



1859

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

**TITULO**

**“EL TRABAJO DE LOS ADULTOS MAYORES EN RELACIÓN A  
LA NORMA CONSTITUCIONAL CONTENIDA EN EL ART. 37,  
NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL  
ECUADOR”**

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

**DIRECTOR:**

**Sebastián Díaz Páez Mg. Sc.**

**AUTOR:**

**Edgar Fabián Calva Tenezaca**

**LOJA-ECUADOR**

**2013**

**CERTIFICACION**

Dr. Sebastián Díaz Páez Mg. Sc., Docente de la carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, de la Universidad Nacional de Loja.

**CERTIFICO:**

Haber revisado prolijamente la Tesis de Grado bajo el título “EL TRABAJO DE LOS ADULTOS MAYORES EN RELACIÓN A LA NORMA CONSTITUCIONAL CONTENIDA EN EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR” realizado por el postulante Edgar Fabián Calva Tenezaca, por cuanto reúne los lineamientos metodológicos de la Universidad Nacional de Loja; Autorizo su presentación para la defensa y sustentación ante el tribunal correspondiente.

Atentamente,

Dr. Sebastián Rodríguez Díaz Páez Mg. Sc.

**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORIA

Yo, Edgar Fabián Calva Tenezaca, declaro ser autor del presente trabajo de Tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

**Firma:**



**Cédula:** 1104493042

**Fecha:** 05 de Julio del 2013

**Autor:** Edgar Fabián Calva Tenezaca

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

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

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

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja a los 05 días del mes de Julio del dos mil trece, firma el autor.

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

Firma: 

**Autor:** Edgar Fabián Calva Tenezaca

**Cedula:** 1104493042

**Dirección:** Provincia Loja, El valle

**Correo Electrónico:** fabian\_po\_wer69@hotmail.com

**Teléfono:** 0991461591

**Director de Tesis:** Sebastián Díaz Páez Mg. Sc.

**Tribunal de Grado:**

Dr. Gonzalo Aguirre Mg, Sc.

Dr. Gala Blacio Mg, Sc.

Dr. Igor Vivanco Muller Mg, Sc

## **AGRADECIMIENTO**

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

Edgar Fabián Calva Tenezaca

AUTOR

## **DEDICATORIA**

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

A todos ellos muchas gracias.

Edgar Fabián Calva Tenezaca

## TABLA DE CONTENIDOS

- 1.- TITULO
- 2.- RESUMEN
- 2.1 ABSTRACT
- 3.- INTRODUCCIÓN
- 4.- REVISIÓN DE LITERATURA
- 4.1. MARCO CONCEPTUAL**
- 4.1.1 Trabajo
- 4.1.2 Trabajador
- 4.1.3 Empleador
- 4.1.4 Derecho al Trabajo
- 4.1.5 Legislación laboral
- 4.1.5 Adulto Mayor
- 4.2. MARCO DOCTRINARIO**
- 4.2.1 El trabajo del adulto mayor.- Antecedentes históricos
- 4.2.2 Los Adultos Mayores.- Características
- 4.2.3 Los cambios de comportamiento de los ancianos
- 4.2.4 El status laboral del adulto mayor y la motivación por trabajar
- 4.2.5 El adulto mayor como fuente de producción laboral
- 4.2.6 La legislación laboral es insuficiente para proteger al adulto mayor
- 4.3. MARCO JURIDICO**
- 4.3.1 La Constitución de la República del Ecuador
- 4.3.2 El Código de Trabajo
- 4.3.3 La Ley Orgánica de Servicio Público
- 4.4. LEGISLACION COMPARADA**
- 4.4.1 Legislación Mexicana
- 4.4.2 Legislación de Costa Rica
- 4.4.3 Legislación Paraguaya
- 5. MATERIALES Y MÉTODOS**
- 5.1. Materiales
- 5.2. Métodos
- 5.3. Técnicas
- 6. RESULTADOS**

- 6.1. Resultado de la aplicación de la encuesta
- 7. **DISCUSIÓN**
  - 7.1. Verificación de Objetivos
  - 7.2. Constatación de la Hipótesis
  - 7.3. Fundamentación Jurídica de la Reforma Legal
- 8. **CONCLUSIONES**
- 9. **RECOMENDACIONES**
  - 9.1. Propuesta Jurídica
- 10. **BIBLIOGRAFÍA**
- 11. **ANEXOS**
  - Anexos 1
  - Anexos 2
  - Índice



## **1. TITULO**

“EL TRABAJO DE LOS ADULTOS MAYORES EN RELACIÓN A LA NORMA CONSTITUCIONAL CONTENIDA EN EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR”

## **2. RESUMEN**

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 37, numeral 2 establece entre uno de los Derechos de los Adultos Mayores, el trabajo remunerado, en orden a sus capacidades para cuyo efecto se tomará en cuenta sus limitaciones, pero dentro de la norma que regula el trabajo no se encuentra debidamente regulada la actividad laboral de este grupo vulnerable de la sociedad, en relación a la remuneración, compensaciones, horas de trabajo entre otras, por lo tanto se hace necesario establecer dentro del marco legal todas las normas necesarias tendientes a regular el trabajo lícito y personal de las personas de la tercera edad, que debido a sus necesidades económicas tienen que realizar una laboral económica con la finalidad de prodigarse lo necesario para su subsistencia.

Ante la problemática antes descrita decidí elaborar el presente trabajo investigativo titulado: “EL TRABAJO DE LOS ADULTOS MAYORES EN RELACIÓN A LA NORMA CONSTITUCIONAL CONTENIDA EN EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR” en el que realizo un análisis doctrinario y jurídico de la problemática planteada, logrando demostrar la falencia de la ley y la necesidad urgente de regular dentro del marco regulador del trabajo en relación de dependencia la actividad laboral de este grupo vulnerable de la sociedad.

Por consiguiente dentro de este trabajo se recogen los argumentos teóricos, resultados de la investigación de campo, en cuyo análisis se demuestra la

necesidad de regular el trabajo de los adultos mayores dentro de la ley que regula al trabajo en relación a la remuneración, compensaciones, horas de trabajo entre otras, que permita una mejor aplicación de la norma constitucional contenida en el artículo 37, numeral 2, siendo esta la idea principal de mi trabajo de tesis, con lo que espero se contribuya a solucionar esta problemática.

## **2.1 ABSTRACT**

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

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

Thus in this paper reflected the theoretical arguments, results of the field research, in which analysis demonstrates the need to regulate the work of the elderly within the law regulating the work in relation to remuneration,

compensation, working hours among others, to enable better implementation of the constitutional provision in Article 37, paragraph 2, this being the main idea of my thesis, which I hope will help to solve this problem.

### **3. INTRODUCCION**

En el mundo del trabajo surgen nuevos planteamientos conducentes a establecer modificaciones o cambios a la normativa laboral, y se propone la modernización de la legislación laboral, en unos casos; y, en otros, la flexibilización de sus normas; la sociedad actual asigna al Estado la función de intervenir en la economía como un ente de control y de regulación y el papel de facilitador del proceso productivo; así mismo, le otorga la responsabilidad de proteger los derechos sociales de sus habitantes, entre los cuales se destacan los derechos laborales de los adultos mayores, a los cuales nuestra carta les confiere la categoría de garantías constitucionales.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 37, numeral 2 establece entre uno de los Derechos de los Adultos Mayores, el trabajo remunerado, en orden a sus capacidades para cuyo efecto se tomará en cuenta sus limitaciones

El presente trabajo investigativo titulado: “EL TRABAJO DE LOS ADULTOS MAYORES EN RELACIÓN A LA NORMA CONSTITUCIONAL CONTENIDA EN EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR”, analiza la insuficiencia de la norma para regular el trabajo de los adultos mayores, de conformidad con lo estipulado en la norma constitucional, comenzando por conceptualizar el trabajo, el trabajador, el

empleador, derecho al trabajo, adulto mayor; desde un marco doctrinario se analiza el comportamiento histórico del trabajo con el adulto mayor, características del adulto mayor, el proceso de la tercera edad, cambios emocionales en la vejez, el adulto mayor como fuente de producción laboral; así también se analiza jurídicamente el trabajo del adulto mayor dentro de la Constitución de la República del Ecuador, El Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, las obligaciones y derechos que genera y desde el derecho comparado con legislaciones Mexicana, de Costa Rica y Paraguay, con el objetivo principal de armonizar la normativa en relación al trabajo del adulto mayor y sobre todo para proteger los derechos de este grupo vulnerable de la sociedad; es así que a través de los referentes teóricos y la correspondiente investigación de campo se ha determinado que:

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

## **4. REVISION DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

Para poder analizar de mejor manera el tema que es materia de la presente investigación jurídica considero que, en primer lugar es necesario tener una idea clara sobre lo que significan trabajo, trabajador, empleador, derecho al trabajo, legislación laboral y adultos mayores.

#### **4.1.1. Trabajo**

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

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

Asimismo el nuevo diccionario jurídico mexicano define al trabajo como: “Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que

---

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



debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración<sup>2</sup>".

Delos conceptos abordados puedo decir que trabajo se considera a la actividad realizada a cambio de una contraprestación económica. Por eso existe una frase que afirma que trabajo es aquello que no harías si no te pagaran por ello.

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

En conclusión puedo decir que el trabajo es concebido como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario o remuneración. Por otra parte, el trabajo consiste en el ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo un

---

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

trabajo de carácter económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden.

#### **4.1.2 Trabajador**

Guillermo Cabanellas define al trabajador de la siguiente manera:

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

De la definición anotada puedo decir que trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesitan ejercer un trabajo diario y regularla figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las

---

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

sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara.

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

“Incluso en casos límite se ha aceptado que la consideración de trabajador se extienda a quien pueda probar que, aun no habiendo encontrado empleo, se busca éste y se tiene la posibilidad efectiva de encontrarlo. A su vez, desde la perspectiva de la protección social, se considera trabajador a cuantos se hallan inmersos en los diferentes sistemas nacionales de Seguridad Social, incluso si no ostentan en el presente un empleo pero tienen opciones de ocupar un puesto laboral<sup>4</sup>”.

De la definición anotada puedo decir que aún en ausencia de trabajo efectivo, el simple hecho de encontrarse afiliados a un régimen determinado de Seguridad Social, o los beneficios de una pensión o de una renta al amparo de la legislación de uno o varios Estados miembros, entra dentro del ámbito de aplicación de las disposiciones relativas a los trabajadores.

