



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
SISTEMA DE POSGRADO
MESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TEMA:

**EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DEL ADULTO
MAYOR Y SU NORMATIVA APLICABLE.**

AUTOR:

LORENA JAQUELINE VERA FIALLOS

**Trabajo de titulación para la obtención del grado de
MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TUTOR:

DR. JAVIER AGUIRRE, MGTR

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA / SISTEMA DE POSGRADO
MESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL
CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la ABOGADA LORENA JACQUELINE VERA FIALLOS, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Javier Aguirre, MGTR

REVISOR(ES)

Lcda. Maria Veronica Peña Seminario, PHD

Ab. Pamela Juliana Aguirre Castro, PHD

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Miguel Antonio Hernández Terán, MGTR.

Guayaquil, a los 12 del mes de junio del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA / SISTEMA DE POSGRADO
MESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, LORENA JAQUELINE VERA FIALLOS

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DEL ADULTO MAYOR Y SU NORMATIVA APLICABLE** previa a la obtención del **Grado Académico de MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 12 del mes de junio del año 2023

LORENA JACQUELINE VERA FIALLOS



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
SISTEMA DE POSGRADO
MESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL
AUTORIZACIÓN**

Yo, LORENA JAQUELINE VERA FIALLOS

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DEL ADULTO MAYOR Y SU NORMATIVA APLICABLE** titulada: **MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 12 del mes de junio del año 2023

EL AUTOR:

LORENA JACQUELINE VERA FIALLOS

INFORME URKUND

Documento: [TESIS MAESTRIA CONSTITUCIONAL 07-03-2023 FINAL.docx \(D160074675\)](#)

Presentado: 2023-03-04 12:53 (-05:00)

Presentado por: viviana.betty@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: miguel.hernandez.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: Rv: TESIS LORENA VERA FIALLOS [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de estas 49 páginas, se componen de texto presente en 13 fuentes.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE JURISPRUDENCIA / SISTEMA DE POSGRADO MESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA: EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DEL ADULTO MAYOR Y SU NORMATIVA APLICABLE. AUTOR: LORENA JAQUELINE VERA FIALLOS MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL TUTOR: DR. JAVIER AGUIRRE, MGTR

Guayaquil, Ecuador 2023.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE JURISPRUDENCIA / SISTEMA DE POSGRADO MESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL CERTIFICACIÓN Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la ABOGADA LORENA JACQUELINE VERA FIALLOS, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL. DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

_____ Dr. Javier Aguirre, MGTR

REVISOR(ES)

_____ Lcda. Maria Veronica Peña Seminario, PHD

_____ Ab. Pamela Juliana Aguirre Castro, PHD



AGRADECIMIENTO

Agradezco en la parte espiritual a Dios por darme salud e iluminar mis pensamientos y mi vida cada día, en la parte académica a los grandes maestros que he tenido a lo largo de mi trayectoria estudiantil y en el ámbito familiar a mis Padres por confiar siempre en mí y respetar las decisiones que he tomado y darme fuerzas para seguir adelante.

LORENA JACQUELINE VERA FIALLOS

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis al amor que siempre ha prevalecido a mis hijos, por mis constantes ausencias, que ellos con amor han entendido y por querer que su madre siga mejorando a través del tiempo.

LORENA JACQUELINE VERA FIALLOS

Contenido

| | |
|---|------|
| AGRADECIMIENTO | VI |
| DEDICATORIA | VII |
| RESUMEN | VII |
| ABSTRACT | VII |
| Contenido | VIII |
| Índice de Figuras | XII |
| Índice de Tablas | XIII |
| INTRODUCCION | 1 |
| CAPÍTULO I..... | 3 |
| PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN | 3 |
| 1.1. Objeto de Estudio | 3 |
| 1.2. Campo de acción: | 3 |
| 1.3. Planteamiento del Problema: | 3 |
| 1.4. Preguntas de Investigación: | 6 |
| 1.5. Objetivo general | 6 |
| 1.6. Objetivos específicos | 6 |
| 1.7. Justificación | 7 |
| 1.8. Hipótesis: | 8 |
| CAPÍTULO II..... | 9 |

