas mayores siguen enfrentando barreras significativas, como la discriminación por edad, el acceso limitado a capacitación y el incumplimiento de las cuotas de inclusión laboral tanto en el sector público como privado. Esta situación afecta aún más a aquellos que no perciben pensiones, lo que aumenta su vulnerabilidad económica y social.

El objetivo principal del estudio es evaluar si el marco jurídico ecuatoriano garantiza de manera efectiva los derechos laborales de las personas adultas mayores en diversas modalidades contractuales, tanto en el sector público como privado. Para ello, se examina la normativa vigente, se identifican vulneraciones a los derechos laborales de este colectivo y se analiza cómo la falta de oportunidades laborales impacta su desarrollo personal y el ejercicio de sus derechos fundamentales. Además, se evalúa la efectividad de las políticas públicas relacionadas con las cuotas de inclusión laboral.

La metodología utilizada fue cualitativa, incluyendo entrevistas a expertos legales y un análisis jurídico-doctrinal. También se compararon modelos internacionales de inclusión laboral. Los resultados mostraron una brecha entre la normativa y su implementación efectiva, lo que perpetúa la exclusión laboral de este grupo. Este estudio sugiere reformas legales para fortalecer las políticas públicas, garantizar el cumplimiento de las cuotas y promover la capacitación laboral de los adultos mayores.

Palabras clave: inclusión laboral, derechos laborales, adultos mayores, Ecuador, políticas públicas.

Abstract

This study examines the labor inclusion of older adults in Ecuador, with an emphasis on the legal provisions of the 2008 Constitution and the Labor Code. Despite the legal guarantees promoting their labor rights, older adults continue to face significant barriers, such as age discrimination, limited access to training, and non-compliance with labor inclusion quotas in both the public and private sectors. This situation is even more challenging for those who do not receive pensions, increasing their economic and social vulnerability.

The main objective of the study is to evaluate whether Ecuador's legal framework effectively guarantees the labor rights of older adults under various contractual modalities in both the public and private sectors. To achieve this, the current regulations are examined, violations of labor rights within this group are identified, and an analysis is made of how the lack of employment opportunities impacts their personal development and the exercise of their fundamental rights. Additionally, the effectiveness of public policies related to labor inclusion quotas is assessed.

The methodology used was qualitative, including interviews with legal experts and a doctrinal-legal analysis. International models of labor inclusion were also compared. The results revealed a gap between the regulations and their effective implementation, which perpetuates the labor exclusion of this group. This study suggests legal reforms to strengthen public policies, ensure the enforcement of quotas, and promote labor training for older adults.

Keywords: labor inclusion, labor rights, older adults, Ecuador, public policies.

Introducción

La inclusión laboral de las personas adultas mayores es un tema de creciente relevancia en el contexto ecuatoriano. Con el envejecimiento progresivo de la población, este grupo enfrenta barreras significativas para acceder a un empleo digno y estable. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2024), un alto porcentaje de adultos mayores no percibe pensiones y experimenta vulnerabilidad económica. Este fenómeno no solo refleja una problemática social, sino también un desperdicio del capital humano que este grupo puede aportar al desarrollo económico y social del país (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Ante este panorama, surge la necesidad de abordar el tema desde una perspectiva jurídica y social.

En Ecuador, a pesar de los avances normativos establecidos en la Constitución de 2008 y en el Código de Trabajo, persisten barreras estructurales y culturales que limitan la inclusión laboral de las personas adultas mayores. Estudios recientes han identificado la discriminación por edad y la falta de programas de capacitación como los principales obstáculos para garantizar su participación en el mercado laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008; Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, 2019). Estas limitaciones se agravan por el incumplimiento de las cuotas de inclusión laboral establecidas en la normativa vigente, lo cual genera una desconexión entre el marco legal y su aplicación práctica (INEC, 2024).

La Constitución ecuatoriana establece en su artículo 38 la obligación del Estado de desarrollar políticas públicas que promuevan el trabajo de las personas adultas mayores, garantizando su protección frente a la explotación laboral y económica (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Sin embargo, la implementación de estas políticas ha sido limitada a nivel internacional, países como México han desarrollado estrategias efectivas para la inclusión laboral de este grupo, combinando incentivos fiscales con programas de sensibilización y capacitación (Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, 2008). Estas experiencias demuestran que es posible avanzar hacia un modelo inclusivo que valore la experiencia y las habilidades de las personas mayores.

El propósito de este trabajo es analizar, desde una perspectiva jurídica y doctrinal, si el marco legal ecuatoriano garantiza efectivamente los derechos laborales de las personas adultas mayores en sus diversas modalidades contractuales dentro de los sectores público y privado, a través de un enfoque

cualitativo, se busca identificar las principales barreras que enfrentan este grupo poblacional y proponer recomendaciones para fortalecer su inclusión en el mercado laboral. Además, se pretende realizar un análisis comparativo con estándares internacionales para identificar áreas de mejora en la normativa ecuatoriana (INEC, 2024; OIT, 2019).

Este análisis es fundamental no solo para garantizar el cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución y tratados internacionales, sino también para fomentar una sociedad más equitativa e inclusiva. La experiencia y el conocimiento acumulado de las personas mayores representan un recurso valioso para el desarrollo de las organizaciones y la sociedad en general. En este sentido, la promoción de su inclusión laboral no solo responde a un mandato jurídico, sino también a una necesidad económica y social (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966).

La inclusión laboral de las personas adultas mayores se vincula directamente con principios de derechos humanos y justicia social, como la igualdad, la no discriminación y la progresividad de los derechos laborales (Constitución de la República del Ecuador, 2008; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966). Este trabajo se enmarca en el análisis de estas normativas y su aplicación práctica en Ecuador, con el objetivo de aportar propuestas concretas que contribuyan al fortalecimiento del marco legal y al desarrollo de políticas públicas inclusivas.

Finalmente, los métodos utilizados fueron el analítico, científico, hermenéutico, sintético, y de derecho comparado. En cuanto a la metodología utilizada, es la de tipo no experimental, de nivel explicativo.

Marco teórico

Capítulo Uno

1.1. Evolución del derecho del trabajo.

A lo largo de la historia, la actividad laboral ha sido esencial para el desarrollo de las civilizaciones y el progreso de los pueblos. Desde tiempos ancestrales, el trabajo ha sido considerado un medio indispensable para la supervivencia. Entre los hitos históricos más relevantes se encuentra la Revolución Francesa (1789-1799), un período de gran agitación social y política que marcó un cambio significativo en la estructura social y económica. Este evento no solo provocó el colapso de la monarquía, sino que también impulsó la renovación del Estado francés, culminando con el ascenso de Napoleón Bonaparte. Durante este proceso se promulgó la primera Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Cabrillac, 2009), un documento clave que sentó las bases de los derechos humanos y laborales modernos.

En este contexto de transformación social y política surgió la necesidad de regular las relaciones laborales, lo que dio origen al derecho laboral como una disciplina específica dentro del derecho. Este campo, derivado del derecho civil, se orienta a establecer normas que regulen las relaciones de trabajo y a garantizar el cumplimiento de las obligaciones entre las partes involucradas. Su principal objetivo es proteger los derechos de los trabajadores, promover la justicia social y asegurar la equidad en el ámbito laboral.

La inclusión laboral de los adultos mayores es un desafío global que requiere la implementación de estrategias efectivas para superar barreras estructurales y culturales. En Ecuador, aunque existen disposiciones legales que buscan promover la igualdad de oportunidades, persiste una falta de programas específicos en el sector privado para garantizar la sensibilización y capacitación necesaria. Este enfoque no solo ayudaría a los adultos mayores a integrarse, sino también a derribar prejuicios relacionados con su productividad: "La inclusión sociolaboral debe ir acompañada de programas de sensibilización para combatir la discriminación estructural y cultural que enfrentan los grupos vulnerables." (Alkorta, 2020, p. 25).

En el marco de la inclusión laboral de grupos vulnerables, como los adultos mayores, es necesario evaluar cómo la falta de programas de capacitación y sensibilización en el sector privado limita la efectividad de las políticas existentes.

1.1.1. Nacimiento del derecho al trabajo.

Según Fernández (2012), el derecho laboral es una rama relativamente nueva dentro del ámbito jurídico, con raíces en el derecho civil. Las normas que regulan el trabajo y las relaciones laborales, junto con las instituciones vinculadas a este, surgieron como respuesta a las transformaciones generadas por la primera revolución industrial. Este fenómeno histórico destacó la necesidad de regular las condiciones laborales, marcando el origen del derecho laboral moderno (p. 9).

De acuerdo con Muñoz (2021), la revolución industrial, que comenzó en Inglaterra a fines del siglo XVIII, estuvo acompañada de una profunda desigualdad económica y explotación laboral, extendiéndose rápidamente por Europa. Aunque las condiciones iniciales eran extremadamente duras, con el tiempo estas realidades cambiaron, mejorando la situación laboral no solo en Europa, sino también en otros lugares del mundo (p. 10).

Fernández (2012) describe cómo este periodo transformó de forma radical a las sociedades. La mecanización e industrialización alteraron el ritmo de vida, pasando de la tranquilidad a la agitación, y del atraso al desarrollo. Estas transformaciones crearon la necesidad de regular las nuevas condiciones laborales y de implementar normas específicas para proteger a los trabajadores (p. 15).

En este orden de ideas, se tiene que la revolución industrial fue un punto de inflexión en términos económicos, tecnológicos y sociales. Los cambios derivados de este proceso hicieron evidente la importancia de establecer regulaciones que garantizaran la justicia en el ámbito laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores y promoviendo condiciones más equitativas.

El derecho laboral, tal como se concibe en la actualidad, se enfoca en la protección de los trabajadores y en la lucha por mejores condiciones laborales. El derecho laboral desempeña un papel crucial en la sociedad al garantizar relaciones laborales justas y proteger los derechos de los trabajadores. Este enfoque no solo fortalece la estabilidad económica y social, sino que también actúa como un motor político clave en la reactivación económica durante momentos de crisis.

En el contexto ecuatoriano, Reyes (2021) señala que “el país se benefició del trabajo de Andrés Bello, quien dedicó alrededor de 20 años a la elaboración de cuerpos legales y reflexiones jurídicas que fueron adoptados por varios países de la región” (p.32). En Ecuador, el Código Civil, aprobado en 1857, publicado en 1860 y en vigor desde 1861, marcó un hito en la historia jurídica del país y ha sido objeto de múltiples reformas para adaptarse a los tiempos.

1.1.2. Del derecho al trabajo en Ecuador.

En lo que respecta al derecho laboral en Ecuador, desde tiempos ancestrales el trabajo ha sido considerado fundamental para la comunidad. Aunque no existía una legislación formal, las culturas precolombinas establecieron principios basados en valores éticos, como "ama quilla, ama llulla, ama shua" (no seas perezoso, no seas mentiroso, no seas ladrón), que promovían la honestidad y el trabajo diligente. Durante esta época, la agricultura era la principal actividad económica, regulada por normas consuetudinarias no escritas. En las primeras etapas de la República, no se reconoció formalmente el derecho laboral. La Constitución de 1830 estableció el marco jurídico y político del país, pero no abordó de manera explícita los derechos laborales.