### **4.1.3 Empleador**

El Diccionario Jurídico de Ruy Díaz respecto al empleador manifiesta:

---

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

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

Del concepto puedo determinar que empleador es la persona que da empleo, que puede ser una o más personas naturales o jurídicas. El concepto tiene íntima relación con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

El empleador está obligado a brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, entre otros.

Julio Armando Grisolia, manifiesta:

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

---

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

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

De la definición puedo decir que el término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

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

El término "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.).

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

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

El Chileno Héctor Escribar, define al derecho al trabajo como:

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

Como crítica de esta definición puedo decir que el concepto de los “económicamente débiles” es perturbador por establecer una categoría económica puramente aproximativa, pero le reconoce el mérito de subrayar el carácter protector de este derecho; por lo tanto se lo concibe como el derecho de los trabajadores.

Para Pérez Botija, el derecho al trabajo es:

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

Por lo tanto puedo concluir diciendo que el derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y

---

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

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

autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

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

#### **4.1.5 Legislación laboral**

Según Jorge Egas Peña, entendemos por legislación laboral:

“Es aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador. La legislación laboral es una rama del derecho relativamente joven en comparación con otras

ramas ya que surge recién en el siglo XX luego de muchos años de protestas y reclamos de sectores obreros que pedían por mejores condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad. La legislación laboral es sumamente importante y siempre se recomienda a los trabajadores conocerla a modo de poder reclamar lo que les corresponde pero también para saber cuáles son sus obligaciones frente a quien los emplea<sup>9</sup>.

Por lo tanto puedo afirmar que la legislación laboral es la disciplina o ciencia del derecho, cuyo fin último puede resumirse en garantizar la paz social y dentro del cual, analizando el derecho común o privado como un derecho general, se estudia la Teoría de las Obligaciones o las Relaciones Obligatorias que nacen de las relaciones jurídicas entre sujetos de derecho, esto con el propósito de proteger o tutelar el cumplimiento, básicamente, del objeto de esas relaciones, es decir, el cumplimiento de la obligación, sin importarle al derecho, en principio -no siempre así-, los sujetos de esas relaciones jurídicas, garantizando así el logro del fin último perseguido por el derecho, el cual es esa paz social, es decir, el derecho o sistema jurídico le da las herramientas o medios lícitos al acreedor o beneficiario de ese objeto para que pueda ver cumplida la obligación a su favor por parte del deudor, sin importarle su condición económica o social ni las causas de su incumplimiento, mientras que al deudor le da la oportunidad de alegar a su favor las excepciones al cumplimiento de la obligación lícitamente contraída, también sin importarles las condiciones sociales o económicas de este, sino lo que le importa al derecho

---

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



común, como un derecho general, es el cumplimiento de la obligación objeto de la relación jurídica para que pueda mantenerse esa paz social deseada.

Mientras que en el derecho laboral se cambia este paradigma, ahora y por razones históricas-sociales que luego analizaremos, la protección o tutela ahora va dirigida fundamentalmente, no hacia el objeto de la relación laboral (trabajo), sino también a los sujetos de la misma (trabajador-patrono), el derecho laboral busca resaltar la prelación que debe tener el contenido ético-social sobre el simple carácter patrimonial de las relaciones obligacionales tutelado casi exclusivamente por el derecho común.

#### **4.1.6 Adulto Mayor**

“En abril de 1994 la Organización Panamericana de la Salud, filial de la Organización Mundial de la Salud, decidió emplear el término adulto mayor para las personas mayores de 65 o más años de edad Padilla, (2002), esta edad ha sido tradicionalmente usada para definir el comienzo de la vejez en estudios demográficos y gerontológicos, principalmente porque en muchos países es utilizada por los sistemas de pensiones para empezar a otorgar beneficios<sup>10</sup>”.

Uno de los problemas que se nos presenta en este momento es como definimos al anciano. ¿Por el criterio de edad?, es una definición que ha

---

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

cambiado con el tiempo, no sólo por los cambios en la esperanza de vida sino también por la evolución que ha tenido la sociedad en todos los niveles.

Parece ser que en la antigüedad (cuando la esperanza de vida estaba alrededor de 25-30 años) anciano era sinónimo de no productividad; ello haría que ahora asimiláramos anciano a jubilado, es decir a los 65-70 años según las profesiones. No hace mucho tiempo la imagen general de una persona de 65 años era la de un anciano con escasas posibilidades de autonomía que requería cuidados especializados.

Esta es la representación actual de un anciano de 80 años, puesto que cada vez más personas llegan a una edad avanzada en un buen estado de salud relativo.

No es igual la edad cronológica, la humana, la biológica, la psicológica y la social. La calidad de vida actual hace que prácticamente hasta los 75 años las personas estén en muy buen estado y que puedan ser totalmente autónomas, aumentando a partir de esta edad la dependencia. Tampoco usaremos el criterio de jubilación, ya que es puramente administrativo. No utilizaremos ninguna otra referencia clara, hablaremos más de abuelos y de la situación de dependencia.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1 El trabajo del adulto mayor.- Antecedentes históricos**

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

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

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

Aristóteles (384 – 322 a.n.e), trató de encontrar una correlación entre el período de crecimiento y la duración de la vida; de esta forma desarrolló una hipótesis que basada en estudios con animales trata de explicar el proceso de envejecimiento y sus consecuencias en los seres vivos.

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

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

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

Una de las primeras publicaciones que se conocen sobre la materia "La cura de la vejez y la preservación de la juventud", fue editada en 1236 por Roger Bacon (1214-1294), el cual hace alusión al problema del envejecimiento visto desde el punto de vista de cómo lograr alargar la vida, mediante la preservación de la juventud.

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

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

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

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

Los estudios realizados por los investigadores antes mencionados han contribuido a enriquecer los conocimientos existentes acerca del adulto mayor, sin embargo se limitan a ofrecer elementos básicos sobre el proceso de envejecimiento y no tienen en cuenta un análisis holístico de las características que acompañan a los individuos de la llamada última etapa de la vida, en el que se tengan en cuenta los verdaderos cambios físicos, psicológicos y sociales que los afectan.

Envejecer es una propiedad inherente a todo lo que existe y lleva implícito un cambio cualitativo y cuantitativo que ocurre por el efecto del paso del tiempo en un objeto o cosa, ya sea materia animada o inanimada. Estimaciones realizadas por la ONU, plantean que hasta agosto del año 2008 habitaban el

---

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

planeta un total de 600 millones de ancianos, cifra que aumentará hasta el 2025 en 2000 millones.

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

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

En cuanto a la etapa de la vida en que se comienza a envejecer se tienen diferentes ideas, la primera es que el ser humano comienza el proceso desde el mismo momento de su nacimiento y éste no concluye hasta su muerte.

Diferentes investigadores coinciden en que el hombre comienza a declinar entre los 35 y 40 años de edad, el cual se agudiza al entrar en los 60 o 65 años, esa etapa es considerada como la más larga de la vida del ser humano.

Según Juan Veronelli: "El fenómeno de envejecimiento tiene las siguientes características:

1- Es universal, propio de todos los seres vivos.

2- Es un proceso irreversible, se puede enlentecer o retardar, pero no se puede detener.

3- Se considera como deletéreo, hay pérdidas de funciones psíquicas y físicas en el organismo humano.

4- Es heterogéneo, se refiere a que cada individuo envejece de forma diferente a otro en cuanto al tiempo.

5- Es individual, manifiesta que el envejecimiento varía de un sujeto a otro y de un órgano a otro dentro de un mismo individuo<sup>12</sup>.

No está claro aún cuáles son las causas del envejecimiento humano a gran escala, pero hasta ahora la disminución de la natalidad y la fecundidad son las fuentes más importantes, las migraciones son un tercer factor que influye, los que pueden llevar a aumentar las proporciones de ancianos en una región establecida.

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

Villa y Rivadeneira, manifiestan: “La senectud no es un fenómeno exclusivo de los naciones del primer mundo, por tal razón todos los países del planeta no

---

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

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

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

En la búsqueda del perfeccionamiento del trabajo con el abuelo, se elaboró el Programa de Atención al Adulto Mayor en el año 1996, del cual nace el Equipo Multidisciplinario de Atención Gerontológico, los cuales abarcan todos los niveles de atención en los tres pilares fundamentales (la estructura sociopolítica



local; el sistema de salud, seguridad y asistencia social en el anciano frágil; las personas de edad y sus organizaciones)<sup>13</sup>.

El camino recorrido para garantizar que todos los derechos y privilegios de las personas de edad avanzada ha sido difícil, sin embargo los abuelos han tenido el privilegio de participar equitativamente en los beneficios derivados del desarrollo social alcanzado, que no se limita solamente a la cobertura de sus necesidades materiales, sino se extiende al apoyo emocional, interacción social y a la integración más completa para lograr en estas personas una vejez feliz sin ningún tipo de restricciones en cuanto a atención se refiere.

En conclusión la expresión tercera edad también anunciado como vejez, es un término antrópico-social que hace referencia a la población de personas mayores o ancianas, normalmente jubilada y de 65 años o más. Hoy en día, el término va dejando de utilizarse por los profesionales y es más utilizado el término "personas mayores" (en España) y "adulto mayor" (en Iberoamérica).

Las condiciones de vida para las personas de la tercera edad son especialmente difíciles, pues pierden rápidamente oportunidades de trabajo, actividad social y capacidad de socialización, y en muchos casos se sienten postergados y erradicados. En países desarrollados, en su mayoría gozan de mejor estándar de vida, son subsidiados por el Estado y tienen acceso a mejores pensiones, garantías de salud y otros beneficios.

---

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

Incluso hay países desarrollados que otorgan trabajo sin discriminar por la edad y donde prima la experiencia y capacidad. Las enfermedades asociadas a la vejez (Alzheimer, artrosis, Diabetes, Cataratas, Osteoporosis etc.) son más recurrentes en los países en vías de desarrollo que en los desarrollados.