| | |
|---|----|
| MARCO TEÓRICO..... | 9 |
| 2.1. Marco teórico conceptual..... | 9 |
| 2.1.1. Derecho del trabajo..... | 10 |
| 2.1.2. Características del derecho de trabajo..... | 11 |
| 2.1.3. La Constitución como fuente del derecho del trabajo..... | 12 |
| 2.1.4. Garantías Constitucionales pertinentes al tema analizado: Art.326 de la Constitución de la República del Ecuador | 14 |
| 2.1.5. Derechos Humanos Laborales | 25 |
| 2.1.6. La OIT y los Derechos Laborales..... | 26 |
| 2.1.7. El Constitucionalismo Laboral | 27 |
| 2.1.8. Formas precarias de trabajo. El Empleo Precario | 28 |
| Recorriendo el ámbito del trabajo precario | 30 |
| 2.1.9. Los derechos de las personas adultas mayores en el modelo constitucional ecuatoriano | 31 |
| 2.1.10. Políticas Públicas desarrolladas para el adulto mayor | 34 |
| 2.1.11. El derecho a la seguridad social de las personas adultas mayores .. | 36 |
| 2.1.12. Derechos de la Población Adulta Mayor en Instrumentos Internacionales..... | 39 |
| 2.1.13. Transversalización de la vulneración de los derechos de personas adultas mayores en el Ecuador | 42 |
| 2.2. Marco Referencial | 44 |

| | |
|--|----|
| 2.3. Marco Legal..... | 46 |
| CAPÍTULO III..... | 51 |
| METODOLOGÍA..... | 51 |
| 3.1. Enfoque de la modalidad | 51 |
| 3.2. Modalidad y tipo de investigación..... | 51 |
| 3.3. Población y muestra | 53 |
| 3.4. Operacionalización de las variables..... | 53 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos..... | 55 |
| Técnicas primarias | 55 |
| 3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos | 55 |
| 3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 55 |
| Plan para el procesamiento de la información | 55 |
| Análisis de interpretación de resultados | 56 |
| CAPÍTULO IV..... | 57 |
| RESULTADOS..... | 57 |
| 4.1. Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios..... | 57 |
| 4.2. Entrevistas a expertos en derecho..... | 70 |
| CAPITULO V..... | 77 |
| PROPUESTA..... | 77 |

| | |
|--|----|
| 5.1. Título de la propuesta de solución a ser implementada | 77 |
| Anteproyecto de Reforma del Código del Trabajo en lo referente al empleo digno de las personas de la tercera edad. | 77 |
| 5.2. Justificación de la propuesta..... | 77 |
| 5.3. Objetivos | 80 |
| 5.3.1. Objetivo General | 80 |
| 5.3.2. Objetivos específicos | 80 |
| 5.4. Desarrollo de la propuesta..... | 81 |
| Propuesta de Reforma de los Artículos del Código de Trabajo en lo referente al trabajo digno de los adultos mayores. | 81 |
| CAPÍTULO VI..... | 84 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 84 |
| 6.1. Conclusiones..... | 84 |
| 6.2. Recomendaciones | 85 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 86 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Efectividad de la normativa constitucional..... | 57 |
| Figura 2. Altos índices de desempleo de adultos mayores..... | 59 |
| Figura 3. Discriminación de adultos mayores..... | 61 |
| Figura 4. Inserción laboral de adultos mayores para el desarrollo social. | 64 |
| Figura 5. Percepción de procedencia de los derechos constitucionales. | 65 |
| Figura 6. Incremento de acciones legales para garantizar la inserción laboral de adultos mayores..... | 67 |
| Figura 7. Trato desigual hacia los adultos mayores. | 68 |
| Figura 8. Reforma al Código de Trabajo. | 70 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Muestra..... | 53 |
| Tabla 2. Variable independiente – Discriminación laboral..... | 53 |
| Tabla 3. Variable dependiente. - Derecho del trabajo..... | 54 |
| Tabla 4. Efectividad de la normativa constitucional..... | 57 |
| Tabla 5. Altos índices de desempleo de adultos mayores..... | 59 |
| Tabla 6. Discriminación de adultos mayores..... | 61 |
| Tabla 7. Inserción laboral de adultos mayores para el desarrollo social. .. | 62 |
| Tabla 8. Percepción de aplicación de los derechos constitucionales. | 64 |
| Tabla 9. Incremento de acciones legales para garantizar la inserción laboral de adultos mayores. | 66 |
| Tabla 10. Trato desigual hacia los adultos mayores. | 67 |
| Tabla 11. Reforma al Código de Trabajo | 69 |