Con el tiempo, y en su esfuerzo por proteger los derechos de los trabajadores, el Estado ecuatoriano promulgó normativas que contribuyeron a la regulación del trabajo. Entre las más destacadas se encuentran la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, la Ley que Establece la Duración Máxima de la Jornada Laboral y el Descanso Semanal, y la Ley que Regula el Trabajo de Mujeres y Menores y Protege la Maternidad. También resalta la Ley que Establece el Procedimiento de las Acciones Laborales, que otorgó a los inspectores de trabajo la autoridad para resolver conflictos laborales antes de que llegaran a los tribunales.

Históricamente, el trabajo ha sido un eje central en la construcción de la sociedad ecuatoriana. En los primeros tiempos, la preeminencia de la agricultura y la ausencia de leyes específicas reflejaban la simplicidad de las estructuras sociales. Sin embargo, la percepción del trabajo como un derecho fundamental evolucionó con el tiempo. La Constitución de 1830, aunque no incluyó disposiciones específicas sobre el trabajo, sentó las bases para el desarrollo posterior del derecho laboral en el país.

En este contexto, se desarrolló un modelo social de derecho que buscaba proteger a los trabajadores asalariados. En 1938, el derecho laboral ecuatoriano alcanzó un hito importante con la promulgación del Código de Trabajo, que consolidó normativas esenciales para el reconocimiento formal de los derechos de los trabajadores. Este código, vigente hasta la actualidad, ha sido reformado en diversas ocasiones para adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y del mercado laboral (Vargas, 2023).

La promulgación del Código de Trabajo en 1938 marcó una victoria significativa para los trabajadores ecuatorianos, en un periodo de luchas sociales y sindicales que demandaban mejores

condiciones laborales. Este marco normativo, adoptado en un contexto de profundas transformaciones económicas y sociales, ha evolucionado para responder a las dinámicas del mercado laboral y a las exigencias de la legislación nacional.

Capítulo dos

Normativa Convencional y legislación nacional.

2.1. Normativa convencional

La normativa convencional ratificada por Ecuador incluye principios esenciales para la protección de los derechos laborales de las personas mayores. Carrión y Calero (2024) subrayan que estos instrumentos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecen la obligación de los Estados de promover la inclusión laboral de grupos vulnerables mediante la eliminación de barreras estructurales. Sin embargo, en Ecuador, persiste una brecha significativa entre las disposiciones normativas y su implementación práctica, lo que limita el impacto real de estas normas.

Los derechos laborales son un componente fundamental de la justicia social, y en la actualidad gozan de una doble protección, tanto en el ámbito internacional como en las leyes nacionales de cada país. A través de tratados y acuerdos internacionales, los Estados se comprometen a garantizar condiciones laborales dignas, equidad en el empleo y protección social para los trabajadores. En Ecuador, este marco jurídico internacional es una base esencial para complementar y fortalecer las normativas laborales nacionales.

El derecho al trabajo, reconocido como un derecho humano esencial, está consagrado en diversos instrumentos internacionales que subrayan la importancia de proteger a los trabajadores frente a la explotación y la discriminación. Entre los tratados más relevantes están las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

Ecuador, como Estado parte, ha ratificado estos tratados y adoptado compromisos que exigen la implementación de políticas públicas y medidas legislativas orientadas a garantizar el ejercicio de los derechos laborales. Sin embargo, el cumplimiento efectivo de estas normativas plantea desafíos relacionados con la informalidad laboral, las desigualdades estructurales y la necesidad de adaptar los marcos legales a las realidades nacionales.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desde su creación en 1919, la OIT ha centrado su atención en los derechos laborales de las poblaciones más vulnerables, como los pueblos indígenas y tribales. El Convenio núm. 107, adoptado en 1957, y el Convenio núm. 169, aprobado en 1989, representan instrumentos claves para garantizar la inclusión y protección de estos grupos. Durante el proceso de revisión del Convenio núm. 169 (1987-1989), se realizaron consultas directas con pueblos indígenas y tribales, destacando su participación activa en la elaboración de medidas que protegieran sus derechos laborales y culturales (OIT, 1988).

La implementación efectiva de estos convenios sigue siendo un desafío. En Ecuador, aunque se han ratificado estos tratados, las regiones rurales y las comunidades indígenas enfrentan limitaciones en cuanto al acceso a servicios laborales y mecanismos de inspección. Esto resalta la necesidad de reforzar la supervisión estatal y promover políticas inclusivas que reduzcan las desigualdades estructurales.

Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre.

Adoptada en 1948, esta Declaración fue el primer instrumento interamericano en reconocer el derecho al trabajo digno. El artículo 14 garantiza una retribución justa que permita a los trabajadores una vida digna, mientras que el artículo 15 asegura el derecho al descanso y a actividades recreativas (DADDH, 1948, arts. 14-15).

En Ecuador, los principios de esta Declaración se reflejan en la Constitución de 2008 y en el Código de Trabajo, que garantizan derechos fundamentales como la igualdad de salario por trabajo igual y la seguridad social. Sin embargo, la falta de mecanismos eficaces para proteger a los trabajadores del sector informal representa un obstáculo importante. Para avanzar, sería necesario fortalecer las políticas públicas dirigidas a garantizar que todos los trabajadores, incluidos los adultos mayores, puedan acceder a estos beneficios.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como el Pacto de San José, fue adoptada en 1969 y ratificada por los países miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) para fortalecer la protección de los derechos humanos en América Latina. En su artículo 6, la Convención prohíbe de forma rotunda la esclavitud y el trabajo forzoso, señalando que "nadie podrá ser sometido a trabajo forzoso u obligatorio" salvo en los casos excepcionales previstos por la ley (CADH, 1969, art. 6). Esta disposición resalta uno de los principios

fundamentales de la Convención: la protección de la libertad individual y la dignidad humana en el ámbito laboral.

Además, el artículo 26 de la convención refuerza la necesidad de los estados de garantizar el cumplimiento progresivo de los derechos laborales, incluyendo el derecho a condiciones laborales dignas y equitativas para todos los trabajadores, esto incluiría a las personas adultas mayores. Este artículo establece que los derechos económicos, sociales y culturales deben ser promovidos y protegidos por los estados, según sus capacidades y recursos disponibles. La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sido clave en la interpretación de este artículo, asegurando que las políticas laborales no solo sean creadas, sino también implementadas de manera efectiva para garantizar los derechos de los trabajadores.

En este contexto, el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el ámbito laboral se convierte en uno de los pilares fundamentales de la convención. En los últimos años, la corte ha ampliado su interpretación del derecho al trabajo, abogando por la inclusión de grupos vulnerables como las personas con discapacidad, las mujeres y los pueblos indígenas en el mercado laboral, garantizando que se eliminen barreras que les impidan acceder a empleos dignos y bien remunerados. En Ecuador, la ratificación de esta convención ha sido crucial para el impulso de reformas laborales que promueven la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, aunque su implementación enfrenta obstáculos, como la informalidad laboral y la discriminación persistente.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El PIDESC, adoptado en 1966 y en vigor desde 1976, reconoce el trabajo como un derecho humano esencial. En su artículo 6, establece que “toda persona tiene derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”, destacando la libertad de elección laboral y la dignidad inherente a este proceso (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966, art. 6).

El artículo 7 complementa esta perspectiva al garantizar condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo una remuneración adecuada, seguridad laboral y la igualdad de trato. También prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo y resalta el derecho a la protección frente al desempleo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966, art. 7).

El principio de progresividad, establecido en el artículo 2 del PIDESC, exige a los Estados adoptar medidas inmediatas para garantizar la realización plena de estos derechos, prestando

especial atención a grupos vulnerables como las personas mayores y las personas con discapacidad. En Ecuador, aunque la legislación refleja estos principios, la alta tasa de informalidad laboral limita su aplicación práctica, afectando la capacidad de garantizar empleo digno y acceso igualitario a las oportunidades laborales.

Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores.

La Convención sobre los Derechos de las Personas Mayores, adoptada en 2015, se centra en garantizar una vida digna y activa para este grupo. El artículo 1 establece que los Estados deben adoptar medidas progresivas para proteger los derechos de las personas mayores y combatir la discriminación (CIPDHPM, 2015, art. 1).

El artículo 17 enfatiza el derecho a la seguridad social, señalando que debe proporcionarse mediante mecanismos sostenibles y flexibles, adecuados a las necesidades de las personas mayores (CIPDHPM, 2015, art. 17).

En Ecuador, aunque esta convención ha influido en la legislación nacional, como la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, su implementación práctica enfrenta limitaciones. Las barreras culturales y estructurales, como la discriminación por edad, dificultan que las personas mayores accedan a empleos en condiciones dignas. Es necesario fortalecer las políticas públicas que promuevan su inclusión laboral, especialmente en el sector privado, donde estas oportunidades son aún más escasas.

2.2 Análisis del Derecho al Trabajo, Seguridad Social y Salario Digno de las Personas Mayores desde los Tratados Internacionales.

El derecho al trabajo, a la seguridad social y a un salario digno para las personas mayores se reconoce como un aspecto fundamental dentro del marco de los derechos humanos, aunque su implementación varía significativamente entre los diferentes contextos nacionales. En este sentido, la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores promueve principios esenciales orientados a la protección de este grupo poblacional, con un enfoque en la dignidad, autonomía e inclusión social. Si bien la Convención no aborda de manera exhaustiva estos derechos, establece un marco para que los Estados adopten medidas destinadas a garantizar que las personas mayores puedan integrarse activamente en la sociedad, eliminando barreras relacionadas con la edad que puedan limitar su participación.

"Si bien no aborda de manera exhaustiva el derecho al trabajo, la seguridad social y el salario digno, sí establece un marco general que reconoce la importancia de estos derechos y obliga

a los Estados Parte a adoptar medidas para garantizarlos" (Análisis del derecho al trabajo, seguridad social y salario digno de las personas mayores, 2024).

El análisis pone de relieve un aspecto clave del marco internacional: la Convención no sólo exige la no discriminación y el acceso de las personas mayores a unas condiciones de trabajo dignas, sino también un mercado laboral flexible y unos sistemas de pensiones sostenibles. Esto demuestra que, a pesar de los avances normativos, aún queda mucho camino por recorrer para garantizar la plena inclusión de las personas mayores en el mercado laboral y su protección económica. El reto consiste en garantizar que las medidas aplicadas por los Estados no sólo cumplan las normas internacionales, sino que también se adapten a las realidades demográficas y económicas locales.