En los últimos años ha supuesto un gran escándalo social, la comunicación de casos de indignante maltrato a personas mayores, por parte de sus propios familiares o personas de convivencia. Algunos varones son explotados por su familia, y algunas mujeres han llegado a sufrir el llamado "Síndrome de la Abuela Esclava" por la que algunas familias, abusan de la confianza que le supone, para que trabaje para ellos, sin que ellos tengan consideración con ella. La mayoría de los casos, el maltrato pasa a ser psicológico y casi imperceptible. Otro tipo de caso es que la familia o convivientes ya no los quieren porque se ve a la persona como un estorbo, por lo general esta idea se da por falta de dinero para mantener tanto a él como al resto de los familiares o convivientes del hogar. Los asilos de ancianos también son criticados duramente por acusaciones graves de maltratos físicos y psicológicos, como también a falta de atención y el poco cuidado que reciben.

Debido a la posición social que ocupan los abuelos, su estudio comienza en la antigüedad; obedeciendo a la preocupación por conocer los procesos que acompañan a la senectud. Se pensaba que la vejez era el momento de debilidad, de adquirir enfermedades y de la pérdida de capacidad de trabajo.

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

Si bien es cierto que a nivel nacional e internacional se desarrollan diversos programas dirigidos al logro de un mejoramiento de la calidad de vida en el adulto mayor, la atención que reciben no ha tenido el mismo comportamiento en el decursar histórico de la sociedad.

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

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

Comenzaremos con la infancia, la cual está definida como una época clave de la vida, en la cual se configuran todos los resortes afectivos e intelectuales del individuo, de cuyo correcto desarrollo depende buena parte del éxito o fracaso posterior de cada individuo en su proyecto vital') esto lo entendemos como la

base social y afectiva que debe de concebirse por el individuo para encontrar un pleno desarrollo armonioso en sus posteriores etapas del desarrollo. Ahora bien encontramos a la adolescencia como la etapa de transición entre la niñez dependiente, hasta alcanzar las características físicas, mentales, emocionales y sociales del adulto independiente es aquí cuando el individuo se identifica con inquietud y rebeldía, ante las reglas establecidas en su afán de cambiar el mundo a su manera mientras su cuerpo se identifica y madura con su sexualidad. Luego de ello hablaremos la madurez como nos dice Cesar Coll en el aspecto físico el cuerpo humano alcanza su madurez entre los 25 y 30 años, etapa que se considera caracterizada por los mayores niveles de vitalidad y salud esto es una etapa por la cual el individuo logra una armonía física y mental. A continuación se presentara una de las tablas del desarrollo de la vida adulta para Cesar Coll y la concepción que tiene sobre el adulto mayor:

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

**“Características del Adulto Mayor:**

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

- Establecer nuevos roles en la familia.
- Lograr la integridad mediante la aceptación de la propia vida<sup>14</sup>.

A través de cada una de estas características podemos decir que el adulto mayor comienza a desarrollarse de forma aislada a un grupo social del cual depende de manera importante para no desarrollar patologías como por ejemplo la depresión.

La edad adulta ha de verse como una realidad no estática o inmóvil, sino en devenir, según Cesar Coll ya que dentro de esta se producen cambios y también crisis, a menudo dependientes de acontecimientos externos o ajenos a la acción del sujeto. En la vida adulta en el curso de su desarrollo aparece con entera claridad que, bajo condiciones normales, las personas son relativamente dueñas de su propio destino, de sus circunstancias, aunque también están determinadas por estas.

#### **4.2.3 Los cambios de comportamiento de los ancianos**

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

---

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

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

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

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

#### **Entre las pérdidas físicas están**

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

La pérdida o disminución en la movilidad.

La pérdida o disminución en el estado de salud.

La pérdida o disminución en la capacidad sexual.

**Entre las pérdidas sociales están:**

Esto es pérdida del trabajo a eventos continuos y progresivos a través del ciclo de la vida, entre ellas están:

Pérdida del trabajo por la jubilación por ello hay:

Pérdida de status.

Pérdida de amigos.

Pérdida de ingresos económicos

Pérdida de roles (amigos, compañeros, rol laboral, etc.).

Pérdida del conyugue por muerte.

Pérdida de posesiones. Los problemas que llevan dichas pérdidas son: soledad, aislamiento, depresión, limitaciones de tipo económico lo cual generalmente genera frustraciones y sensación de malestar.

**Entre las pérdidas psicológicas están:**

Estas pérdidas se sufren a consecuencia de efectos sumativo que sobre la persona genera todas las pérdidas ya mencionadas, entre ellas tenemos:

Pérdida o disminución de autoestima y autoestima.

Pérdida o cambio en el continuo Independencia Interdependencia Dependencia.

Pérdida o disminución en la sensación de bienestar con uno mismo.

Pérdida en el manejo decisiones o control sobre su vida.

Pérdida o disminución en la capacidad mental. En la edad madura suelen observarse un deterioro o una reducción de las capacidades físicas. Se ven afectadas las habilidades sensoriales y motoras, lo mismo que el funcionamiento interno del organismo.

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



de vida. En la última etapa de la teoría de Erikson es el conflicto psicosocial de integridad frente a la desesperación. Según Levinson, existe un periodo de transición que enlaza la estructura de la vida anterior del individuo con la de la vejez.

Atchley considera que tratamos de mantener una conducta congruente, porque esto nos hace sentir más seguros de nuestros roles, capacidades y cambios de relaciones. Los adultos tienen muchas opciones entre las cuales se cuentan la jubilación temprana, el retiro de una carrera o trabajo para empezar otra, el trabajo de tiempo parcial para mantenerse ocupados o para obtener ingresos suplementarios, volver a la escuela, realizar trabajo voluntario, hacer otras actividades en el tiempo libre o no retirarse del todo. Las actitudes de las personas adultas hacia la muerte reflejan su personalidad y experiencia, así como la creencia de qué tan cerca están de morir. Sin embargo, se presentan amplias diferencias de desarrollo. Los cambios típicos en las actitudes hacia la muerte durante el ciclo vital dependen del desarrollo cognitivo y la ocurrencia oportuna de los eventos normativos o no normativos. Según Erickson, las personas mayores que resuelven la crisis final de integridad frente a desesperanza logran aceptar tanto lo que han hecho como la muerte inminente. Una manera de cumplir con esta resolución es a través de la revisión de la vida. Las personas que sienten que sus vidas han sido significativas y que se han adaptado a sus pérdidas pueden ser capaces de enfrentar la mejor muerte. Hay tres pérdidas que pueden ser especialmente difíciles durante la edad adulta: la muerte del cónyuge, de un padre o de un hijo.

#### **4.2.4 El status laboral del adulto mayor y la motivación por trabajar**

Lo interesante de este fenómeno del aumento de la cantidad de adultos mayores es que éstos ya no son sujetos pasivos, como teníamos la imagen clásica del jubilado o jubilada alimentando palomas en la plaza. Hoy, con las naturales degradaciones de la edad, gozan de buena salud física e intelectual y en la medida de sus posibilidades económicas viajan, toman cursos, van a espectáculos, ayudan a sus hijos y nietos, socializan con sus amigos, etc. en suma están activos física e intelectualmente.

Hasta los 60 o 65 años según el sexo y como hemos visto, éste nuevo adulto mayor vive más tiempo y genera más gastos, luego, salvo los casos de personas con muchos recursos económicos, esta situación lo obliga a tomar la ingrata decisión de reducir gastos, el estilo de vida se hace cada vez más difícil de lograr o simplemente a buscar la forma de generar ingresos complementarios

Entonces los adultos mayores, están teniendo actualmente y sobre todo en el futuro próximo tendrán en aumento, una doble motivación por mantenerse activos en el mundo laboral, por un lado está la necesidad psicológica de mantenerse activos y sentirse útil haciendo algo productivo, desarrollando una labor que va acorde a su vitalidad y por otra parte, la pragmática presión

económica de mantener un ritmo de gastos por más tiempo influido por el ítem salud y recreación.

De manera que será cada vez más importante, tanto por sanidad mental como económica de los adultos mayores aprovechar este capital humano generando las condiciones adecuadas para su reincorporación al mundo del trabajo.

Un adulto mayor seguramente querrá volver a trabajar, pero querrá hacerlo bajo ciertas condiciones, por ejemplo en labores que no tengan exigencias físicas importantes, por ejemplo trabajando menos horas a la semana por ejemplo teniendo más días de vacaciones al año. Y en contraparte, también estará dispuesto a tener un salario menor por su labor, ya que una parte importante de sus ingresos provendrán de su jubilación.

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

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

Esto genera nuevas preguntas tanto para las empresas como para los legisladores y el momento de discutir el tema con tiempo para análisis y razonamientos es ahora y no cuando ya el tema tenga un cariz de urgencia que lleve a tomar decisiones apresuradas.

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

Ser viejo es tan natural como la vida misma; hace parte del proceso del ser humano: nacer, crecer, reproducirse y morir; proporciona experiencia, sabiduría, pero también acarrea consecuencias laborales, sociales y familiares.

Como el trabajo es una forma de prestigio social, de ingresos económicos, de nivel de vida, de pertenencia y de identidad de las personas, el retiro laboral, en ocasiones obligatorio, es una transición social y una legalización de dependencia económica del Estado, de la familia, de las redes de apoyo o de sus ahorros, acumulados por décadas. El paso de la adultez a la vejez, trae consigo el inevitable retiro de la actividad económica, pero es una falacia considerar a los ancianos deseosos de descansar, meditar y aislarse de la sociedad.

La falta de oportunidades laborales para el adulto mayor, es un fenómeno que comienza a tenerse en cuenta en las agendas de gobiernos y organismos internacionales. Las alarmas están encendidas debido a su incremento -por la

baja mortalidad y fecundidad- y genera necesidad de ocupación laboral para el logro del bienestar integral de esta población.

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

En algunos casos y al término de su vida laboral, las personas mayores se convierten en soporte de sus familias, encargándose del cuidado de los nietos o de los hijos en situación de discapacidad; otros ejercen actividades como el voluntariado.

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

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

Con una mayor expectativa de vida se requerirá un envejecimiento activo y una mejor calidad de vida, que fomente no solo el desarrollo de una sana autoestima, sino la dignidad de las personas en el ejercicio pleno de sus derechos y libertades fundamentales.

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

En la sociedad contemporánea, a la par con el proceso de envejecimiento se producen cambios sociales, cuyas consecuencias influyen negativamente en las condiciones de vida de los que envejecen; por ejemplo la respuesta social al deterioro biológico propio del envejecimiento, pérdida de la ocupación, disminución del ingreso y deterioro de la identidad social.