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo Elaborar un proyecto de reforma legislativa al Código del Trabajo, que establezca la obligación del empleador de emplear una proporción suficiente de adultos mayores para garantizar el derecho humano a una vida digna. La investigación posee una metodología mixta es decir cualitativa y cuantitativa dado que se realizaron encuestas y entrevistas, obteniendo como resultado que En Ecuador existe un alto porcentaje de personas adultas mayores que se encuentran en posición de desempleo o cesantes y se enfrentan al paradigma de la inserción laboral por parte de las empresas o personas particulares, inclusive hasta en el ámbito del trabajo doméstico, tomando en consideración que con la entrada de vigencia de la Constitución de la República del Ecuador se instituyeron derechos o garantías constitucionales que protegieron a los grupos vulnerables y también a los grupos de minoría, que además de haber sido beneficiados, tanto a nivel constitucional, también lo han sido a nivel legal por lo que urge la práctica o ejecución de estas normas en la sociedad, concluyendo que existe una desprotección laboral del estado hacia los adultos mayores ya que no existe ninguna normativa que obligue a los empleadores a contratarlos, de ahí que los mismos caigan en estado de necesidad producto de la falta de empleo que les ayude a cubrir sus gastos básicos, siendo imperioso reformar el numeral 33 del Art. 42 del Código del Trabajo con el fin de lograr una equidad laboral sin discriminación.

Palabras clave:

Vulnerable, calidad de vida, inserción laboral, viabilidad, paradigmas

ABSTRACT

The objective of the investigation is to prepare a legislative reform project to the Labor Code, which establishes the employer's obligation to employ a sufficient proportion of older adults to guarantee the human right to a dignified life. The research has a mixed methodology, that is, qualitative and quantitative since surveys and interviews were carried out, obtaining as a result that In Ecuador there is a high percentage of older adults who are unemployed or unemployed and face the paradigm of labor insertion by companies or individuals, including even in the field of domestic work, taking into consideration that with the entry into force of the Constitution of the Republic of Ecuador, constitutional rights or guarantees were instituted that protected vulnerable groups and also to minority groups, which in addition to having been benefited, both at the constitutional level, have also been benefited at the legal level, which is why the practice or execution of these norms in society is urgent, concluding that there is a lack of state labor protection towards older adults since there is no regulation that obliges employers to control tie them up, hence they fall into a state of need as a result of the lack of employment that helps them cover their basic expenses, it being imperative to reform numeral 33 of Art. 42 of the Labor Code in order to achieve labor equity without discrimination.

Keywords:

Vulnerable, quality of life, employment, viability, paradigms

INTRODUCCION

En el Ecuador existe una generalizada escasez de trabajo. Para el año 2019 existen alrededor de 1'264.423 adultos mayores de los cuales un 46% son hombres, mientras que el restante 54% son mujeres, es decir, 584.543 hombres y 679.880 mujeres. De estos jubilados se encuentran alrededor de 500.000 los cuales reciben pensión jubilar y podríamos decir que ellos no serían tomados en cuenta en este análisis ya que nuestro enfoque se dirige a las personas que aún pueden trabajar, que corresponda al grupo de adultos mayores y que no tengan ingresos para sustentarse.

Analizando la problemática detallada en el párrafo anterior, se hace un análisis de la forma cómo se va a realizar el trabajo dando una alternativa de la emisión de una refirma tal como fue la inclusión del porcentaje que deben cumplir las empresas que deben tener de discapacitados en su nómina.

Se realizó el análisis de la que viabilidad que tendría la emisión de una normativa para que se emplee en las empresas a las personas de la tercera edad; cuál sería el mecanismo correcto para su realización, sin dejar de considerar si respecto a ello se ha realizado un estudio previo y si consideramos que es necesario que exista la reforma.

En este estudio se van a realizar entrevistas a personas que son expertas en Derecho Laboral y que siempre están a la vanguardia de las mejoras que se deben hacer en temas netamente legales y también se dedican a la protección de las minorías y grupos vulnerables que necesiten ayuda. Propondremos este cambio para ver si ellos considerarían relevante su aplicabilidad.

También se realizó una encuesta a abogados para que nos ayuden con su punto de vista jurídico y su conocimiento profundo en la aplicabilidad de este tema, analizaremos las respuestas obtenidas a través de la tabulación de las mismas para tener una visión más amplia de lo que se va a analizar.