2.3. Normativa Constitucional y legal sobre los derechos laborales en Ecuador.

En Ecuador, las disposiciones constitucionales que garantizan los derechos laborales de los adultos mayores necesitan ser complementadas con políticas específicas y efectivas. Según Maya, Ríos y Herrera (2020), los marcos legales en países de América Latina enfrentan desafíos comunes relacionados con la informalidad y la falta de sensibilización empresarial. Estas deficiencias impiden la implementación efectiva de los derechos laborales, lo que resalta la importancia de desarrollar campañas de concienciación y mecanismos de monitoreo más robustos en el contexto ecuatoriano.

La Constitución ecuatoriana de 2008 representa un cambio significativo en la organización jurídica del país. Este documento se centra en garantizar derechos fundamentales, especialmente en áreas laborales, de seguridad social y en la atención a grupos prioritarios, promoviendo una cultura de equidad y justicia social. En este análisis se destacan los principios constitucionales que fundamentan estas disposiciones, su impacto en el desarrollo del país y los retos para su implementación efectiva.

La Constitución de Ecuador establece la obligación de garantizar condiciones laborales dignas para los adultos mayores. Sin embargo, Martínez Soto (2023) señala que estas disposiciones no siempre se traducen en acciones concretas, especialmente en lo que respecta a la adecuación de los espacios laborales para este grupo. Por ejemplo, las adaptaciones tecnológicas y arquitectónicas son insuficientes en la mayoría de los lugares de trabajo, lo que limita la capacidad de los adultos mayores para desempeñar sus funciones de manera eficiente y en igualdad de condiciones.

2.3.1. La dogmática de la justicia social

La Constitución de 2008 define al Ecuador como un Estado constitucional de derechos, priorizando el bienestar social y la justicia. En el artículo 1 se establece: "El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 2). Este concepto incluye un modelo jurídico que promueve los derechos humanos, la democracia y la participación activa de todos los sectores sociales.

Este enfoque marca un cambio de paradigma en la historia jurídica del Ecuador, alejándose de modelos tradicionales que priorizaban un marco legalista hacia uno donde los derechos fundamentales y la justicia social son la base del Estado. Esto no solo refuerza el respeto por los derechos individuales, sino que fomenta el desarrollo de políticas públicas que garantizan la igualdad, especialmente en una sociedad caracterizada por profundas brechas sociales. Sin embargo, la implementación de esta visión plantea desafíos significativos en términos de recursos y compromiso político.

2.3.2 Los principios constitucionales.

El artículo 11 de la Constitución establece principios clave para el ejercicio de los derechos: su exigibilidad tanto individual como colectiva, la garantía de igualdad ante la ley y la aplicación directa de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Este artículo también prohíbe cualquier forma de discriminación y obliga al Estado a adoptar medidas afirmativas para promover la igualdad real (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11).

Este artículo no solo ratifica derechos universales, sino que también reconoce las particularidades de los grupos históricamente excluidos. La inclusión de medidas afirmativas refleja un compromiso estatal con la justicia redistributiva y la reducción de desigualdades estructurales. Es importante subrayar cómo la aplicación directa de los derechos internacionales en el ámbito nacional fortalece el marco jurídico y asegura la armonización con estándares globales, aunque en la práctica su implementación enfrenta limitaciones operativas.

2.3.3 El trabajo y la seguridad social.

El artículo 33 de la Constitución describe al trabajo como "un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará... remuneraciones justas y el desempeño de un trabajo saludable" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33).

El artículo 34 complementa este enfoque al afirmar que la seguridad social es "un derecho irrenunciable de todas las personas", regido por principios como solidaridad, obligatoriedad y universalidad, entre otros (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 34).

Estas disposiciones posicionan al trabajo y a la seguridad social como pilares fundamentales del desarrollo humano y económico, al integrar principios como la solidaridad y universalidad, el Estado asume un rol proactivo en la protección de los derechos laborales y sociales. Sin embargo, el desafío radica en garantizar que estas normas se traduzcan en políticas concretas que lleguen a todos los sectores, especialmente a aquellos en condiciones de vulnerabilidad, como trabajadores informales o desempleados. La seguridad social inclusiva es crucial para reducir la pobreza y fomentar una economía sostenible.

2.3.4. Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria.

El artículo 35 establece que las personas adultas mayores, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, entre otros, recibirán atención prioritaria. También, se garantiza protección especial a quienes enfrenten doble vulnerabilidad, como víctimas de violencia o desastres (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 35).

En el artículo 36, se detalla que las personas adultas mayores deben recibir atención prioritaria y especializada en salud, protección social y contra la violencia. También se destacan derechos como el acceso gratuito a medicamentos, la jubilación universal y exenciones tributarias (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 36).

La atención prioritaria a grupos vulnerables refleja un enfoque de derechos humanos que prioriza a quienes más lo necesitan. Las disposiciones sobre los adultos mayores, en particular, son un ejemplo de cómo el Estado busca compensar las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida. Sin embargo, es importante evaluar si estas garantías se materializan efectivamente en la práctica, considerando las limitaciones de recursos y las diferencias entre áreas urbanas y rurales.

2.3.5 Políticas públicas y programas de atención a personas adulta mayores.

El diseño de políticas públicas inclusivas debe considerar las brechas tecnológicas que enfrentan los adultos mayores en un mercado laboral digitalizado. Según Avilez Mullo (2019), la capacitación tecnológica para este grupo no solo mejora su competitividad, sino que también desafía las percepciones negativas sobre su capacidad de adaptación. En Ecuador, la falta de programas gubernamentales específicos en este ámbito limita las oportunidades de desarrollo para

los adultos mayores, lo que perpetúa su exclusión del mercado laboral y refuerza las desigualdades preexistentes.

El artículo 38 de la Constitución ecuatoriana de 2008, se destaca por su enfoque integral en la atención a las personas adultas mayores. Reconoce no solo las necesidades básicas de este grupo, sino también su diversidad cultural, geográfica y social. Estas disposiciones buscan garantizar derechos fundamentales mientras fomentan la autonomía, la integración social y la protección frente a vulnerabilidades específicas. A continuación, se detalla el contenido clave del artículo:

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 38 establece la importancia de desarrollar políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, considerando "las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades". Estas medidas tienen como objetivo fomentar "el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas". En particular, el Estado garantiza atención en centros especializados, protección contra cualquier tipo de explotación laboral o económica, programas para fomentar la autonomía personal, atención frente a cualquier forma de violencia, y desarrollo de actividades recreativas y espirituales. También se prioriza la atención en situaciones de desastres o emergencias (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 38).

Este artículo establece una base sólida para la inclusión social y la protección de los derechos de las personas adultas mayores. Destaca la obligación del Estado de garantizar condiciones que promuevan su dignidad, autonomía y bienestar integral. La atención especializada, combinada con programas que reduzcan la dependencia y promuevan la participación activa, constituye un modelo progresista en políticas de derechos humanos. Sin embargo, un desafío importante es asegurar la equidad en su implementación, especialmente en comunidades rurales donde las limitaciones de recursos y acceso podrían obstaculizar la materialización de estos derechos. Este marco constitucional no solo reconoce las particularidades del grupo, sino que también lo posiciona como un actor social con capacidades para contribuir al desarrollo de la sociedad.

El teletrabajo representa una oportunidad única para promover la inclusión de los adultos mayores en el mercado laboral. Sin embargo, la falta de un marco normativo sólido y adaptado a

esta modalidad laboral genera incertidumbre, dificultando su implementación efectiva en beneficio de esta población. "Los vacíos normativos en la legislación sobre teletrabajo generan incertidumbre jurídica y afectan la inclusión laboral de poblaciones vulnerables." (Muy Pérez, 2021, p. 33).

2.4 Código del Trabajo

El Código de Trabajo Ecuatoriano establece disposiciones generales para proteger los derechos de los trabajadores, pero carece de normativas específicas dirigidas a garantizar la inclusión laboral de los adultos mayores. Según Huepe (2023), los sistemas laborales en América Latina enfrentan desafíos significativos relacionados con la informalidad y la exclusión de poblaciones vulnerables. En este sentido, el marco normativo ecuatoriano necesita ser actualizado para incluir incentivos y sanciones que promuevan la contratación de personas mayores y garanticen su estabilidad laboral.

Es preciso manifestar que el derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social, como comúnmente los tratadistas lo identifican, es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela judicial administrativa del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Ámbito de aplicación.

El Código de Trabajo, vigente en Ecuador desde el 16 de diciembre de 2005 y publicado en el Registro Oficial, establece en su artículo 1 el ámbito de aplicación de este cuerpo legal. Según lo dispuesto, los preceptos de este Código regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, aplicándose a diversas modalidades y condiciones de trabajo (Código de Trabajo, 2005, p. 3). Además, las normas laborales contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por Ecuador se aplicarán en los casos específicos a los que se refieren.

El trabajo es un derecho y un deber social, y es obligatorio según las condiciones y limitaciones establecidas en la Constitución y las leyes. En relación con la libertad de trabajo y contratación, el artículo 3 del Código de Trabajo establece que "el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de

esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado" (Código de Trabajo, 2005, arts. 2, 3).

Esta disposición demuestra lo importante que es garantizar la libertad de los trabajadores y protegerlos de la explotación. Al afirmar que "todo trabajo debe ser remunerado", el Código Laboral subraya la idea de que el trabajo no es sólo un derecho, sino también un valor económico que debe ser remunerado justamente. Además, la inclusión de excepciones sólo en situaciones de emergencia subraya la idea de que la libertad de trabajar debe primar para proteger a los trabajadores de la coacción o el abuso.

Irrenunciabilidad de derechos y Tutela efectiva.

El Código de Trabajo, en sus artículos 4, 5 y 6, establece de manera clara que los derechos del trabajador son irrenunciables, y que cualquier estipulación que contravenga este principio será nula. Además, dispone que corresponde a los funcionarios judiciales y administrativos la obligación de ofrecer a los trabajadores una protección oportuna y adecuada para garantizar la eficacia de sus derechos. En caso de que no se encuentre expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos (Código de Trabajo, 2005).

Esta disposición refleja un principio fundamental en la legislación laboral: la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, lo cual asegura que los beneficios laborales no puedan ser disminuidos o renunciados, independientemente de las circunstancias. La obligación de los funcionarios judiciales y administrativos de proteger estos derechos destaca la importancia del rol del Estado en garantizar la justicia laboral. Además, la remisión a las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos en situaciones no previstas en el Código de Trabajo refuerza la idea de un sistema jurídico integral, donde las normativas se complementan para asegurar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. Esta medida subraya la naturaleza jerárquica y protectora de la legislación laboral, fundamental para el equilibrio en las relaciones laborales y el resguardo de la dignidad del trabajador.

Derecho a la Tutela judicial efectiva.

La tutela judicial efectiva, es un principio fundamental en el marco del derecho constitucional, que asegura a los individuos el acceso pleno a la justicia. Este derecho no solo

implica la posibilidad de acudir a los órganos jurisdiccionales, sino también la obligación de los operadores de justicia de actuar conforme a los procedimientos establecidos, respetando las garantías del debido proceso. Es esencial comprender cómo la justicia debe ser accesible y efectiva, garantizando que los derechos de los ciudadanos sean respetados de manera íntegra y sin dilaciones injustificadas.