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

Mantener un adulto mayor vigente en el ámbito laboral, significa convencer a todo un sistema económico y social, que el trabajo físico y mental permiten que el cerebro y el cuerpo se mantengan activos, sin importar los años, y que la reacción frente a situaciones laborales de jóvenes y adultos es diferente, pero no menos eficaz. En un buen entorno laboral, que va desde la adecuación del puesto de trabajo hasta las labores asignadas, sin detrimento económico para ninguna de las partes, el adulto mayor puede continuar dentro del engranaje productivo sin afectar los procesos.

Sin embargo, hay que recordar que muchos países viven un cambio socio demográfico importante, que actualmente afecta de manera directa a la población. La sociedad está envejeciendo como un proceso evolutivo que toca a todos los humanos, por lo tanto, es importante considerar las implicaciones que en nuestros días impactan en la actividad laboral de este grupo poblacional.

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

Los avances científicos y tecnológicos han hecho que las personas adultas mayores amplíen su expectativa de vida, lo que aumenta el número de años de actividad productiva de un adulto mayor. Sería beneficioso que el viejo pudiera vivir más tiempo, al menos para el círculo familiar que lo rodea, si consiguiese que ese envejecimiento activo le permitiera no ser afectado, marginado o discriminado por la edad, sino al contrario, aprovechar el potencial que da la experiencia y la capacidad de transmisión de conocimiento no recuperable por otros medios, como un gran aporte para la sociedad.

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

- Transición gradual y flexible de la vida activa a la jubilación, como medio para brindar a los trabajadores mayores la oportunidad de permanecer activos tanto tiempo como deseen.



- El desarrollo de las medidas necesarias para impedir la discriminación en el empleo y la ocupación, prestando especial atención a los trabajadores mayores.
- La aplicación de políticas encaminadas a formar y reeducar profesionalmente a los trabajadores mayores, con el fin de ayudarles a adaptarse a las nuevas demandas y oportunidades, utilizando el principio rector de la educación permanente como estrategia preventiva a largo plazo.
- Aprovechar el potencial de las tecnologías de la información y la comunicación, para ofrecer nuevas posibilidades de empleo y formación a las personas mayores, incluidas aquellas con discapacidades.
- La adopción de medidas apropiadas para las condiciones nacionales y de prácticas, que permitan a los trabajadores mayores permanecer más tiempo en su puesto de trabajo y hagan esta posibilidad más atractiva.
- La evolución del trabajo y del medio ambiente laboral, como aspectos clave para reducir la invalidez a largo plazo, así como para garantizar una jubilación decorosa y para que las personas mayores gocen de buena salud.

Las recomendaciones de la OIT son acordes con los intereses y necesidades del adulto mayor; lamentablemente la realidad colombiana no llena estas

expectativas. Según el Departamento Nacional de Planeación, el Sistema General de Seguridad Social de Colombia logra hoy por hoy un cubrimiento en salud cercano al 50% de la población, y en pensiones no supera el 25% de la población, donde solo el 17% son mayores de 60 años.

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

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

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

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

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

En sólo cinco países de la región —Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Panamá— el 50% o más de las personas mayores residentes en zonas urbanas reciben ingresos exclusivamente de la seguridad social. Este panorama es más contrastante en las zonas rurales, en las cuales la cobertura es sensiblemente menor que en las zonas urbanas, con excepción de Brasil.

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

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

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

La situación laboral del adulto mayor ha sido tema de preocupación para los organismos internacionales. La CEPAL y la OIT, presentaron ante la II Asamblea Mundial de Envejecimiento, alertas sobre la situación laboral y pensional de las personas mayores; en dicho foro se pidió al mundo promover el acceso en condiciones de igualdad, "al empleo decente, a la formación

continúa y al crédito para emprendimientos propios o comunitarios" para la población adulta.

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

En Ecuador en el año 2005, cerca del 60% de la población general reportó empleo informal; un 20% presentó ingresos por concepto de jubilación y pensión, y tres de cada diez adultos mayores de 60 años se encontraban trabajando o buscando empleo de manera activa.

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

El inicio de la jubilación es también el inicio del envejecimiento; por ello se toman como referencia los factores que pueden hacer más compleja la elaboración del duelo por la pérdida del vínculo laboral, los cuales incluyen entre otros: tiempo de vinculación, tipo de relación contractual, creencias culturales sobre la funcionalidad del adulto mayor, expectativa de

improductividad, rigidez en la conducta o incapacidad para adaptarse a situaciones nuevas.

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

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

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

Para mitigar el impacto de esta situación en los países desarrollados, se viene fomentando la jubilación anticipada con la esperanza de mejorar las

perspectivas de trabajo de los jóvenes desempleados. Sin embargo, dice la OIT que en la actualidad existe gran preocupación por la migración a gran escala de gente con experiencia y por los vacíos en la transmisión intergeneracional de conocimientos, sobre todo en investigación y desarrollo.

Se debe reflexionar sobre lo que sucede con el adulto mayor en el ámbito laboral para garantizarle ingresos económicos, productividad, ocupación y valoración que contribuyan a su bienestar integral; está claro que la edad tiene un alto costo en el sistema laboral y productivo, asumido por los adultos mayores e ignorado por el Estado.

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

La actual estructura poblacional, con un bono demográfico en auge posibilita realizar inversiones productivas, tomando como valor agregado el aporte económico de los adultos mayores, tanto para bienestar propio, como para el de sus respectivas familias.

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

Cabe destacar que este alto nivel de participación laboral no necesariamente implica una elección voluntaria, sino que es resultado de la escasez de opciones para enfrentar sus necesidades económicas, esto puede verificarse al ver que 76% de los adultos mayores trabaja como cuentapropista, y dada la

escasa cultura previsional se podría inferir que carecen de una jubilación, por lo que su única fuente de ingreso es el trabajo.

Además de lo mencionado, existe un importante volumen de adultos mayores en situación de subempleo, dicho grupo representa el 12,5% de los económicamente activos.

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

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

Aún queda un largo camino por recorrer para lograr el máximo bienestar que garantice el acceso a los derechos de las personas adultas mayores, específicamente en lo que respecta a la situación laboral de los adultos mayores, los cuales hasta la fecha deben regirse por la legislación general.



### **4.3. MARCO JURIDICO**

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

La norma Constitucional en la Sección octava, nos habla del Trabajo y la Seguridad Social, y en el artículo 33, manifiesta: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado<sup>15</sup>”.

La falta de fuentes de trabajo en el Ecuador es uno de los problemas socioeconómicos más graves para gran parte de la población.

Aproximadamente la mitad de ciudadanos y ciudadanas en edad laboral son subempleados, es decir no tiene un trabajo formal o directamente son desempleados. No tiene ningún trabajo, ni formal ni informal, por lo tanto, es fundamental la puesta en marcha de políticas que generen más puestos de trabajo por parte de los diferentes sectores de la sociedad: público, privado, comunitario y asociativo. Además, es importante que se garanticen los derechos a los trabajadores sin ser explotados de manera infame.

---

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

En el Capítulo tercero, habla de Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria: y, en el artículo 36, manifiesta en relación a las Adultas y adultos mayores:

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

En el Art. 37, garantiza manifiesta que El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones”.

Las consideraciones precedentes fundamentan la justicia de los jubilados que plantean su derecho al valor íntegro de la jubilación, aunque retornen a trabajar pública o privadamente, en razón que su jubilación corresponde al derecho adquirido, intangible e irrenunciable, de absoluto beneficio en términos de equidad y solidaridad total, y a la vez, lograr una nueva ocupación o trabajo para mejorar su condición vital, punto que está previsto en la Constitución, cuando dice, que el Estado garantiza a las personas adultas mayores entre

otros derechos un trabajo remunerado, en función de sus capacidades; y, concomitantemente el de la jubilación universal.

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

Si bien la norma contenida en este marco legal establece algunos derechos para los trabajadores en general, las mismas que serán materia de análisis, no se contempla derechos para los adultos mayores en orden a la aplicación del mandato constitucional, así:

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

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”.

El Código de Trabajo si bien reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes, no regula el trabajo del adulto mayor de conformidad con el mandato constitucional, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.

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

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

En general, todo trabajo debe ser remunerado”.

Si bien se considera que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, sin que pueda ser obligado a realizar trabajos gratuitos, ni remuneraciones que no sean impuestas por la ley; pero esto no se cumple puesto que las ofertas laborales están en relación a la capacidades físicas de las personas, que son impuestas por las empresas o personas que requieren de mano de obra, así en la mayor parte de anuncios en los que se requiere personal para laboral tenemos que se establece como edad mínima 18 años y edad máximas 35 años, discriminando a los adultos mayores como fuente de producción laboral, o en su caso si se contrata a un adulto mayor se le impone una remuneración por debajo del remuneración legal establecida, por lo tanto no se valora las capacidades del adulto mayor, solo para beneficio del empleador se considera las limitaciones de este.

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

Se ha regulado como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias, si también se establece la jornada para los adolescentes en relación de dependencia, pero no se ha regulado un horario de trabajo para los adultos mayores sometidos a un régimen de contratación laboral, por lo tanto no se toma en consideración lo que establece la norma constitucional para los adultos en relación a sus limitaciones.

**Art. 79.- Igualdad de remuneración.-** A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Se establece que al igual trabajo corresponde igual remuneración sin discriminación de edad y otros factores físicos y sociológicos, determinando que la especialización y la practica serán factores que se deberán tomar en cuenta para los efectos de la remuneración; pero como se puede establecer en la practica diaria estos presupuestos legales no se toman en consideración al momento de contratar a una persona, mucho menos si se trata de un adulto

mayor, cuyas capacidades y experiencia en muchos casos esta por encima del promedio de un adulto menor, a quien si se le paga remuneraciones altas que están por encima del margen legal, por lo tanto se hace necesario regular en el Código de Trabajo la remuneración en relación de dependencia del adulto mayor, tomando en consideración sus capacidades.

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

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

El Código del Trabajo ha tomado en consideración el trabajo de los discapacitados como un derecho y un deber contenido dentro de la Constitución de la Republica del Ecuador, Pero nada dice en relación a los adultos mayores que están dentro de los grupos vulnerables como son los discapacitados, por lo que considero necesario que se debe tomar en

consideración dentro de este marco legal el trabajo de los adultos mayores en relación con la norma constitucional.