El primer capítulo titulado planteamiento de la investigación abarca el objeto de estudio, campo de acción, planteamiento de la investigación, preguntas de investigación, objetivos general y específico, justificación e hipótesis.

El segundo capítulo titulado marco teórico comprende el marco teórico conceptual en el cual se analiza el derecho al trabajo, características, la Constitución como fuente del derecho del trabajo, las Garantías Constitucionales pertinentes al tema analizado: Art.326 de la Constitución de la República del Ecuador, Derechos Humanos Laborales, la OIT y los derechos laborales, el Constitucionalismo Laboral, formas precarias de trabajo, el Empleo Precario, Los derechos de las personas adultas mayores en el modelo constitucional ecuatoriano, políticas públicas desarrolladas para el adulto mayor, el derecho a la seguridad social de las personas adultas mayores, derechos de la población adulta mayor en instrumentos internacionales, transversalización de la vulneración de los derechos de personas adultas mayores en el Ecuador, marco referencial y; marco legal.

El tercer capítulo titulado Metodología, abarca el enfoque de la modalidad y tipo de investigación, métodos y técnica de investigación, población y muestra operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El capítulo cuarto titulado Resultados comprende las encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios, así como las entrevistas a expertos en derecho.

El capítulo V nombrado Propuesta comprende el título de la propuesta de solución a ser implementada, justificación de la propuesta, objetivos y desarrollo de la propuesta. El Capítulo VI abarca las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se agrega la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. **Objeto de Estudio:**

El objeto de estudio de la presente investigación está dado por el derecho constitucional y laboral.

1.2. **Campo de acción:**

El campo de acción es la introducción al trabajo de las personas mayores.

1.3. **Planteamiento del Problema:**

Los últimos años del siglo XX y XXI se caracterizaron, a partir de las declaraciones y reconocimientos de los derechos humanos, por la santificación de los derechos de grupos o colectivos, derivados de amplias garantías matrices, algunas de las cuales pueden considerarse bastante amplias. principios constitucionales, que, en el caso de la igualdad, el derecho a la vida, la dignidad humana, la capacidad y el privilegio de grupo, están específicamente diseñados para superar las discriminaciones históricas, garantizar un trato justo y posibilitar la aplicación de los derechos humanos. para los sectores más desprotegidos, o que quedaron por debajo del umbral de la legítima defensa de sus intereses jurídicos (Cañizares, 2020).

El problema de los derechos de los llamados "ancianos" pertenece sin duda al campo de reflexión de los llamados derechos humanos, aunque la dificultad del tratamiento práctico de los derechos ha sido omnipresente en la historia de la humanidad. que se debilitan, se vuelven improductivos y quedan bajo la supervisión o preocupación de otros (García, 2010).

En efecto, desde el pasado, los adultos mayores han sido considerados no aptos para las tareas laborales, por lo que han sido separados de los trabajos en base a una relación de dependencia, convirtiendo el sustento de muchos de ellos en actividades laborales independientes, como la agricultura o el comercio. Una realidad que se acentuó y se hizo más evidente desde la primera revolución industrial, cuando se consideraba que una persona mayor de cuarenta años no era rentable para una empresa. Pero en muchos imperios del mundo su trato se caracterizó por el respeto, lo que en muchos casos les otorgó roles de liderazgo.

En el Imperio Inca, el anciano se ocupaba de tareas adecuadas a su condición física, obligándolos a participar en la hacienda hasta que sus fuerzas físicas e intelectuales se lo permitieran, pero aun así debían ser respetados por los miembros de la familia (sobre todo si el anciano era un hombre) (Jiménez, 2017).

Incluso algunos antropólogos han encontrado que los grupos humanos primitivos utilizaban a los ancianos como guía y consejo en las tareas, no estaban relegados a su suerte como lo están hoy. Es lo que se llama gerontocracia, donde los grupos antiguos estaban obligados a ejercer el poder, de forma independiente o como miembros de cuerpos colectivos (Suarez, 2018). Quizás en la antigüedad se valoraba mejor la experiencia y el esfuerzo laboral de las personas mayores, de hecho, Aristóteles distinguió ciertas responsabilidades públicas por edades. Creía que los ancianos debían negociar los asuntos de la comunidad política y los jóvenes debían asumir la responsabilidad de la guerra.