La Corte Constitucional, en su Sentencia No. 108-15-SEP-CC (Quito, D. M., 8 de abril de 2015), establece que:

De esta forma, la tutela judicial efectiva es el derecho que garantiza a las personas el acceso a la justicia, sin que su pleno ejercicio se agote únicamente en la posibilidad de acudir a los órganos jurisdiccionales, pues implica también la obligación que tiene el operador de justicia de sustanciar la causa observando el procedimiento establecido por el ordenamiento jurídico para cada caso y en observancia de las garantías que configuran el debido proceso. Dicho de otro modo, la tutela judicial implica una serie de actuaciones por parte del Estado, a través de los órganos jurisdiccionales, que permiten asegurar el efectivo goce y cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución de la República para la obtención de una resolución judicial motivada. Por tanto, los operadores de justicia deben enmarcar sus actuaciones al debido proceso, sin ninguna especie de condicionamientos, en observancia de las disposiciones constitucionales y legales aplicables al caso concreto (Corte Constitucional, 2015).

De tal manera, se manifiesta un aspecto crucial del sistema judicial: la tutela judicial efectiva no se limita a la simple posibilidad de acceder a la justicia, sino que implica un proceso continuo en el que los operadores de justicia deben actuar conforme a un marco legal y constitucional. Esto subraya la importancia de que los jueces y demás actores del sistema judicial respeten tanto los procedimientos establecidos como los derechos fundamentales, garantizando así que la justicia no solo sea accesible, sino también justa y equitativa. La observancia del debido proceso es indispensable para asegurar que las resoluciones judiciales sean fundamentadas y legítimas, protegiendo de esta manera los derechos de los ciudadanos frente a cualquier tipo de arbitrariedad o irregularidad.

Principio de progresividad y no regresividad.

El principio de progresividad, que también se puede entender como no regresividad, surge en el ámbito del derecho internacional, con el objetivo de establecer un principio que guíe las disposiciones de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos hacia una protección efectiva.

Este principio busca prevenir restricciones innecesarias de derechos o retrocesos en los logros obtenidos por las luchas sociales. De manera similar, en el derecho laboral, este principio surge como un mecanismo de protección para las garantías, beneficios y estabilidad laboral que la clase trabajadora ha logrado conquistar a lo largo de años de lucha (Hermosa Bermúdez, 2018, p. 28).

La Corte Constitucional, en su sentencia No. 017-17-SIN-CC (caso No. 0071-15-IN), ha conceptualizado el principio de progresividad y no regresividad de la siguiente manera:

De la normativa constitucional y convencional que precede, este Organismo constata que el principio de progresividad contiene una doble dimensión: la primera relacionada con el avance gradual de la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados con la utilización de herramientas técnicas que generen las mejores condiciones para su ejercicio y goce, y la segunda que se cristaliza a través del principio de no regresividad, prohibición de regresividad, que no permite la disminución de los derechos, es decir, impide que tenga lugar una reducción en lo que respecta a la protección ya obtenida o reconocida (Sentencia No. 017-17-SIN-CC, 2017).

El principio de progresividad, tal y como se describe en la cita anterior, desempeña un papel fundamental en la protección y garantía de los derechos humanos en los ámbitos constitucional y convencional. Este principio tiene dos componentes esenciales: primero, fomenta el avance gradual hacia la plena satisfacción de los derechos, promoviendo el uso de medios técnicos que mejoren las condiciones para su ejercicio y disfrute. En segundo lugar, está vinculado al principio de no regresividad, que asegura que no haya una disminución o limitación de los derechos ya adquiridos, garantizando que no se anulen los avances logrados en la protección de los derechos humanos. La interrelación de estos dos aspectos es fundamental para asegurar que el marco de derechos esté en constante mejora, protegiendo a los ciudadanos de una posible regresión en su acceso a los derechos fundamentales.

En el contexto de una sociedad democrática y justa, este principio es crucial para asegurar que los derechos no solo sean reconocidos, sino que continúen ampliándose de manera justa y sostenible, sin que se pierdan las conquistas alcanzadas.

Aguirre Arango (2015) ha destacado la importancia de la progresividad como principio en el derecho internacional, especialmente en los tratados de derechos humanos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha realizado un exhaustivo análisis sobre la naturaleza de este principio y lo ha definido de la siguiente manera:

Los tratados sobre derechos humanos son instrumentos vivos, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales; siendo dicha interpretación evolutiva consecuente con las reglas generales de interpretación de los tratados que la Convención de Viena consagra (CIDH, 2001, p. 79).

En este sentido, se puede advertir que los derechos laborales deben ser progresivos en beneficio del trabajador y no regresivos al momento de crear, reformar, aplicar o interpretar una norma laboral. Esto implica que, en cada etapa del proceso normativo, se deben otorgar siempre mejores beneficios al trabajador, sin que se pierdan los derechos ya establecidos en la legislación. Este principio de progresividad es de vital importancia, ya que garantiza que los derechos laborales adquiridos no se vean afectados negativamente y que, en caso de aplicarse una nueva disposición, está siempre tenga el objetivo de mejorar las condiciones laborales. De este modo, se mantiene una buena estabilidad laboral, en igualdad con el trabajo realizado.

Garantía judicial del adulto mayor.

En el artículo 195.3, establece lo siguiente: “Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo” (Ley Orgánica del Trabajo, 2005, p. 85). Esta disposición resulta fundamental para proteger los derechos de los trabajadores frente a despidos declarados ineficaces, garantizando no solo la continuidad de la relación laboral sino también la reparación económica por los perjuicios ocasionados. El recargo del 10% actúa como una medida de justicia compensatoria, pero sería pertinente analizar si este porcentaje es realmente suficiente para cubrir el impacto financiero y emocional sufrido por el trabajador durante el período en que se vio privado de su empleo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación laboral, tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la indemnización general que corresponda por despido intempestivo (Ley Orgánica del Trabajo, 2005, art. 195.3). Este derecho otorga flexibilidad al trabajador, permitiéndole elegir entre el reintegro o la compensación

económica, lo que refuerza su autonomía en la toma de decisiones respecto a su situación laboral. Es importante destacar que esta alternativa también puede ser útil en contextos donde el ambiente laboral se haya deteriorado o exista desconfianza entre las partes, lo que haría poco viable la continuidad de la relación de trabajo.

Por otro lado, si la persona empleadora se negara a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto su reintegro inmediato mediante una providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en una sentencia, podría ser sancionada conforme a lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente (Código Orgánico Integral Penal, 2014, art. 282). Esta disposición refuerza la obligatoriedad de las decisiones judiciales en materia laboral, promoviendo el cumplimiento efectivo de las mismas. Sin embargo, sería relevante estudiar cómo se garantiza en la práctica la aplicación de estas sanciones y si existen mecanismos adecuados para evitar demoras en los procesos de reintegro.

En casos de despido por discriminación, como aquellos que afectan al trabajador debido a su condición de adulto mayor, orientación sexual u otras razones específicas, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a una indemnización adicional a la que se refiere el artículo 195.3 (Ley Orgánica del Trabajo, 2005, art. 195.3), sin que le sea aplicable el derecho al reintegro. Este enfoque pone de manifiesto la importancia de abordar situaciones de discriminación desde un marco legal que reconozca la gravedad del daño causado. No obstante, sería pertinente examinar si el monto de estas indemnizaciones logra disuadir efectivamente las prácticas discriminatorias o si fuera necesario reforzar las medidas preventivas en las empresas.

Finalmente, en caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien esté a cargo de la manutención de una persona con discapacidad, se procederá a la indemnización correspondiente según lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012, art. 47). Este artículo amplía la protección laboral a un grupo particularmente vulnerable, asegurando que tanto las personas con discapacidad como quienes dependen económicamente de ellas cuenten con una compensación en caso de despido injustificado. Esto refleja un compromiso legislativo con la inclusión laboral, pero también plantea la necesidad de analizar si estas garantías se aplican de manera uniforme en sectores menos regulados, donde las condiciones de trabajo suelen ser más precarias.

Análisis de la figura de despido ineficaz.

El despido ineficaz en el Código de Trabajo del Ecuador constituye una figura jurídica de gran relevancia para la protección de los derechos laborales de los trabajadores, especialmente de aquellos grupos considerados vulnerables como las mujeres embarazadas y los dirigentes sindicales. Bajo esa perspectiva se considera los siguientes aspectos positivos del despido ineficaz:

- ✚ En primer lugar, la ampliación de la protección contra el despido improcedente a las personas mayores mejoraría la estabilidad de su empleo al evitar despidos arbitrarios o discriminatorios, un problema recurrente para esta población debido a los prejuicios relacionados con la edad.
- ✚ En segundo lugar, las sanciones económicas asociadas a este estatus legal disuadirían a los empresarios de realizar despidos improcedentes, promoviendo así un entorno laboral más inclusivo y justo.
- ✚ Por último, la inclusión de las personas mayores entre los beneficiarios de esta protección jurídica reforzaría el Estado de Derecho, garantizando el respeto de los derechos fundamentales y promoviendo la no discriminación en el trabajo. (Mendoza Aveiga, pp. 8-13).

De esta forma, el despido ineficaz se convierte en un mecanismo fundamental para consolidar la inclusión de las personas mayores en el mundo laboral, contribuyendo a su reconocimiento como actores activos y valiosos en el desarrollo económico y social del país.

2.5 Ley de Discapacidades.

La Ley Orgánica de Discapacidad de Ecuador (2012) es un paso fundamental en la protección de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su plena inclusión social y económica. Esta ley establece un marco normativo que pretende garantizar no sólo el acceso a los servicios básicos, sino también la inclusión profesional de este colectivo, reconociendo que la discapacidad no debe ser un obstáculo para el ejercicio de los derechos fundamentales, en particular el derecho al trabajo.

Objeto de la ley.

La Ley Orgánica de Discapacidad, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 796 el 25 de septiembre de 2012, establece en su artículo 1 el siguiente objeto: "La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos

internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural" (Ley Orgánica de Discapacidad, 2012, p. 2).

Ámbito de la ley.

La Ley Orgánica de Discapacidad establece un marco integral de protección para las personas con discapacidad, reconociendo no solo su derecho a recibir atención y protección dentro del país, sino también ampliando su alcance a los ecuatorianos en el exterior y a los familiares cercanos. A continuación, se presenta el artículo 2, que define claramente el ámbito de aplicación de esta legislación.