Finalmente para concluir con el análisis de algunas de las normas del Código de Trabajo, puesto que sería largo entrar en un debate profundo de toda la normativa que contraviene el precepto legal contenido en el numeral 2 del artículo 37 de la Constitución de la Republica del Ecuador, diré que hace falta establecer un régimen especial de jubilación para los adultos mayores, que por esas circunstancias de la vida ingresan a prestar sus servicios en el declive de sus años, tomando en consideración que el artículo 216 que se refiere a la jubilación, en ninguna de su reglas considera al adulto mayor.

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

En conclusión se hace necesario armonizar las normas del Código del Trabajo con la norma contenida en el numeral 2 del artículo 37 de la Constitución de la Republica del Ecuador, a efecto de no dejar desprotegido a este grupo vulnerable, cuyas capacidades laborales se encuentran reconocidas en la norma constitucional.

A continuación me permito incluir algunos referentes publicitarios solicitando personal de trabajo, en los que se determina como edad máxima 30 hasta 40 años, menoscabando los derechos de los adultos mayores:

## 2. - A b o g a d a

Abogada con las siguientes características: Estado civil: Indistinto. Genero: Femenino. Edad: 25-35 años. Instrucción: Superior. Área de Experiencia: Legal. Experiencia: 2 años. Conocimientos adicionales: Seguros, inglés avanzando, conocimientos básicos del giro de negocio de la empresa, reclamos y manejo adecuado de procesos legales. Competencias a valorar: Facilidad de comunicación, trabajo en equipo, responsable, adecuado manejo de conflictos. Principales Funciones y..... (Continúa)

Localidad: Quito-Ecuador - Pichincha

Salario: 1.300.00+ Beneficios

Fecha: 15 de junio de 2012

## 13. - Coordinador de Mantenimiento y Servicios Generales

Importante empresa de Multinacional requiere incorporar a su equipo de trabajo un Coordinador de Mantenimiento y Servicios Generales que se encargue de dirigir adecuaciones o cambios en las instalaciones de la empresa, que conozca de lectura de planos, y que controle y supervise al personal de limpieza. Requisitos: Estudios Universitarios: Cursando Arquitectura Edad: de



25 a 40 años Experiencia: En cargos similares Beneficios: Todos los de ley

Estabilidad Laboral Excelente ambiente de trabajo

Localidad: Quito - Pichincha

Salario: 500

Fecha: 13 de junio de 2012

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

Este marco legal en el TÍTULO II, nos habla de las servidoras o servidores públicos y en el Capítulo 1 establece los requisitos para el ingreso al servicio público:

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

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

Este marco legal establece como un requisito para poder ingresar al servicio público, tener 18 años y estar en pleno ejercicio de los derechos contemplados en la Constitución de la República, sin establecer un límite máximo de edad; pero cuando se realizan la convocatoria a los concursos de méritos u oposición o las convocatorias para poder contratar personal para el servicio público se establecen limitantes de edad, conforme así lo voy a demostrar más adelante

en algunas convocatorias realizadas por algunas instituciones del Estado, por lo tanto considero necesario regular en este marco legal el trabajo de los adultos mayores en las instituciones publicas.

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

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

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

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

Las instituciones que en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales.

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad”.

Dentro de este artículo se regula la jornada de trabajo para sus servidores, estableciéndose la jornada ordinaria que es de ocho horas y la jornada especial que son fijadas de acuerdo a los requerimientos de cada institución, pero nada se dice de la jornada que tienen que cumplir los adultos mayores que prestan sus servicios a las entidades públicas, por lo tanto se hace necesario regular la actividad laboral de los adultos mayores en orden a sus capacidades y limitaciones.

“64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.-

Las

instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieran acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge

o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%.

No se disminuirá ni desestimará bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.

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

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la

población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio de Relaciones Laborales, valor que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

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

Se ha considerado dentro de las personas que pueden integrar el servicio público, a los discapacitados y a los que sufren enfermedades catastróficas, que vienen a constituir uno de los grupos vulnerables cuyos derechos están protegidos en la Constitución de la República del Ecuador, pero no se toma en consideración a los adultos mayores que es otro grupo vulnerable, cuyos derechos laborales están contemplados en la norma constitucional en el numeral 2 del artículo 37.

## **4.4 DERECHO COMPARADO**

Para el desarrollo de este punto he considerado conveniente analizar legislaciones que mantienen normas para regular el trabajo de los adultos mayores.

### **4.4.1 LEGISLACION MEXICANA**

En México existe una amplia legislación que compromete al gobierno y a la sociedad al cumplimiento y aplicación de la normatividad, enfocada a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. El objetivo principal es promover su inclusión y permanencia laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones, con la obligación de impulsar el desarrollo humano de estos grupos. A continuación se muestran los principales instrumentos legales:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece:

“Art. 1º.- Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Art. 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”.

La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, establece algunos parámetros para garantizar el trabajo de las personas adultas mayores, así:

“Art. 5º.- Esta Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

V. Del trabajo: A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva 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.

Art.19- Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, garantizar en beneficio de los adultos mayores:

I. La implementación de los programas necesarios a efecto de promover empleos y trabajos remuneradores, así como actividades lucrativas o voluntarias, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente.

II. Impulso al desarrollo de programas de capacitación para que las personas adultas mayores adquieran conocimientos y destrezas en el campo de formulación y ejecución de proyectos productivos;

IV. La organización de una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas adultas mayores y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo”

Ley del Impuesto sobre la Renta

DECRETO por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta, a los contribuyentes que se indican (8 de marzo 2007).

Art. 1º.- Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

I. Tengan 65 años o más de edad...”

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

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

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

Dentro del artículo 1 habla de los objetivos y establece:

“Los objetivos de la presente ley serán:

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



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

“ARTÍCULO 2.- Definiciones

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

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

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

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

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

“Las personas adultas mayores disfrutarán de los siguientes derechos laborales:

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

### **4.4.3 LEGISLACION PARAGUAYA**

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

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

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

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

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

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

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

## **5. MATERIALES Y METODOS**

### **5.1 MATERIALES**

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo en lo referente a la revisión de literatura, se utilizó básicamente textos relacionados con el Derecho al trabajo de los adultos mayores en relación con la norma constitucional, así como el servicio de internet, también se emplearon las fichas para extraer lo más importante de la información analizada.

Por otro lado para procesar y ordenar la información de campo obtenida se utilizó una computadora, para el análisis y procesamiento de datos se utilizó la calculadora, de igual forma se utilizaron algunos otros recursos materiales como papel, copiadora, grabadora y otros materiales de oficina.

### **5.2. MÉTODOS**

De acuerdo a lo previsto en la metodología de la investigación jurídica, en lo general estuvo regido por los lineamientos del método científico.

Como métodos auxiliares contribuyeron en este estudio el método inductivo-deductivo y deductivo inductivo, que fueron utilizados según las circunstancias que se presentaron en la sustentación del eje teórico del trabajo de los adultos mayores; el método bibliográfico descriptivo y documental, fue de singular valía en la elaboración de la revisión de literatura de la tesis.

En la presentación y análisis de los datos obtenidos en el trabajo de campo se utilizaron los métodos de análisis y síntesis, que permitieron presentar los resultados obtenidos a través de frecuencias y porcentajes ordenados en las respectivas tablas, y representados en gráficos estadísticos que permitieron realizar el análisis comparativo.

### **5.3. TÉCNICAS.**

Para la recolección de la información que sustenta la parte teórica del trabajo se utilizó la técnica del fichaje, a través de la elaboración de fichas bibliográficas y nemotécnicas.

En el trabajo de campo para la obtención de datos empíricos acerca de la problemática estudiada, se procedió primero a aplicar una encuesta a un universo de treinta profesionales del derecho, quienes dieron sus criterios y que estuvieron orientados a recabar sus opiniones acerca de la temática propuesta.

## 6. RESULTADOS

### 6.1 RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS.

Con la finalidad de obtener una información actualizada acerca de la problemática investigada, se realizó la investigación de campo, en base a la aplicación de una encuesta a treinta profesionales del derecho, quienes supieron brindar valiosos aportes para la realización del trabajo de campo y cuyos resultados presento a continuación:

#### Encuesta

1. ¿Considera Usted que los adultos mayores deben ser considerados sujetos activos de la relación laboral?

CUADRO N° 1		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	21	70%
No	9	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Fuente:</b> Abogados en libre ejercicio		
<b>Autor:</b> Edgar Fabián Calva Tenezaca		



### **INTERPRETACIÓN:**

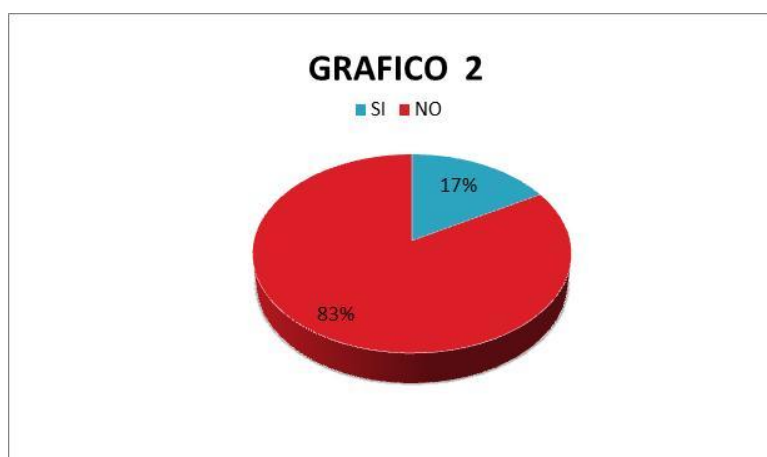
Del universo encuestado, observamos que veintiún profesionales que representan el 70% consideran que los adultos mayores deben ser considerados sujetos activos de la relación laboral; mientras que nueve profesionales que representan el 30%, manifiestan que no pueden ser considerados entes activos de la relación laboral, por cuanto esté ya ha cumplido con su labor en favor de la sociedad.

### **ANALISIS:**

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

2. ¿Cree Usted que se cumple el mandato constitucional contenido en el numeral 2 artículo 37, que establece que el Estado garantizará a las personas adultas mayores el trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones?