Pero en el último siglo, la edad, la frecuencia, la actitud y la capacidad de trabajo han sido consideradas como acceso a la actividad laboral, alejando a las personas mayores de las actividades que pueden desarrollar y permitirles sobrevivir. Desafortunadamente, esto significa que las personas mayores en la mayoría de los países viven en la pobreza, la pobreza extrema o la indigencia. Como lo indica (Lasarte y Moretón, 2007).

Los adultos mayores están sujetos a protección legal y jurídica en varios instrumentos internacionales y en las normas internas de los estados mismos que tienen la obligación de garantizar el derecho a una vida digna para toda la población (Valdés, 2016). Sin embargo, existen vacíos legales que no permiten el ejercicio efectivo de los derechos y garantías de los adultos mayores; entre ellos los que no les permiten tener un trabajo favoreciendo a quienes tienen lo suficiente para llevar un estilo de vida digno o se encuentran en mejores condiciones físicas y sociales.

Actualmente, la situación de la mayoría de las personas mayores que no se benefician de pensiones de vejez a través de una jubilación es grave, existiendo desempleo y discriminación por parte de la mayoría de los empleadores. Un alto número de personas mayores se enfrentan a la discriminación en el trabajo al ser considerados física y/o intelectualmente no aptas para trabajar; sin dar oportunidad a actividades de menor esfuerzo y experiencia que les permita desempeñarse normalmente, como lo indica (Ferrer y Rodríguez, 2019).

Un factor preponderante es la edad de las personas para ser objeto de discriminación laboral en el sector privado, e incluso en algunas instituciones públicas, evidenciándose que se presentan solicitudes de empleo, no son dirigidas a adultos mayores, si no a jóvenes. La mayoría de ofertas de trabajo fijan los años mínimo y máximo entre los 30 o 35 años, dejándose a un lado a los adultos mayores.

La encuesta más reciente realizada por el Instituto de Estadística y Censos del Ecuador determinó que hay 1.229.089 adultos viviendo en Ecuador. Personas entre 60 y 65 años constituyen la mayor proporción de los 1.229.089 millones de adultos del país siendo el 53,4% mujeres y el 46,6% son hombres; además esta estadística muestra que el 57,1% de los adultos mayores no está trabajando, el 31,3% se jubiló pasada la edad de jubilación y el 42,9% está trabajando (Mariño, 2017).

Debido a las premisas garantistas de la Constitución Ecuatoriana y recorriendo el código laboral, hemos podido revisar que no existe la obligación del empleador de dar trabajo a una proporción suficiente de adultos mayores, para que se cumpla con la

garantía del derecho al trabajo de este grupo de atención prioritaria, bajo esta misma premisa de falta empleo tampoco alcanzarían otras garantías, que se encuentran incluidos en los derechos del buen vivir.

1.4. Preguntas de Investigación:

- ¿Qué fundamentación jurídica y doctrinaria existe sobre los derechos que protegen a los adultos mayores?
- ¿Qué efectos provoca la ausencia de ley, normas o convenciones en el derecho laboral al deber del empleador de emplear una proporción razonable de adultos mayores?
- ¿Es factible elaborar un Proyecto de Ley de Reforma al Código de Trabajo, que convertirán en deber de los empleadores el empleo de una proporción adecuada de adultos mayores?

1.5. Objetivo general

Elaborar un proyecto de reforma legislativa al Código del Trabajo, que establezca la obligación del empleador de emplear una proporción suficiente de adultos mayores para garantizar el derecho humano a una vida digna.

1.6. Objetivos específicos

- Fundamentar jurídica y doctrinalmente los derechos que protegen a los adultos mayores.
- Determinar los efectos de la ausencia de ley, normas o convenciones en el derecho laboral al deber del empleador de emplear una proporción razonable de adultos mayores.
- Revisar la factibilidad de elaborar un Proyecto de Ley de Reforma al Código de Trabajo, que convertirán en deber de los empleadores el empleo de una proporción adecuada de adultos mayores.

1.7. Justificación

Los adultos mayores tienen derecho a ser empleados para realizar un trabajo remunerado, sin considerar su edad, siempre que el trabajo sea compatible con sus condiciones físicas y mentales y no deben ser discriminados. Existen adultos mayores que conservan sus habilidades aceptables en estos aspectos, lo que les permite actividad desarrollar actividades productivas, ya sea físicas o intelectuales, utilizando así sus conocimientos, experiencia y habilidades dispuestos a trabajar.