El artículo 2 de la Ley Orgánica de Discapacidad establece el ámbito de aplicación, indicando que esta ley ampara a las personas con discapacidad, ya sean ecuatorianas o extranjeras, que se encuentren en el territorio ecuatoriano. También se extiende a los ecuatorianos en el exterior, a sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho, y/o representante legal, así como a las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. El ámbito de aplicación de la ley abarca tanto los sectores públicos como privados, y las personas con deficiencia o condición discapacitante están amparadas por la ley en los casos pertinentes (Ley Orgánica de Discapacidad, 2012).

La Ley en cuestión tiene como objetivo asegurar la prevención, detección temprana, habilitación y rehabilitación de la discapacidad, al mismo tiempo que garantiza la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, tal como lo establece la Constitución de la República y los Tratados Internacionales. Es crucial reconocer que las personas con discapacidad son aquellas que enfrentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, las cuales, al interactuar con diversas barreras, pueden limitar su participación plena y efectiva en la sociedad, impidiendo que disfruten de igualdad de condiciones con el resto de la población.

Garantía de inclusión al trabajo.

El artículo 47 manifiesta lo siguiente sobre la inclusión laboral: La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas

y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales, y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, p. 20).

En consonancia a lo planteado, en las instituciones del sector público, como las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales, así como en empresas de seguridad y vigilancia privada, se considera que el cálculo del porcentaje de inclusión laboral debe contemplar únicamente al personal administrativo. Esto se justifica al excluir las funciones operativas, ya que estas implican riesgos para la integridad física de las personas con discapacidad, lo que podría afectar tanto su seguridad como su capacidad para desempeñar de manera efectiva sus responsabilidades. Este enfoque, a mi juicio, es clave para proteger el bienestar de los trabajadores y garantizar un entorno laboral seguro y accesible.

De acuerdo a lo estudiado, el trabajo asignado a una persona con discapacidad debe estar alineado con sus capacidades, potencialidades y talentos. Es esencial que se proporcionen los implementos técnicos y tecnológicos necesarios, así como que se adecuen los espacios de trabajo para asegurar que puedan desempeñar sus funciones de forma eficiente y sin poner en riesgo su integridad. En este sentido, la implementación de estas medidas no solo asegura el cumplimiento de la normativa, sino que también favorece una cultura organizacional inclusiva, respetuosa y con igualdad de oportunidades para todos los empleados.

En cuanto a los beneficios de transporte, se considera que, en aquellas organizaciones que brindan este servicio, las unidades de transporte deben estar adaptadas para garantizar el acceso adecuado de las personas con discapacidad. Si esto no es posible, se deberán ofrecer otros beneficios sociales de acuerdo con lo que la normativa establezca. Este enfoque busca eliminar barreras físicas y sociales que dificulten el acceso igualitario al entorno laboral, permitiendo una inclusión efectiva.

Finalmente, a partir de lo analizado, es fundamental que, para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral, se excluyan aquellos contratos que no sean de naturaleza estable o permanente, tal como lo estipula la legislación. Esta medida asegura que los esfuerzos de inclusión laboral se concentren en empleos que proporcionen estabilidad y seguridad a los trabajadores, promoviendo una integración real de los grupos vulnerables, como personas con discapacidad y adultos mayores.

Estabilidad laboral.

El artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad establece la estabilidad laboral para las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante, garantizando que gozarán de una estabilidad especial en el trabajo. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tenga a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, se deberá indemnizar con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal correspondiente (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, p. 22).

De acuerdo con lo revisado, las personas que adquieren una discapacidad durante su vida laboral, ya sea por un caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a recibir rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción laboral, conforme a lo establecido por la Ley Orgánica de Discapacidades (2012).

Esta normativa busca garantizar que las personas con discapacidad no sean excluidas del mercado laboral, sino que se les brinden las herramientas necesarias para integrarse nuevamente al ámbito laboral. Este enfoque refuerza el principio de inclusión, promoviendo el acceso a oportunidades laborales adecuadas a sus capacidades y necesidades.

Además, en el contexto de la supresión de puestos de trabajo, se establece que no se podrán eliminar los cargos ocupados por personas con discapacidad o aquellas que tengan bajo su cuidado a un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, siempre que esto esté debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional. Este aspecto, a mi juicio, resalta el compromiso de la legislación con la protección de los grupos vulnerables, asegurando que no sean discriminados en situaciones de reestructuración laboral, lo cual es esencial para fomentar la inclusión en el trabajo.

Conforme lo analizado, podemos observar que la Ley Orgánica de Discapacidades está alineada con los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, así como con la actual Constitución del Ecuador. En particular, el artículo 38, numeral 2, establece una protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. En este sentido, se destaca que "El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 38, núm. 2). Este enfoque constituye un

paso importante hacia la integración de los adultos mayores en todas sus modalidades contractuales en el sector público y privado, en concordancia con la legislación laboral vigente.

2.6 Ley Orgánica de Personas Adultas mayores.

Cumpliendo con el mandato Constitucional la Asamblea nacional aprobó la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, la misma se publicó en Registro Oficial Suplemento de fecha 2019-05-09.

Objeto de la ley.

El artículo 1 de la ley establece su objeto, que es promover, regular y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos específicos de las personas adultas mayores, en el marco del principio de atención prioritaria y especializada. Estos derechos se expresan en la Constitución de la República, instrumentos internacionales de derechos humanos y leyes conexas, con un enfoque de género, movilidad humana, generacional e intercultural (Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, 2019, p. 5).

En este sentido la ley que garantiza a este grupo de atención prioritaria tiene su garantía en cumplimiento a estándares internacionales puesto que protege al adulto mayor de manera holística en todos los ámbitos donde están involucrados sus derechos.

Ámbito de la ley.

El artículo 2 de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores establece el ámbito de aplicación, indicando que esta ley será aplicable a las personas adultas mayores ecuatorianas y extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano. Además, las personas adultas mayores ecuatorianas en situación de movilidad humana fuera del país estarán bajo la protección y asistencia de las misiones diplomáticas y oficinas consulares del Ecuador (Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, 2019).

Finalidad de la ley.

La Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores en Ecuador tiene como objetivo principal garantizar los derechos y el bienestar de las personas mayores, promoviendo una sociedad más justa e inclusiva. Esta legislación busca que las personas mayores puedan vivir sus últimos años con dignidad, autonomía y calidad de vida. Así tenemos que el artículo 3 manifiesta la presente ley tiene las siguientes finalidades:

- a) Crear el Sistema Nacional Especializado de Protección Integral de los Derechos de las Personas Adultas Mayores;
- b) Impulsar el cumplimiento de mecanismos de promoción, asistencia, exigibilidad, protección y restitución de los derechos de las personas adultas mayores, garantizando el derecho a la igualdad y no discriminación (...);
- c) Promover la eliminación de todas las formas de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso por razones de la edad, en contra de las personas adultas mayores, en el marco de las competencias de los integrantes del Sistema de conformidad con la legislación vigente (Art. 2)

Este artículo destaca la importancia de garantizar la protección de las personas mayores no sólo dentro del territorio ecuatoriano, sino también para aquellos ecuatorianos que se encuentran en situación de movilidad humana fuera del país. El compromiso de las misiones diplomáticas y consulares de brindar asistencia a los adultos mayores fuera de Ecuador refuerza la idea de que el Estado ecuatoriano está constantemente comprometido con el bienestar y la protección de este grupo, independientemente de su ubicación geográfica. Este enfoque garantiza una cobertura integral y continua de los derechos de las personas mayores.

Principios fundamentales y enfoques de atención.

La Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores en Ecuador (2019) establece una serie de principios fundamentales y enfoques de atención que guían la implementación de políticas públicas dirigidas a este grupo poblacional. Estos principios buscan garantizar una vejez digna y plena para todas las personas mayores, promoviendo su bienestar integral y su participación activa en la sociedad, los cuales son: a) Atención prioritaria, b) Igualdad formal y material, c) Integración e inclusión, d) In dubio pro personae, e) No discriminación, f) Participación Activa, g) Responsabilidad social colectiva, h) Principio de Protección, i) Universalidad, j) Restitución, k) Integralidad y especificidad, l) Protección especial a personas con doble vulnerabilidad: Enfoques de atención, Enfoque de ciclo de vida. Enfoque de Género. Enfoque Intergeneracional. Enfoque Poblacional. Enfoque Urbano - Rural. Enfoque Intercultural (Art.4).

Sin embargo, a pesar de las disposiciones de la ley, la implementación efectiva de estas políticas sigue siendo un desafío considerable. Aunque la ley obliga a las instituciones a adoptar medidas para fomentar la inclusión, la realidad muestra que el cumplimiento de estas normas es desigual. Es evidente que las políticas de inclusión laboral no se aplican de manera sistemática, y

las barreras culturales y prejuicios en torno a la edad continúan siendo un obstáculo importante en el proceso de integración de los adultos mayores en el mercado de trabajo. A mi juicio, si bien el marco normativo es adecuado, su falta de aplicación efectiva en muchos casos demuestra la necesidad de mejorar la supervisión y la evaluación de las políticas públicas relacionadas con el empleo de las personas adultas mayores.

Del adulto mayor.

La Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores en Ecuador establece que una persona es considerada adulta mayor a partir de los 65 años de edad. Aunque la ley reconoce que la edad cronológica no siempre coincide con la capacidad funcional o las necesidades de una persona, este límite de 65 años se utiliza como referencia general para acceder a los beneficios y servicios específicos diseñados para este grupo poblacional.

El artículo 5 manifiesta la persona adulta mayor para efecto de la presente Ley: se considera persona adulta mayor aquella que ha cumplido los 65 años de edad. Para hacer efectivos sus derechos, bastará la presentación de la cédula de identidad, pasaporte o algún documento que demuestre su identidad, exceptuando a la persona adulta mayor que se encuentre en situación de movilidad humana, en situación de callejización, abandono absoluto o cualquier condición de vulnerabilidad; sin perjuicio de que las personas adultas mayores que pertenezcan a comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades que pudieran tener otro medio de prueba al descrito anteriormente atendiendo a su especificidad intercultural. (Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, 2019).

Este artículo refiere que para hacer efectivo el adulto mayor sus derechos en todos los ámbitos debe únicamente presentar su documento de identidad.

Derecho al trabajo.

El artículo 21 establece el derecho al trabajo: "Las personas adultas mayores tienen derecho a acceder de forma voluntaria a un trabajo digno y remunerado en igualdad de condiciones y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, garantizando la equidad de género e interculturalidad" (Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, 2019, p. 18).

Por ello, el respeto la Constitución y la Leyes Vigentes, conlleva a la aplicación del ordenamiento jurídico, en el presente caso de la normativa internacional citada Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 6 donde se estable las garantías al trabajo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales, Civiles y Políticos, que en artículo

7 establece las garantías de todas las personas, al acceso al Trabajo, la Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, artículos 4, 5, que garantiza el derecho al trabajo. La declaración de los derechos del hombre de Bogotá, artículo 14, así como la legislación comparada de México, se puede identificar que se garantiza el derecho al trabajo de los adultos mayores, en la cual las Empresas Públicas y Privadas deben contratar a personas de la tercera edad, esto para cumplir con el mandato constitucional de su país.