CUADRO N° 2		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	16.6%
No	25	83.3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Fuente:</b> Abogado en libre ejercicio		
<b>Autor:</b> Edgar Fabián Calva Tenezaca		



### INTERPRETACIÓN:

Con respecto a ésta interrogante veinticinco profesionales encuestados que representan el % consideran que nuestro ordenamiento jurídico laboral contenido en el Código de Trabajo, no permite aplicar el principio constitucional



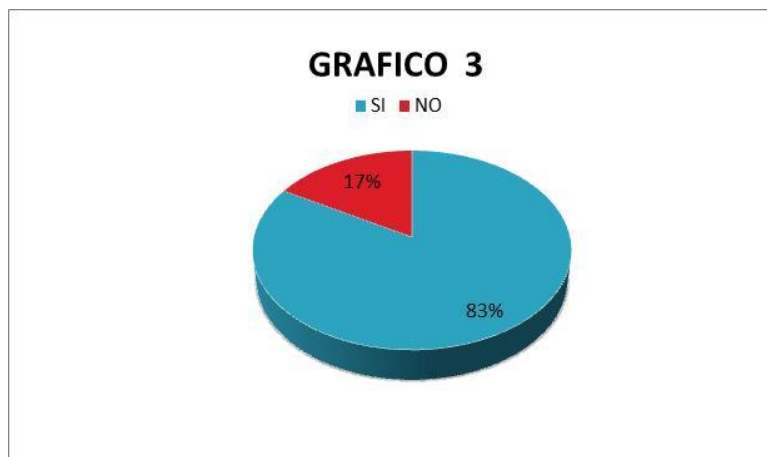
del debido proceso, puesto que las normas que lo regulan son obsoletas; mientras que once de los profesionales que representan el 36.66% manifiestan que el Código de Trabajo si contempla normas del debido proceso que están determinadas en la norma constitucional.

## **ANALISIS**

Como se puede determinar la mayoría de los encuestados consideran que nuestro ordenamiento jurídico laboral contenido en el Código de Trabajo, no permite aplicar la norma constitucional contenida en el art. 76 que establece que en todo proceso en que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurara el derecho al debido proceso, puesto que las normas que lo regulan son obsoletas, por lo tanto se hace necesario la creación de un nuevo procedimiento administrativo en materia laboral.

**3. ¿Considera Usted que el adulto mayor debe constituirse en sujeto de la relación laboral, atendiendo a sus necesidades, así como valorando sus capacidades y experiencias?**

<b>CUADRO N° 3</b>		
<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	25	83.3%
No	5	16.6%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Fuente:</b> Abogados en libre ejercicio		
<b>Autor:</b> Edgar Fabián Calva Tenezaca		



### **INTERPRETACIÓN**

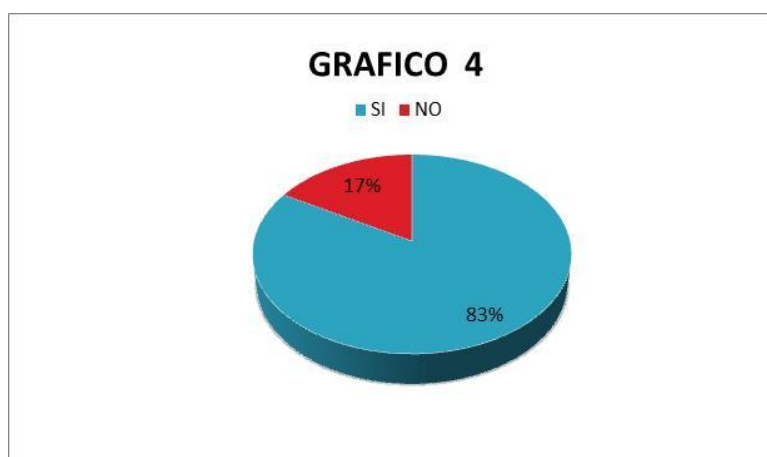
Con respecto a esta pregunta debo señalar que veinticinco profesionales que representan el 83% manifiestan que el adulto mayor debe constituirse en sujeto de la relación laboral, atendiendo a sus necesidades, así como valorando sus capacidades y experiencias; mientras que cinco profesionales que representan el 17% manifiestan que los adultos mayores no pueden ser parte de la relación laboral, por cuanto estos ya cumplieron con su labor al servicio de la sociedad.

### **ANALISIS**

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

4. ¿Cree Usted que se realiza un acto discriminatorio con el adulto mayor, cuando se solicita personal para contratar ya sea en instituciones públicas o privadas, al momento que se menciona que la persona a contratarse debe estar comprendido entre los 18 a 35 o 40 años de edad?

CUADRO N° 4		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	25	83.3%
No	5	16.6%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Fuente:</b> Abogados en libre ejercicio		
<b>Autor:</b> Edgar Fabián Calva Tenezaca		



#### INTERPRETACIÓN:

Del universo consultado se observa que, veinticinco profesionales que representa el 83% consideran que constituye un acto discriminatorio con el adulto mayor, cuando se solicita personal para contratar ya sea en instituciones públicas o privadas, cuando se menciona que la persona a contratarse debe

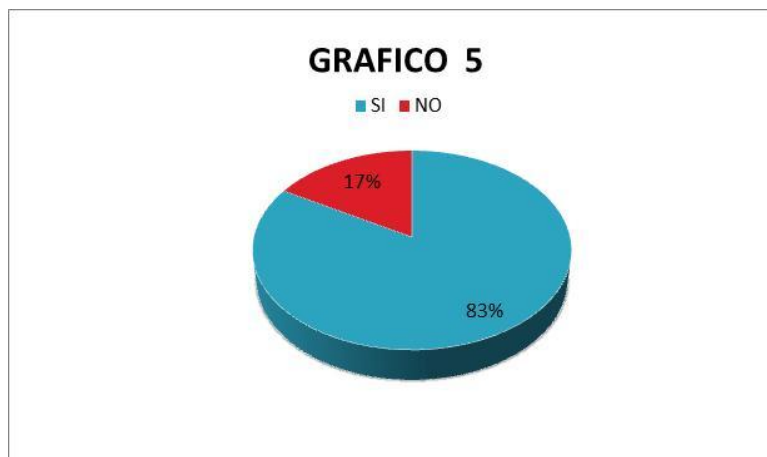
estar comprendido entre los 18 a 35 o 40 años de edad; mientras que cinco de los encuestados que representan el % manifiestan que no se está discriminando a este grupo vulnerable de la sociedad, por cuanto las empresas requieren de personal joven para ser más eficientes.

### **ANÁLISIS:**

De las respuestas vertidas a esta interrogante por parte de los profesionales del derecho, la mayoría coinciden plenamente que constituye un acto discriminatorio con el adulto mayor, cuando se solicita personal para contratar ya sea en instituciones públicas o privadas, cuando se menciona que la persona a contratarse debe estar comprendido entre los 18 a 35 o 40 años de edad, al tenor de lo que dispone la norma Constitucional que todas las personas somos iguales y tenemos los mismos derechos.

**5.- ¿Considera usted que se debería reformar las normas que regulan la legislación laboral, con la finalidad de armonizarlas en relación al mandato Constitucional que garantiza el trabajo de las personas adultas mayores?**

<b>CUADRO N° 5</b>		
<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	25	83.3%
No	5	16.6%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Fuente:</b> Abogados en libre ejercicio		
<b>Autor:</b> Edgar Fabián Calva Tenezaca		



### **INTERPRETACIÓN:**

Del universo encuestado, veinticinco profesionales que representan el 83% manifiestan que están de acuerdo que se reforme nuestra legislación laboral, a efecto de establecer los parámetros legales necesarios que permitan regular el trabajo de los adultos mayores; mientras que cinco profesionales que representan el 17% manifiestan que no es necesario reformar nuestro ordenamiento legal, lo que se hace necesario es concientizar a los empleadores para que acojan de acuerdo a sus necesidades dentro de su nómina de trabajadores a los adultos mayores.

### **ANALISIS:**

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

## **7. DISCUSION**

### **7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS**

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

#### **OBJETIVO GENERAL:**

**“Desarrollar un análisis jurídico del trabajo de los adultos mayores en relación con el artículo 37, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador”**

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

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

**“Demostrar que se hace necesario regular el trabajo de los adultos mayores en relación con la norma contenida en el artículo 37, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador”**

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

**“Determinar la necesidad regular el trabajo de los adultos mayores mediante incentivos para su capacitación debiéndose regular todas estos presupuestos dentro de la Ley”**

Del análisis de la doctrina, la legislación en materia laboral contenida en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y la legislación comparada, ha sido posible despejar este objetivo en forma positiva, puesto que se he logrado demostrar que el derecho como toda ciencia no se estanca, sino que se encuentra en constante evolución, por lo tanto los cambios que se producen en la sociedad inciden en las normas legales, especialmente en las que regulan el trabajo remunerado de los adultos mayores en orden a sus capacidades, pero tomando en cuenta sus limitaciones; así como también de la investigación de campo en base a las respuestas a las preguntas 1, 2, 3, 4 de la encuesta.

**“Sugerir un proyecto de reforma al Código de Trabajo a efecto de regular el trabajo de los adultos mayores”**

Este objetivo se verifica en base al análisis de jurídico de la ley, así como del trabajo de campo en relación a la pregunta 5 de la encuesta, en donde se deja entrever la necesidad de reformar la norma contenida en el Código de Trabajo, a efecto de establecer los parámetros que regulen el trabajo remunerado de los adultos mayores en orden a sus capacidades, pero tomando en consideración sus limitaciones de acuerdo con el avance de la sociedad y de las exigencias que en materia de la contratación laboral se ha logrado determinar en relación a la problemática que es materia de la presente investigación.

## **7.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

En el proyecto de investigación de igual forma realicé el planteamiento de una hipótesis, la cual sería contrastadas una vez desarrollado todo el proceso investigativo. La hipótesis sujeta a contrastación fue la siguiente:

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



La presente hipótesis se contrasta positivamente por cuanto en la parte teórica dentro del marco doctrinario, como del análisis de la normativa legal en materia laboral, particularmente en relación al trabajo remunerado de los adultos mayores, comenzado por la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y la Legislación Comparada, así como en los resultados obtenidos en la investigación de campo en las respuestas a las preguntas 1, 2, 3 y 4 de la encuesta se ha corroborado que:

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

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

El Derecho por excelencia es un instrumento de seguridad jurídica. Por lo tanto es el que encausa a los gobernantes y gobernados a respetar sus derechos, deberes y obligaciones. De ahí que puedo concluir diciendo de que mientras más segura jurídicamente es un estado, la población se convierte automáticamente en una sociedad más justa y equilibrada.