Esta actividad está motivada por el hecho de que a los adultos mayores de nuestra sociedad actual no se les puede negar la oportunidad de un trabajo que, de ser ofrecido, beneficiará su estado mental, valorando así sus habilidades y utilidad, permitiéndoles alcanzar los ingresos que brinda. son independientes de parientes si los tienen, o por falta de apoyo familiar y empleo se ven obligados a acudir a la atención pública y a la mendicidad en general.

De una revisión de la legislación ecuatoriana, se puede apreciar que no existe obstáculo para la contratación de adultos mayores en el ámbito laboral, pero sí se necesita una norma que establezca que una de las obligaciones del empleador de emplear adultos mayores en el estado de necesidad.

Pertinencia del tema

La necesidad e importancia de garantizar el derecho humano a un nivel de vida adecuado a través de la inclusión de los adultos mayores en el ámbito laboral, se revela la actualidad como una prioridad para el desarrollo económico sostenible y sustentable, tomándose en cuenta que el 30% de la población ecuatoriana se articula a partir de adultos mayores, de ahí la plena pertinencia del tema dado que aborda una problemática de actualidad.

Relevancia del tema

La elaboración de un anteproyecto de ley de reforma al Código de Trabajo, en el cual se plasme de forma detallada las pautas legales a ser observadas para la inclusión efectiva de los adultos mayores en el ámbito laboral, de forma tal que se observe plenamente el cumplimiento de todos los derechos laborales de los adultos mayores sin que se incurra en ningún acto de discriminación que afecte los derechos humanos y laborales de los adultos mayores, quedando en evidencia de esta forma la relevancia teórica y práctica de la investigación.

Viabilidad del tema

Actualmente se verifica una remarcada disposición por parte del Gobierno nacional de eliminar todos los obstáculos y barreras legales que puedan obstaculizar la plena inserción de los adultos mayores en las esferas económicas y productivas a nivel nacional, situación que se deriva de la contracción demográfica que afecta al país desde finales de la década del 90 hasta el presente, de ahí que se verifique plena disposición por parte de las instituciones del Estado respaldar toda acción legal que contribuya a la agilización de los trámites legales que regulen la inserción efectiva de los adultos mayores a la esfera laboral, situación que denota la plena viabilidad del tema abordado.

1.8. Hipótesis:

La discriminación laboral al adulto mayor estaría vulnerando el derecho al trabajo consagrado en la Constitución a través de la elaboración de un anteproyecto de ley de reforma al Código de Trabajo que establezca la obligación del empleador de emplear una proporción adecuada de adultos mayores se establecerá una posible solución a esta problemática.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco teórico conceptual

Los mayores cambios en el mundo laboral se observaron a finales del siglo pasado, que modificaron los principales aspectos del empleo. Desde entonces, muchos planteamientos han intentado explicar ese proceso de transformación, mostrando la precariedad de las condiciones de trabajo, sus características, efectos y consecuencias.

Entre los primeros esfuerzos teóricos en el ámbito de la calidad del empleo había dos conceptos que sirvieron para recabar información sobre los cambios de la fuerza de trabajo que afectaron a las economías a partir de la segunda mitad del siglo pasado. Aunque no fueron los únicos, el camino teórico y analítico que realizaron en la literatura económica fue superior a los otros planteamientos.

El primero se creó a principios de los años 80 y 90 del siglo XX para explicar los cambios en las relaciones económicas y su impacto en el empleo. Para ello se ha utilizado el concepto de trabajo no estándar. Este término fue teóricamente preferido por la sociología del trabajo para explicar estas actividades precarias, inseguras y flexibles repartidas por Europa en contraste con las formas de trabajo tradicionales (o típicas) que dominaban en el pasado.