Bajo ese análisis se puede manifestar que si bien la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, garantiza el derecho al trabajo voluntario de las personas adultas mayores, la precitada ley no está en armonía con lo señalado en artículo 38 de la Constitución numeral 2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones.

Capítulo tres

Legislación comparada.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la ley fundamental del país. Es el documento supremo que establece la organización del Estado, define los derechos y obligaciones de los ciudadanos, y determina las funciones de los poderes públicos. (Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

El artículo 1 de la citada Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala lo siguiente:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Derecho al trabajo.

Así mismo la citada Constitución Mexicana (1917) define “La Nación Mexicana es única e indivisible, basada en la grandeza de sus pueblos y culturas” (Art. 2)

Establecer políticas públicas para proteger a las comunidades y personas indígenas migrantes, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, en especial, mediante acciones destinadas a: literal b) Garantizar los derechos laborales de las personas jornaleras agrícolas, trabajadoras de hogar y con discapacidad.

El artículo 4º manifiesta: La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres y el inciso 16 indica: Las personas adultas mayores de sesenta y cinco años tienen derecho a recibir por parte del Estado una pensión no contributiva en los términos que fije la ley.

Así tenemos que el artículo 123 determina Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. (Constitución Mexicana, 1917, art. 123).

Todo este bloque constitucional interno garantiza al derecho de segunda generación relativo al trabajo en todos sus ámbitos sin discriminación.

Derecho a la seguridad social.

El derecho a la seguridad social en México se establece en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En particular, el apartado a, fracción XXIX, de este artículo establece que la Ley del Seguro Social es de utilidad pública y comprende diversos seguros:

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. (Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

Este seguro el que tienen los trabajadores les garantiza una jubilación digna e incluso beneficiarse de todos los servicios que se ofrece a las personas.

3.2. Ley de Personas Adultas mayores del Estado de México.

Ámbito de la ley.

La Ley de las Personas Adultas Mayores del Estado de México, es una norma jurídica de carácter público, es decir, que se aplica a todos los habitantes de la entidad mexiquense, y tiene como objetivo principal garantizar y proteger los derechos de las personas adultas mayores:

El artículo 1 establece que la ley es de orden público, de interés social y de observancia general en el Estado de México y tiene por objeto garantizar el ejercicio de los derechos de las Personas Adultas Mayores, así como establecer las bases y disposiciones para su cumplimiento, a efecto de mejorar su calidad de vida y promover su plena integración al desarrollo social, económico y cultural de la entidad.

Así mismo el artículo 2 expresa que efectos de esta ley se entenderá por persona adulta mayor a los hombres y mujeres a partir de los 60 años, que se encuentren domiciliadas o de paso en el Estado de México.

El derecho al trabajo de las personas adultas mayores.

La Ley de las Personas Adultas Mayores del Estado de México (2008) reconoce el derecho de las personas mayores a trabajar y a desarrollar actividades productivas de acuerdo a sus

capacidades. Este derecho se enmarca dentro de un contexto más amplio que busca garantizar una vida digna y plena para este sector de la población. Así tenemos que:

Son derechos de las Personas Adultas Mayores, además de aquellos que les reconozcan otras leyes, los siguientes: ordinal VI señala el derecho al trabajo: a) a la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo con trato digno o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral; b) a ser sujetos de acciones y políticas públicas de parte de las instituciones estatales y municipales, a efecto de fortalecer su plena integración social. c) a recibir, capacitación gratuita y continúa privilegiando sus capacidades, aptitudes e intereses; d) a laborar en instalaciones que garanticen su seguridad e integridad física, con base en la normatividad correspondiente; e) a obtener oportunamente, la información y orientación adecuada en los trámites para su jubilación y otras prestaciones. (LPAMEM, 2008, Art. 5)

En esta legislación compara se aplica el principio *pro homine* de no discriminación e igualdad formal y material para el acceso al trabajo de las personas adultas mayores, puesto que tienen derecho a costear sus gastos personales.

Las políticas públicas e instancias responsables.

Así tenemos que la Ley de las Personas Adultas Mayores del Estado de México (2008) en el artículo 14 establece lo relativo al ámbito de las políticas públicas:

El Ejecutivo Estatal y los presidentes Municipales en sus respectivos ámbitos de competencia, son las instancias responsables de diseñar, establecer y evaluar políticas, programas y acciones en beneficio de las Personas Adultas Mayores, las cuales deberán contenerse en el Plan de Desarrollo respectivo (Art. 14)

El contexto del artículo 15 se establece las políticas en beneficio de las personas adultas mayores deberán tener como objetivos:

VIII. Fomentar la realización de estudios e investigaciones sociales de la problemática inherente al envejecimiento que sirvan como herramienta de trabajo a las instituciones del sector público y privado para desarrollar programas en beneficio de la población adulta mayor.

IX. Propiciar su incorporación a los procesos productivos emprendidos por los sectores público, social y privado, de acuerdo a sus capacidades y aptitudes;

XII. Promover el establecimiento y otorgamiento de incentivos o estímulos para las industrias, empresas, comercios o establecimientos que contraten personas adultas mayores, en los términos de las disposiciones fiscales aplicables. (LPAMEM, 2008).

Sin duda alguna el estado de manera articulada con todos los entes estatales trabaja de manera coordinada para que se emitan políticas públicas para garantizar derechos y exigir los mismos en beneficio de las personas adultas mayores.

Seguridad social.

La Ley de las Personas Adultas Mayores del Estado de México, (2008) establece que el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIFEM) debe establecer programas de asistencia social para las personas adultas mayores:

El artículo 18.- Corresponde al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia: ordinal I.

Establecer programas de asistencia social para que las personas adultas mayores reciban la protección de su familia, de la sociedad y de los órganos de gobierno estatales y municipales, fomentando una cultura de respeto y dignificación hacia éstos.

De lo citado se puede indicar que la Ley de las Personas Adultas Mayores del Estado de México, representa un avance significativo en la protección y promoción de los derechos de este sector de la población. Esta legislación, al igual que otras a nivel nacional e internacional, busca garantizar una vejez digna y plena para todos.

También hay algunos aspectos claves que se identifican de la precitada Ley: amplio reconocimiento de derechos: La ley establece un amplio catálogo de derechos, incluyendo el derecho a la salud, alimentación, vivienda, educación, trabajo, seguridad social, participación social, entre otros. Enfoque integral: reconoce la necesidad de un enfoque integral que aborde las diversas dimensiones de la vejez, incluyendo lo físico, psicológico, social y económico.

Prevención de la violencia: Contempla medidas para prevenir y atender la violencia en contra de las personas adultas mayores, un problema cada vez más preocupante.

Participación social: Fomenta la participación activa de las personas mayores en la toma de decisiones que les afectan. Sistema integral de atención: Establece las bases para la creación de

un sistema integral de atención que coordine las acciones de los diferentes niveles de gobierno y de la sociedad civil.

3.3. Análisis comparativo de la legislación de México y Ecuador.

En México, la Constitución Mexicana (1917) y (Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, fue promulgada en 2008, con el propósito de garantizar el ejercicio pleno de los derechos de este grupo etario. Este marco normativo regula las políticas públicas, los programas sociales y las acciones gubernamentales que buscan proteger a las personas mayores, promoviendo su bienestar y participación activa en la sociedad. Además, establece al instituto nacional de las personas adultas mayores (INAPAM) como el organismo rector encargado de coordinar y supervisar estas políticas a nivel nacional (Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, 2008).

En Ecuador, los derechos de las personas mayores están regulados por la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, promulgada en 2019, este marco jurídico busca garantizar el acceso a derechos fundamentales como la salud, la seguridad social y la participación social, además de prevenir el maltrato y la discriminación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2019).

Mientras la normativa mexicana cuenta con un enfoque integral, centralizado por el INAPAM, Ecuador carece de un organismo especializado que supervise la implementación de políticas públicas para las personas mayores. Este vacío institucional limita la coordinación y el alcance efectivo de las disposiciones legales en el contexto ecuatoriano.

La comparación de modelos internacionales en materia de inclusión laboral permite identificar fortalezas y debilidades en el contexto ecuatoriano. Un ejemplo significativo es el caso de México, donde el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) centraliza los esfuerzos para mejorar la calidad de vida de este grupo, lo que contrasta con la falta de un organismo especializado en Ecuador. "El Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) en México ha demostrado ser efectivo al centralizar las políticas públicas dirigidas a esta población." (Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, 2008).

Definición de persona mayor.

En México, la ley de los derechos de las personas adultas mayores define a una persona mayor como aquella que tiene 60 años o más, ya sea residente o visitante en el territorio nacional (Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, 2008, art. 3). Por su parte, en Ecuador, La

Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, establece que una persona mayor es aquella que ha cumplido 65 años o más (Asamblea Nacional del Ecuador, 2019, art. 5).

La normativa mexicana abarca un rango etario más amplio al reconocer como personas mayores a quienes tienen 60 años. Esto permite que más personas puedan beneficiarse de las políticas públicas y programas sociales diseñados para este grupo. En Ecuador, ampliar la definición para incluir a personas desde los 60 años podría ser una medida beneficiosa para atender las necesidades de un segmento de la población que podría encontrarse en situación de vulnerabilidad.

Derecho al trabajo.

El derecho al trabajo, reconocido tanto en la Constitución de Ecuador como en Tratados Internacionales, representa una herramienta esencial para combatir la desigualdad y la exclusión social. Carrión y Calero (2024) destacan que, en el contexto ecuatoriano, la implementación de este derecho enfrenta limitaciones debido a la falta de políticas públicas que conecten la estabilidad laboral con el acceso a otros derechos fundamentales, como la seguridad social y la vivienda digna. Este análisis resalta la necesidad de una estrategia integral que aborde estas interdependencias.

La legislación mexicana garantiza a las personas mayores el derecho a trabajar en condiciones de igualdad, promoviendo su inclusión laboral mediante políticas públicas que incentivan la reinserción al mercado laboral y aseguran la protección de sus derechos bajo la Ley Federal del Trabajo (Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, 2008). En Ecuador, La Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, se prohíbe la discriminación por edad en el ámbito laboral y establece el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2019, art. 21).

Aunque ambas legislaciones protegen el derecho al trabajo, México se distingue por implementar programas específicos de capacitación y reinserción laboral para personas mayores. En Ecuador, estas políticas son menos frecuentes, lo que limita las oportunidades de empleo para este grupo vulnerable. La implementación de estrategias y políticas públicas similares a las de México podría fortalecer la inclusión laboral en Ecuador de las personas adultas mayores a 60 años.

Seguro social y pensiones.

En México, el sistema de seguridad social garantiza a las personas mayores pensiones adecuadas y acceso a servicios médicos, bajo la coordinación del INAPAM (Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, 2008, art. 123). En Ecuador, el sistema de seguridad social cubre a las personas mayores mediante pensiones de jubilación y asistencia médica, pero enfrenta problemas de sostenibilidad debido a factores como la informalidad laboral y la creciente demanda de servicios (Asamblea Nacional del Ecuador, 2019, art. 21).