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

Seguridad que en términos de la aplicación del trabajo remunerado de los adultos mayores contemplado en la Constitución de la República del Ecuador no se cumple puesto que las normas contenidas en el Código de Trabajo en relación a las reclamaciones a esta problemática resultan insuficientes, por lo tanto existe la necesidad de reformar la norma.

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

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

## 8. CONCLUSIONES

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

- Que si bien la norma Constitucional reconoce entre uno de los Derechos de los Adultos Mayores, el trabajo remunerado, en orden a sus capacidades tomando en cuenta sus limitaciones, hace falta recogerlo en forma legal dentro de la Legislación Laboral.
- Que la norma contenida en el Código de Trabajo, no permite aplicar el mandato contenido en la Constitución de la República del Ecuador en relación al trabajo remunerado de los adultos mayores.
- Que se hace necesario establecer las normas que regulen el trabajo de los adultos mayores dentro del Código de Trabajo, a efecto de no violentar los derechos de este grupo vulnerable.
- Que con la finalidad de que el trabajo se pueda constituir efectivamente en un elemento que apunte a mejorar las condiciones materiales de vida en la vejez, es necesario abrir espacios para el trabajo de jornada parcial y mejorar la competitividad de los trabajadores mayores mediante incentivos para su capacitación debiéndose regular todas estos presupuestos dentro de la Ley.
- Que se hace necesario acoplar la norma contenida en el Código de Trabajo, en relación al trabajo remunerado de los adultos mayores, de acuerdo a los avances del derecho en esta materia.

## 9. RECOMENDACIONES:

Como producto de la investigación podemos establecer las siguientes:

- Que la Asamblea Nacional proceda a establecer dentro del Código de Trabajo las normas necesarias, que permita aplicar el derecho de los adultos mayores al trabajo remunerado.
- Que es necesario que nuestro ordenamiento jurídico tenga relación con el precepto constitucional, a efecto de que no exista contraposición de la norma.
- Que los jueces y más funcionarios judiciales hagan conciencia del legítimo derecho que tienen los adultos mayores a desarrollar actividades productivas en relación de dependencia, por lo tanto no se puede privar a este grupo vulnerable de este derecho constitucional.
- Que los funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales en acatamiento de la norma constitucional supervisen su cumplimiento, a efecto de que no se vulnere los derechos de los adultos mayores.
- Que se haga conciencia dentro de los empleadores, a efecto de que establezcan los parámetros necesarios que permitan contratar a los adultos mayores, en orden a sus capacidades pero tomando en cuenta sus limitaciones.

## **9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL**

### **LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR**

#### **CONSIDERANDO**

QUE, es necesario adecuar el marco jurídico en materia laboral a las actuales condiciones de la vida social y política de nuestro país.

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

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

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

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

A continuación del artículo 2 agréguese los siguientes innumerados:

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

Artículo Innumerado (3).- Podrán laborar en relación de dependencia los adultos mayores que no hayan obtenido la jubilación y que no se encuentren laborando en relación de dependencia; pero lo que estuvieren en relación de dependencia se tomara en cuenta el periodo de labores y se aplicara la tabla contenida en la presente ley reformatoria.

Artículo Innumerado (2).- Toda empresa privada deberá contar entre sus trabajadores con el 3% del personal, a los adultos mayores.

Artículo Innumerado (3) JORNADA DE TRABAJO.- La jornada de trabajo de los adultos mayores será de 6 horas en horario matutino y vespertino, por ningún concepto se dispondrá que un adulto mayor realice tareas nocturnas.

Artículo Innumerado (4) REMUNERACION.- El adulto mayor tendrá como base la remuneración básica unificada, en función de sus capacidades podrá ganar una remuneración superior aplicando el principio de igual trabajo igual remuneración.

Artículo Innumerado (5) Un adulto mayor podrá laborar de acuerdo a la siguiente tabla:

ADULTO MAYOR – 65 a 70 años	10 años
ADULTO MAYOR – 70 a 75 años	5 años

Siendo la edad máxima para que un adulto mayor pueda laborar en relación de dependencia 80 años.

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

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

A continuación del Artículo 5, agréguese los siguientes innumerados:

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

Artículo Innumerado (3).- Podrán laborar en relación de dependencia los adultos mayores que no hayan obtenido la jubilación y que no se encuentren laborando en relación de dependencia; pero lo que estuvieren en relación de dependencia se tomara en cuenta el periodo de labores y se aplicara la tabla contenida en la presente ley reformatoria.

Artículo Innumerado (2).- Toda empresa pública deberá contar entre sus trabajadores con el 5% del personal, a los adultos mayores.

Artículo Innumerado (3) JORNADA DE TRABAJO.- La jornada de trabajo de los adultos mayores será de 6 horas en horario matutino y vespertino, por ningún concepto se dispondrá que un adulto mayor realice tareas nocturnas.

Artículo Innumerado (4) REMUNERACION.- El adulto mayor tendrá como base la remuneración básica unificada, en función de sus capacidades podrá ganar una remuneración superior aplicando el principio de igual trabajo igual remuneración.

Artículo Innumerado (5) Un adulto mayor podrá laborar de acuerdo a la siguiente tabla:

ADULTO MAYOR – 65 a 70 años	10 años
ADULTO MAYOR – 70 a 75 años	5 años

Siendo la edad máxima para que un adulto mayor pueda laborar en relación de dependencia 80 años.

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

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

Artículo Final: La presente Ley Reformatoria al Código de Trabajo, entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.



Dado en Quito, Distrito Metropolitano, a los.....días del mes de..... del  
año.....

EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

## 10. BIBLIOGRAFIA

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

- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- CODIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- CORTÉS DÍAZ, José María, Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo, Editorial TEBAR S.L., Madrid-España, 2007.
- EGAS PEÑA, Jorge, TEMAS DE DERECHO LABORAL II, Editorial Edino, Guayaquil 2001.
- ESTEVE, Lola, El accidente de trabajo y la enfermedad profesional, Secretaría Confederal de Formación Sindical de CC.OO, México, 2001.
- FLORÍA, Pedro Mateo, GONZÁLEZ RUIZ, Agustín, GONZÁLEZ MAESTRE, Diego, Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales 7a edición, Fundación CONFEMETAL, Madrid-España, 2006.
- GARCÍA DE ENTERRÍA Y FERNÁNDEZ, Ramón, Curso de Derecho Administrativo, Civitas Ediciones S.L., Madrid-España, 2011.
- GUZMAN NAPURI, Christian, El Procedimiento Administrativo, Ara Editores, Lima- Perú, 2007.
- HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo, "Manual de Derecho del Trabajo", Tomo I Sexta edición. Editora Corripio, Sto. Dgo.-Rep. Dom., 1994.
- LEY N° 10.004, Uruguay.
- LEY 16774, Chile.
- LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, N° 28806, Perú.

- MALDONADO MUJICA, Enrique Fernández, Flexibilidad, Empleo y Productividad, Editorial Conejo, Lima Perú 2008.

11 ANEXOS

11.1 Formulario de encuesta



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO**

**Distinguido profesional del Derecho, solicito a Usted muy comedidamente se digne dar respuesta a las preguntas contenidas en la siguiente encuesta técnica, cuyas respuestas será de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Abogado titulado: “EL TRABAJO DE LOS ADULTOS MAYORES EN RELACIÓN A LA NORMA CONSTITUCIONAL CONTENIDA EN EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR”**

1.- Considera Usted que el adulto mayor debe ser considerado sujeto activo de la relación laboral?

SI ( )

NO ( )

PORQUE

.....  
.....  
.....

2.- Cree Usted que se cumple el mandato constitucional contenido en el numeral 2 artículo 37, que establece que el Estado garantizará a las personas adultas mayores el trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones?

SI ( )

NO ( )

PORQUE

.....  
.....  
.....

3.- Considera Usted que el adulto mayor debe constituirse en sujeto de la relación laboral, atendiendo a sus necesidades, así como valorando sus capacidades y experiencias?

SI ( )

NO ( )

PORQUE

.....  
.....  
.....  
.....

4.- Cree Usted que se realiza un acto discriminatorio con el adulto mayor, cuando se solicita personal para contratar ya sea en instituciones públicas o privadas, al momento que se menciona que la persona a contratarse debe estar comprendido entre los 18 a 35 0 40 años de edad?

SI ( )

NO ( )

PORQUE

.....  
.....  
.....

5.- Considera usted que se debería reformar las normas que regulan la legislación laboral, con la finalidad de armonizarlas en relación al mandato Constitucional que garantiza el trabajo de las personas adultas mayores?

SI ( )

NO ( )

PORQUE

.....  
.....  
.....

GRACIAS

## **11.2 PROYECTO**

### **1. TEMA**

**“EL TRABAJO DE LOS ADULTOS MAYORES EN RELACIÓN A LA NORMA CONSTITUCIONAL CONTENIDA EN EL ART. 37, NUMERAL 2 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR”**

### **2. PROBLEMÁTICA.**

Con la finalidad de seguir incorporando a la vida laboral y productiva a los adultos mayores, se realizan alianzas para que las personas mayores de 60 años continúen laborando.

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

De esta forma, las personas mayores de 60 años se sienten más productivas, contentas, su autoestima mejora, ya que este tipo de acciones, permiten el desarrollo integral de las personas adultas mayores que desean seguir activas.

En relación a esta problemática la norma contenida en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 37, numeral 2 establece entre uno de los Derechos de los Adultos Mayores, el trabajo remunerado, en orden a sus capacidades para cuyo efecto se tomará en cuenta sus limitaciones, los



resultados de la investigación muestran que hay una mayor incidencia de empleos informales y falta de contratos, aunque con mejores salarios que los trabajadores jóvenes. Además, en los grupos de mayor edad se incrementa el porcentaje de trabajadores “por cuenta propia” y aumenta la importancia del trabajo en microempresas.

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

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

### **3. JUSTIFICACION**

La investigación jurídica de la problemática se inscribe, académicamente dentro del Área del Derecho Laboral, por tanto se justifica académicamente, en cuanto cumple la exigencia del Reglamento de Régimen Académico de la

Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos inherentes a la materias de Derecho Laboral, para poder optar por el grado de Abogado.

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

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

Se deduce por tanto, que la problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser investigada, en procura de medios alternativos de carácter jurídico.