La centralización del sistema mexicano mediante el INAPAM permite una gestión más eficiente de los recursos y programas destinados a las personas mayores. En cambio, en Ecuador, las limitaciones financieras y administrativas representan un desafío importante. Fortalecer la estructura institucional en Ecuador podría mejorar la eficacia de las prestaciones sociales para este grupo.

Protección contra la violencia y discriminación.

En México, la ley prohíbe todas las formas de maltrato, violencia y discriminación contra las personas mayores. Además, promueve campañas de sensibilización para fomentar su respeto y valoración en la sociedad (Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, 2008). En Ecuador, la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, también sanciona el abuso y el maltrato hacia los adultos mayores, pero su aplicación enfrenta dificultades debido a la falta de mecanismos efectivos para denunciar y sancionar estos actos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2019, art. 14).

A pesar de los avances normativos, la discriminación por edad sigue siendo un problema persistente en el mercado laboral ecuatoriano. Este tipo de discriminación afecta tanto a las oportunidades de empleo como a las condiciones laborales de los adultos mayores no jubilados, perpetuando su exclusión de sectores clave de la economía. "La discriminación en el lugar de trabajo afecta desproporcionadamente a las personas mayores, limitando su acceso a empleos dignos." (Narváez et al., 2021).

Aunque ambas legislaciones comparten un compromiso claro con la erradicación de la violencia, México destaca por implementar medidas preventivas y campañas educativas. En Ecuador, sería recomendable fortalecer los canales de denuncia y las sanciones legales para proteger de manera más efectiva a las personas mayores.

3.4. Metodología.

En cuanto a la metodología utilizada es cualitativa. Este trabajo representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican el análisis de datos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del problema de discriminación laboral del adulto mayor (Hernández Sampieri, 2014, p. 534).

En la investigación se utilizaron las técnicas: dogmático-jurídico, inductivo-deductivo, analítico-sintético, comparativo, histórico-lógico (Abril, 2007) y las técnicas de revisión bibliográfica y entrevistas a jueces de la unidad judicial.

Los métodos utilizados en la investigación:

Dogmático – jurídico, desde una interpretación del Derecho haciendo alusión a un recorte de rasgos relevantes y preferencias axiológicas que busquen la modificación o creación de normas jurídicas en contraposición del problema planteado.

Analítico-sintético, por el estudio minucioso de la naturaleza de la inclusión al trabajo del adulto mayor y sus factores o elementos que contribuyen a este problema socio jurídico laboral.

Comparativo, de modo que se realiza derecho comparado con otros ordenamientos jurídicos sobre la garantía al trabajo de personas mayores de edad, concretamente con México.

Inductivo-deductivo, por integrar una vinculación entre el derecho al trabajo de del adulto mayor y los derechos que los ampara (Hernández Sampieri, 2014).

Histórico – lógico, se comprende la institución jurídica desde el ámbito de la temporalidad en estricta vinculación con premisas actualmente vigentes y su posible propuesta de reforma o política pública de inclusión laboral del adulto mayor (Lariguet, 2016).

La técnica de la entrevista durante el presente proceso investigativo se constituyó en una de las mejores formas de involucrar al universo investigado con la problemática planteada, a la vez que brindó mayor libertad a los encuestados de exponer sus opiniones y criterios.

3.5. Discusión.

Los resultados obtenidos en esta investigación proporcionan una visión integral de los desafíos que enfrentan las personas adultas mayores en Ecuador para acceder a oportunidades laborales. A pesar de que el Marco Jurídico Constitucional Ecuatoriano, presenta un enfoque progresista, las limitaciones se encuentran en la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, para la implementación práctica por no existir establecido un porcentaje mínimo de inclusión laboral de

adultos mayores no jubilados, razón fáctica que produce actitudes discriminatorias impiden que este grupo poblacional disfrute plenamente de sus derechos laborales. En esta sección, se evaluará el cumplimiento del objetivo general y de los específicos, y se reflexionará sobre las implicaciones de los hallazgos en el contexto legal, social y económico del país.

Los resultados muestran que, aunque el marco jurídico establece disposiciones avanzadas, como las contenidas en el artículo 38 de la Constitución de la República del Ecuador, estas normativas no se reflejan completamente en la realidad laboral del país. En teoría, la Constitución garantiza protección contra la explotación laboral, promueve la inclusión y prioriza la atención a las personas mayores. Sin embargo, en la práctica, estas garantías no han sido traducidas en políticas públicas efectivas ni en una aplicación sistemática de las leyes existentes.

El Código de Trabajo, por su parte, regula las relaciones laborales en el sector privado y establece derechos fundamentales para los trabajadores. No obstante, la investigación evidencia que la normativa no contempla medidas específicas para enfrentar los desafíos únicos que enfrentan las personas adultas mayores. El incumplimiento de las cuotas de inclusión laboral, combinado con la falta de mecanismos de supervisión y sanción, perpetúa la exclusión de este grupo del mercado laboral. Por lo tanto, se concluye que el marco jurídico ecuatoriano no garantiza plenamente los derechos laborales de los adultos mayores, lo que sugiere la necesidad de reformas legales y políticas más específicas.

Finalmente, La inclusión laboral de las personas adultas mayores no solo es un derecho humano fundamental, sino también una oportunidad para aprovechar un recurso valioso que puede contribuir al desarrollo económico y social del país. Sin embargo, como lo demuestra esta investigación, la implementación deficiente de las normativas existentes y la persistencia de actitudes discriminatorias limitan gravemente el acceso de este grupo al mercado laboral. Superar estas barreras requiere un enfoque integral que combine reformas legales, políticas públicas efectivas y un cambio cultural profundo.

Conclusiones.

Revisado el presente trabajo de investigación la Constitución de la República del Ecuador, expedida en el año 2008, consagra el derecho al trabajo en el artículo 33 como un derecho fundamental esto en cumplimiento del *corpus juris* en materia laboral, por ello se llega a las siguientes conclusiones.

1. El Código de Trabajo Ecuatoriano, establece un marco legal que, si bien no define un porcentaje mínimo de contratación para adultos mayores, sí garantiza una serie de derechos fundamentales para este grupo poblacional. A partir del análisis realizado, podemos concluir que:

Prohibición de la Discriminación: El Código prohíbe explícitamente la discriminación por edad en el ámbito laboral, lo que significa que los adultos mayores tienen los mismos derechos que cualquier otro trabajador.

Igualdad de Trato: Los adultos mayores deben recibir un trato igualitario en cuanto a remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo, siempre que realicen tareas de igual valor.

Adaptación de Puestos: Si bien no existe una obligación expresa, se deduce del principio de no discriminación que las empresas deben considerar adaptaciones razonables en los puestos de trabajo para permitir la inclusión de adultos mayores y protección contra el despido injustificado, los adultos mayores gozan de las mismas protecciones contra el despido injustificado que cualquier otro trabajador.

2. La falta de políticas públicas efectivas que garanticen la inclusión laboral de este grupo poblacional. Si bien existen leyes que estipulan cuotas de inclusión para los adultos mayores, los resultados de la investigación muestran que estas leyes no se aplican de manera consistente ni supervisada. La debilidad en la implementación de políticas públicas es una de las principales razones por las cuales muchas empresas, especialmente en el sector privado, no cumplen con las cuotas de inclusión laboral establecidas. La falta de sanciones efectivas y la ausencia de incentivos fiscales y laborales son factores clave que contribuyen a la escasa efectividad de la normativa vigente.

3. La inclusión laboral de las personas adultas mayores en Ecuador no solo depende de la existencia de leyes, sino también de un cambio en la cultura organizacional y en las actitudes sociales hacia este grupo. Si bien las leyes deben ser mejoradas y reforzadas, el éxito de estas reformas dependerá en gran medida de la voluntad de las empresas y de la sociedad para reconocer y valorar a los adultos mayores como un activo valioso. Es necesario un cambio cultural profundo que permita a las personas adultas mayores ser vistas no solo como receptores de beneficios sociales, sino como colaboradores activos que pueden seguir contribuyendo al progreso económico, social y cultural de Ecuador.

4. Las políticas públicas deben ir más allá de la simple inclusión laboral y considerar la integración social de los adultos mayores, asegurando su bienestar en todos los aspectos de la vida, desde la seguridad social hasta la participación en la vida económica y política del país. Este

enfoque integral permitirá que los adultos mayores no solo sean parte del mercado laboral, sino que puedan vivir con dignidad y prosperidad en su vejez, lo que a su vez beneficiará al conjunto de la sociedad ecuatoriana.

Recomendaciones.

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, es posible identificar varias áreas clave que requieren atención para mejorar la inclusión laboral de las personas adultas mayores en Ecuador, por ello las siguientes recomendaciones están orientadas a fortalecer el marco legal y las políticas públicas, así como a promover un cambio cultural hacia una mayor valoración de este grupo en el ámbito laboral:

1. Se recomienda a la Comisión de Trabajo de la Asamblea Nacional modificar la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, específicamente el artículo 21 debiéndose agregar un inciso que establezca lo siguiente:

Art. 21.A: La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas adultos mayores no jubilados, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las Provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores Provinciales.

Art. 5. A: Para efecto de inclusión laboral toda persona no jubilada se considerará aquella que ha cumplido los 60 años de edad.

2. Se recomienda que el Gobierno Nacional de turno a través del Ministerio de Trabajo implemente políticas públicas, encaminadas a difundir y concientizar a las empresas públicas, privadas, Gobiernos Provinciales y Cantonales, para que contraten a personas adultas mayores no jubiladas en un porcentaje mínimo del 4% de por cada 25 trabajadores.

3. Se recomienda que el Gobierno Nacional de turno fomente políticas públicas con beneficios tributarios a las empresas privadas que cumplan con las cuotas de inclusión laboral de adultos mayores no jubilados.

4. El Ministerio del Trabajo emita una política pública estatal para que los Inspectores del Trabajo, tengan facultad de realizar visitas focales e integrales a fin de que verifiquen el cumplimiento de contratación de personas mayores de edad.

Bibliografía.

- Abril, V. (2007). *Métodos de la Investigación*. <https://docplayer.es/24197964-Metodos-de-la-investigacion-victor-hugo-abril-ph-d.html>
- Alkorta, A. B. (2020). *La inclusión sociolaboral de los grupos vulnerables. Colectivos y formas de inclusión a través del trabajo*. CIRIEC-España, *Revista jurídica de economía social y cooperativa*, Núm.36, pp. 15-53. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17247>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (Resolución 2200 A [XXI]). Adoptado el 16 de diciembre de 1966, entrada en vigor el 3 de enero de 1976. <https://www.ohchr.org/es/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* (Registro oficial 449 de 20 de octubre de 2008). <https://bit.ly/2B93igl>
- Asamblea Nacional del Ecuador (2012) Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador. Registro Oficial No. 796, 19 de septiembre. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/lod>
- Asamblea Nacional de Ecuador (2019) *Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores del Ecuador*. (2019). Registro Oficial No. 484, de 5 de septiembre. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-personas-adultas-mayores>
- Avilez Mullo, V. M. (2019). *La inclusión laboral de las personas hasta con discapacidad física moderada a la modalidad de teletrabajo*. [Tesis de pregrado. Universidad Regional de los Andes] Repositorio. UNIANDES. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/10769>
- Cabrillac, R., (2009). El Derecho Civil Francés desde El Código Civil. *Revista de Derecho* (Valdivia), Núm. XXII(2), pp. 65-73. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=173714177004>
- Carrión Valle, M. J., & Calero Larrea, E. M. (2024). Derechos de los adultos mayores en materia de inquilinato: Análisis comparado entre Ecuador y Estados Unidos. *Código Científico Revista de Investigación*, Núm. 5(E3), pp. 776–798. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/345>
- Constitución del Estado del Ecuador. (1830). Decreto Legislativo 0. *Diario de la Convención Nacional de 1830*, 14 de junio.

- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo. Registro Oficial número 167, el 16 de diciembre de 2005.* <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Corte Constitucional del Ecuador (2017) Sentencia n° 108-15-SEP-CC. Demanda de pago de haberes.
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhenBldGE6J2FsZnJlc2NvJywgdxVpZDonMWY0OThkZWUtY2M1Zi00ZDQ0LThlNDYtOTgwNWJhZDhmNjg3LnBkZid9
- Corte Constitucional del Ecuador (2017) Sentencia N° 017-17-SIN-CC. Demanda de inconstitucionalidad, en contra de los artículos 1, 6 y 8 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. (1948). *Declaración Americana.* Conferencia Interamericana.
<https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
- Hermosa Bermúdez. H.J. (2018) El Principio de Progresividad de derechos en la Constitución de la República Del Ecuador. [Tesis de Grado. Universidad Católica de Guayaquil]. Repositorio. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10699/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-220.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de a Investigación. Sexta edición.* McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huepe, M. (2023). Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48947-desigualdades-inclusion-laboral-futuro-trabajo-america-latina>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2024). Datos estadísticos. Recuperado de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>.
- Lariguet, G. (2016). *Metodología de la investigación jurídica. Propuestas contemporaneas.* Editorial Brujas.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, de los Estados Unidos Mexicanos. (2002). *Diario Oficial de la Federación, 25 de junio.*

- Martínez Soto, L. (2023). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. [Tesis de grado. Universidad de Jaén] Repositorio <https://crea.ujaen.es/server/api/core/bitstreams/0bb754ea-670d-46f5-a41d-b2647b5cebd6/content>
- Maya, A. H., Ríos, E. A. H., & Herrera, J. A. E. (2020). Inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016. *Academia & Derecho*, Núm. (21), pp. 127-154. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.21.8066>
- Mendoza Aveiga, J. (2021) Análisis jurídico de la acción del despido ineficaz frente al principio de igualdad de los adultos mayores. Tesis de Pregrado. Universidad Regional de los Andes. Facultad de Jurisprudencia Repositorio UNIANDES. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14134>
- Muñoz Subía, K., & Portela, J. G. (2021). Análisis histórico-jurídico de los derechos de los trabajadores con discapacidad en Ecuador. *Revista UEES*, Núm. (1), 42–63. Recuperado a partir de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/722>
- Muy Pérez, E F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Revista de Derecho*, Núm. (35), 27-46. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7855>
- Narváez, V. P. F., Lata, B. J. C., Segarra, J. I. T., & Hugo, B. H. (2021). Derecho de los adultos mayores a una vida digna y la intervención de trabajo Social Comunitario. *Revista Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, Núm. 6(5), 779-795. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2699>
- Organización Internacional del Trabajo. (1988). *Convenio núm. 169 sobre Pueblos indígenas y tribales en países independientes*. Recuperado de <https://n9.cl/et1ek>.
- Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. (2015). Recuperado de https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales.
- Reyes, J. (2021). *Ensayo sobre los derechos de los trabajadores*. Ediciones Jurídicas.
- Vargas, A. (2023). *Historia del derecho laboral ecuatoriano*. Universidad Andina Simón Bolívar.

Anexo.

Entrevistas

Transcripción de la entrevista al Dr. Andrés Vinicio Olalla Coral

Entrevistadora: Abogada Maestrante Yadira Sesivel Sánchez Murillo.

Entrevistado: Dr. Andrés Vinicio Olalla Coral, funcionario de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Atahualpa, Provincia de El Oro.

Fecha: viernes, 29 de noviembre del 2024.

Lugar: Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Atahualpa.

Entrevistadora: Buenos días Dr. Andrés Vinicio Olalla Coral, soy la Ab. Yadira Sesivel Sánchez Murillo, estudiante de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Loja. La presente entrevista forma parte de mi investigación titulada *La Inclusión al Trabajo del Adulto Mayor en todas sus Modalidades Contractuales en el Sector Privado y Público Sujeto al Código de Trabajo*. Antes de comenzar, quisiera confirmar si está de acuerdo con que esta entrevista sea grabada.

Entrevistado: Buenos días, claro, no tengo inconveniente.

Entrevistadora: Muchas gracias. Para comenzar, ¿considera usted que la Constitución del Estado ecuatoriano garantiza el derecho al trabajo de los adultos mayores?

Entrevistado: Sí, la Constitución ecuatoriana reconoce a las personas adultas mayores como titulares de derechos específicos, entre los cuales destaca el derecho al trabajo. Sin embargo, este derecho no es absoluto; su implementación debe considerar las capacidades y limitaciones propias de cada individuo.

Entrevistadora: ¿Existen políticas públicas direccionadas a incluir a los adultos mayores no jubilados en un porcentaje mínimo?

Entrevistado: Es una pregunta compleja. Si bien la Constitución garantiza este derecho, las políticas públicas efectivas para promover la inclusión laboral de los adultos mayores son limitadas. En muchos casos, la implementación de estas políticas enfrenta desafíos significativos.

Entrevistadora: Desde su perspectiva, ¿qué desafíos enfrentan los adultos mayores no jubilados al momento de buscar empleo?

Entrevistado: Los desafíos son múltiples. En primer lugar, existe discriminación por edad; muchas empresas prefieren contratar personas jóvenes. Además, los adultos mayores suelen enfrentar dificultades para adaptarse a las exigencias tecnológicas actuales y los estereotipos negativos que los asocian con fragilidad o dependencia agravan aún más su situación.

Entrevistadora: ¿Conoce usted si existe alguna Ley o Reglamento que garantice la inclusión laboral de las personas adultas mayores no jubiladas?

Entrevistado: No existe una ley que establezca una cuota obligatoria para su inclusión en el ámbito laboral. Sin embargo, la Constitución y la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores reconocen y protegen sus derechos, aunque su implementación deja mucho que desear.

Entrevistadora: ¿Cuáles podrían ser las principales motivaciones de las empresas para contratar adultos mayores no jubilados?

Entrevistado: Actualmente, no hay incentivos claros, como beneficios tributarios, que promuevan la contratación de adultos mayores. La ley no establece medidas concretas que obliguen o incentiven a las empresas a incluirlos en su nómina.

Entrevistadora: Finalmente, ¿existen casos en esta unidad judicial relacionados con despido intempestivo de adultos mayores?

Entrevistado: Sí, este año hemos tenido casos de despido intempestivo de adultos mayores. Por razones de confidencialidad no puedo dar detalles específicos, pero estos casos reflejan una práctica discriminatoria que necesita ser abordada con medidas más firmes.



Link de entrevista:

<https://drive.google.com/file/d/1wolMoo63snomWSPikBIWVbUa0QmWdLbz/view>

Transcripción entrevista al Dr. Fausto Ortiz Poma

Entrevistadora: Abogada Maestrante Yadira Sesivel Sánchez Murillo.

Entrevistado: Dr. Fausto Ortiz Poma, Juez de la Unidad Judicial Multicompetente del Cantón Santa Rosa, Provincia de El Oro.

Fecha: lunes, 02 de diciembre del 2024.

Lugar: Unidad Judicial del Cantón Santa Rosa.

Entrevistadora: Buenos días, Dr. Fausto Ortiz Poma. Soy la Ab. Yadira Sesivel Sánchez Murillo, estudiante de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Loja. Esta entrevista es parte de mi investigación titulada *La Inclusión al Trabajo del Adulto Mayor en todas sus Modalidades Contractuales en el Sector Privado y Público Sujeto al Código de Trabajo*. ¿Está de acuerdo con que se grabe esta entrevista?

Entrevistado: Buenos días, no tengo ningún problema, proceda.

Entrevistadora: Muchas gracias. Para iniciar, ¿la Constitución del Ecuador garantiza el derecho al trabajo de los adultos mayores?

Entrevistado: Sin duda. La Constitución es clara al establecer derechos para los adultos mayores en sus artículos 35, 36 y, específicamente, el 37 numeral 2, donde se menciona su derecho a un trabajo remunerado. Esto les otorga protección constitucional.

Entrevistadora: Desde su experiencia, ¿existen políticas públicas que incluyan a los adultos mayores no jubilados en un porcentaje mínimo dentro del mercado laboral?

Entrevistado: Desafortunadamente, no. En la actualidad, no existen políticas públicas específicas para fomentar su inclusión, ni siquiera para los jóvenes, y menos aún para los adultos mayores.

Entrevistadora: ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los adultos mayores al buscar empleo?

Entrevistado: La edad es el mayor obstáculo. Además, enfrentan estereotipos negativos y una preferencia marcada por mano de obra joven en el mercado laboral. Esto limita considerablemente sus oportunidades, a pesar de que son titulares de derechos constitucionales.

Entrevistadora: ¿Conoce usted alguna ley o reglamento que garantice la inclusión laboral de los adultos mayores?

Entrevistado: Lamentablemente, no existe un marco jurídico específico que regule o promueva su inclusión en empresas públicas o privadas.

Entrevistadora: ¿Qué opina sobre incluir en la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores un artículo que especifique un porcentaje mínimo de inclusión laboral?

Entrevistado: Sería una iniciativa legislativa fundamental. Establecer un porcentaje mínimo ayudaría a garantizar igualdad de oportunidades y promovería una sociedad más inclusiva, permitiendo a los adultos mayores desarrollarse plenamente.

Entrevistadora: ¿En su unidad judicial se han presentado casos de despido intempestivo de adultos mayores?

Entrevistado: Sí, hemos tenido varios casos, especialmente de personas cercanas a la jubilación. Estas situaciones reflejan la necesidad de normativas más estrictas para proteger sus derechos laborales.



Link de acceso entrevista:

https://drive.google.com/file/d/1bPG_P3kw2WvFZ7cZbJKbKmbXfMcE1ISw/view?usp=drivesdk