Con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas será factible realizar la investigación socio-jurídica de la problemática propuesta, en tanto existen las fuentes de investigación bibliográficas, documental y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues, se cuenta con el apoyo logístico necesario y con

la orientación metodológica indispensable para un estudio causal explicativo y crítico en relación al trabajo de los adultos mayores; y, sus efectos socio-jurídicos que produce.

La presente investigación científica servirá para brindar un aporte a la colectividad y contribuirá a acoplar nuestros cuerpos legales a los cambios y transformaciones que sufre la sociedad dentro del constante proceso dialéctico por el que atraviesa.

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

##### **General**

- Desarrollar un análisis jurídico del trabajo de los adultos mayores en relación con el artículo 37, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

##### **Específicos**

- Demostrar que se hace necesario regular el trabajo de los adultos mayores en relación con la norma contenida en el artículo 37, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

- Determinar la necesidad regular el trabajo de los adultos mayores mediante incentivos para su capacitación debiéndose regular todas estos presupuestos dentro de la Ley.
- Sugerir un proyecto de reforma al Código de Trabajo a efecto de regular el trabajo de los adultos mayores.

## **5. HIPOTESIS**

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

## **6. MARCO TEORICO**

Quiero comentar lo importante que es para el adulto mayor que valore el ser antes que el hacer y es posible que por esta razón en culturas antiguas se haya valorado tanto al adulto mayor, como un vivo ejemplo de la importancia de ser antes de hacer aun antes de fallecer.

El trabajo para el adulto mayor es siempre un trabajo que lo dignifica no importa lo sencillo que sea o lo poco que genere de ingresos.

Fomentar la actividad del adulto mayor es invitarlo a participar del ritmo de la vida y no se le tiene que exigir que cumpla metas o jornadas especiales, solo que continúe siendo, haciendo.

Quisiera comentar solo dos buenos ejemplos de actividades que realizan dos buenos amigos, uno es la de un bazar que puso en su propia casa donde vende los artículos usados que amigos y familiares le llevan a consignación o le regalan para que los venda.

El otro sale todos los días en compañía de su esposa a surtir las tienditas con bolsas de botana que empacan en su propia casa.

Lo que he visto de estos dos ejemplos es que se han revitalizado mis amigos, están socializando y son un ejemplo para sus familiares y amigos, al llevar a cabo estas actividades de manera muy digna.

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

Parece que valoro más el hacer que el ser al invitar a los adultos mayores a trabajar, sin embargo es importante que el trabajo este supeditado a las

condiciones de cada persona y que sea solo como algo que les permita dignificar su condición sea esta como sea, y como se puede valorar más el ser que el hacer con su ejemplo nos permiten a los que los observamos aprender a vivir mejor.

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

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

Las mujeres mayores son más vulnerables, con frecuencia están atrapadas en trabajos no remunerados, con salarios bajos, o trabajos a tiempo parcial o precario. Por este motivo, a menudo carecen de cualquier forma de pensión, derechos u otro beneficio social que los hombres tienen. Además, sus bajos ingresos generan un ciclo infinito de pobreza basada en el género?, agregó<sup>16</sup>”.

---

<sup>16</sup> Carrasco Álvarez, Olga, VIVIR CON PLENITUD-EL ADULTO MAYOR, Editorial Consejo Chileno de Cultura Tradicional, Chile 2010.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La población adulta mayor es mayoritariamente urbana, con un 58.6 % y 41.4 % en las zonas rurales. La población de la tercera edad que vive en las zonas



rurales se ve afectada por la desventajosa situación económica y de acceso a los servicios de estas zonas del país<sup>17</sup>”.

Los adultos mayores tienen altos porcentajes de analfabetismo y logros muy bajos en cuanto al número de años de estudio aprobados.

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

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

La población adulta mayor registra un nivel de pobreza menor que el promedio nacional, poniendo en evidencia que este segmento se ubica en una posición más favorable que otros al interior del país. Pero en lo que respecta al nivel de

---

<sup>17</sup>VELA MONSALVE, Carlos. DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.

pobreza de adultos mayores en el contexto de América Latina, Ecuador se encuentra entre los países más desfavorecidos de la región.

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

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

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

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

otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva.

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

Independientemente del hecho de que muchas de estas personas cuentan con un grado de expertise muy alto en sus áreas de conocimiento y un know-how invaluable, fruto de su larga experiencia laboral, existen investigaciones sociales que señalan como características fundamentales que definen a los adultos mayores: el considerar el valor del trabajo como central a lo largo de su vida, asociado a valores como la responsabilidad, dignidad, lucha y sacrificio<sup>18</sup>.

Por ello es de suma importancia que las organizaciones, dentro de un marco de responsabilidad social sustentable, laboren en un contexto de imparcialidad y brinden oportunidades laborales formales a los adultos mayores, o personas cercanas al retiro, ante las circunstancias socioeconómicas actuales a las que se enfrentan.

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

---

<sup>18</sup> Carrasco Álvarez, Olga, VIVIR CON PLENITUD-EL ADULTO MAYOR, Editorial Consejo Chileno de Cultura Tradicional, Chile 2010.

“En relación a ello, Great Place to Work® bajo el marco de su proceso de certificación a las organizaciones como excelentes lugares de trabajo, evalúa las prácticas y programas que Las Mejores Empresas para Trabajar® llevan a cabo. En este sentido encontramos que estas empresas se preocupan por integrar a este sector de la población a la actividad laboral, además de asegurar un trato inclusivo e imparcial<sup>19</sup>”.

A este respecto, existen empresas que, posterior a la jubilación o retiro del colaborador, los reintegran a la organización convirtiéndolos en consultores internos. De esta manera la organización sigue aprovechando su know-how, y por otro lado, el adulto mayor puede tener la posibilidad de seguir desarrollándose y de continuar siendo productivo y de percibir una remuneración. Adicionalmente, existen organizaciones que ofrecen a estos colaboradores la oportunidad de aprender y de aprovechar cursos y talleres proporcionados por organismos académicos internos. Asimismo muchas de estas empresas exitosas mantienen políticas de no discriminación en sus procesos de contratación, haciendo hincapié solo en las competencias del candidato, (y no en la edad, por ejemplo) para asegurar una estricta imparcialidad en el proceso. Por otra parte, existen prácticas o distintivos de empresa incluyente, en la cual se asegura una igualdad en reglas, políticas, beneficios y salarios. En este sentido muchas otras empresas procuran

---

<sup>19</sup> FAJN, Sergio, MODELOS DE TRABAJO CON EL ADULTO MAYOR DESDE EL OCIO Y LA RECREACIÓN. Editorial Funlibre, Argentina 2008.

identificar las necesidades de su personal, asegurando contar con instalaciones adecuadas para ellos.

Es fundamental que los líderes de las organizaciones se sensibilicen ante la realidad de los adultos mayores y que, con sus esfuerzos de inclusión e imparcialidad contribuyan al desarrollo social del país. Gracias a ello todos los actores de la sociedad se verán beneficiados. Después de todo, la vejez es la suma de toda la vida, milagro y nobleza de la personalidad humana.

## **7. METODOLOGIA**

La investigación a realizarse es de tipo bibliográfica y de campo, para ello utilizare el método científico y sus derivaciones, con la finalidad de descubrir la verdad o confirmarla de ser el caso.

Como derivaciones del método general científico utilizaré los siguientes:

### **Método Deductivo e Inductivo**

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

### **Método Histórico – Comparado.**

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

### **Método Descriptivo.**

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

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

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

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

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

**Fase de análisis.-** se desarrollará esta fase a través de un estudio analítico referente a los fundamentos jurídicos, doctrinarios y de criterio, logrando en el desarrollo de la investigación misma que contribuirá al sustento de referentes

teóricos para recreación del conocimiento relativo a los aspectos tratados en torno al tema.

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





## 9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

### 9.1. RECURSOS Y COSTO.

#### 9.1.2. RECURSOS HUMANOS:

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

#### 9.2. RECURSOS MATERIALES.

Entre los recursos materiales utilizaré:

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

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

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

## 10. BIBLIOGRAFIA

- ANBAR, Diccionario Jurídico, editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 1era. Edición, Tomo No. 3
- Carrasco Álvarez, Olga, VIVIR CON PLENITUD-EL ADULTO MAYOR, Editorial Consejo Chileno de Cultura Tradicional, Chile 2010.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador,
- CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I. Quito Ecuador.
- CORDERO, L Y OTROS Vejez, Familia y Sociedad. C&C Editores. Bs. As., 2000.
- DICCIONARIO RUY DIAZ, Edición Rafael Zuccotti y Gustavo Zuccotti, Colombia 2005.
- EGAS PEÑA, Jorge. Temas de Derecho laboral II.
- FAJN, Sergio, MODELOS DE TRABAJO CON EL ADULTO MAYOR DESDE EL OCIO Y LA RECREACIÓN. Editorial Funlibre, Argentina 2008.
- EAGAS PEÑA, Jorge, TEMAS DE DERECHO LABORAL II, Editorial Edino, Guayaquil 2001.
- LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador.

- PÉREZ, R., Sobre los derechos de las personas de edad. En: Junta Departamental de Montevideo Cabildo abierto sobre los Derechos Humanos, Montevideo: Argetaf, 1998.
- VELA MONSALVE, Carlos. DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.
- ZAREBSKY Y OTROS; Nuevos viejos y viejos nuevos, Editorial Tekné, Bs.As. 2001.
- <http://www.monografias.com/>

## INDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN .....	ii
AUTORÍA.....	iii
Carta de Autorización .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii
1. TÍTULO .....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. Abstract .....	4
3. INTRODUCCIÓN .....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	8
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	19
4.3. MARCO JURÍDICO.....	49
4.4. DERECHO COMPARADO .....	62
5. MATERIALES Y MÉTODOS .....	68
6. RESULTADOS.....	70
6.1. Presentación de los resultados de la encuesta .....	70
7. DISCUSIÓN .....	78
7.1. Verificación de Objetivos .....	78
7.2. Contrastación de la Hipótesis.....	80

7.3. Fundamentos jurídica de la propuesta de reforma .....	81
8. CONCLUSIONES .....	83
9. RECOMENDACIONES .....	84
9.1. Propuesta de Reforma .....	85
10. BIBLIOGRAFÍA .....	90
11. ANEXOS .....	93
ÍNDICE .....	116