Se recogieron diferentes perfiles laborales para identificar formas de trabajo atípicas: autónomos, a través de una agencia, a través de una agencia de trabajo, temporales, subcontratistas, en la oficina, pero dependientes de varios empresarios, disponibles por teléfono, en casa, a distancia, doméstica, a tiempo parcial, en período de prueba, en formación, en aprendizaje, de forma ilegal, laboral o no regulada por una relación laboral formal. Todos estos tipos tenían las características comunes: "inseguridad, relación fragmentada con el empresario, resultados innecesarios, etc. Según lo dicho por (Blanco Oñate 2021)

Como puede resumirse, la cuantificación fue el criterio principal escogido para el posterior avance en la caracterización de las nuevas formas de trabajo, que condicionó buena parte del debate posterior sobre la calidad del empleo. Esta búsqueda de un conjunto de indicadores capaces de medir empíricamente la reducción de las características del empleo contribuyó a la definición de conceptos estrechamente relacionados con este objetivo.

2.1.1. Derecho del trabajo

Herrera (2012), señalaba que:

Se denomina derecho laboral o derecho del trabajo a las normas, principios y leyes que rigen las relaciones entre los trabajadores, empleadores, asociaciones y el Estado. El derecho del trabajo es el encargado de regular y normar las actividades del trabajador, confiriendo legalidad a los términos y condiciones que se establecen entre el empleado y el empleador, así como el tipo de remuneración a recibir por parte del empleado.

Desde el punto de vista normativo, se define como el cúmulo de normas del derecho que rigen las relaciones derivadas de la prestación del trabajo personal subordinado, relación que se establece entre empleados y empleadores o empleados e instituciones estatales además de abordar todos los aspectos referentes a los derechos, deberes y desenvolvimiento de los trabajadores.

El derecho al trabajo es el conjunto de leyes que aseguran el cumplimiento de los logros y conquistas de los trabajadores a lo largo de la historia del movimiento proletario, conquistas que garantizan el cumplimiento de las normas que protegen a los trabajadores contra actitudes por parte de los patronos que atentan contra el buen desempeño laboral y seguridad e integridad física de los trabajadores (Almeida, 2018).

Por otra parte, el derecho del trabajo garantiza que sean respetadas las disposiciones patronales y compromisos adquiridos por los trabajadores ante la dirección de la empresa, garantizando de esta forma la existencia de una relación basada en la equidad y respeto mutuo que garantiza los derechos del empleado como del empleador.

2.1.2. Características del derecho de trabajo

Sánchez (2014), señalaba que el derecho laboral posee características específicas y especiales de su rama que lo diferencian de las demás ramas del derecho, el derecho del trabajo se caracteriza principalmente por su constante transformación y renovación a través de fuentes estatales o heterónomas y fuentes privadas, las cuales pueden ser contratos individuales, colectivos de trabajo, reglamentos internos de trabajo, usos y costumbres características que regulan y determinan las relaciones laborales en sectores determinados en las cuales quedan plasmadas los derechos, facilidades y beneficios que no se abarcan en las normas generales del derecho laboral.

Como consecuencia de las características del derecho laboral existe un amplio margen de posibilidades de que aparezcan situaciones antagónicas en la aplicación de normas en las diferentes jerarquías debido a que en el derecho laboral la jerarquía es inaplicable, existiendo normas pares que favorecen de forma equitativa a las partes en conflicto (Falconi, 2014).

Tomando como punto de partida las normas elementales se ha estructurado el derecho del trabajo o derecho laboral, el cual se encuentra en constante desarrollo tomando en cuenta los cambios y transformaciones sociales, llegando a su punto culminante al incorporar principios fundamentales en las constituciones de los estados, los cuales amparen y protejan los derechos de los trabajadores, dentro del periodo denominado constitucionalismo social se encuentra este tipo de principios que brindan estabilidad y seguridad al trabajador al estar amparado por la ley.

Torres (2013), afirmaba que la fuente primigenia del derecho del trabajador tiene su origen está recogida en la Constitución de la República en la cual se encuentran todo el arsenal de derechos y garantías concernientes al trabajador, los cuales deben ser seguidos y acatados tanto por fuentes de origen estatal como no estatal, sin manifestar ningún tipo de inconformidad o disposiciones contrarias a los mismos bajo pena de ser considerados inconstitucionales y por ende que carezcan de cualquier tipo de poder jurídico.

Entre las características más relevantes de las normativas constitucionales del derecho del trabajo, encontrando la tutela a los trabajadores estableciendo un marco mínimo de derechos y garantías entre empleados y empleadores, entre los cuales se encuentran las normas y regulaciones de la relación laboral. La intervención del Estado en la relación de particulares está dada fundamentalmente por la necesidad de existencia de un equilibrio armónico y basado en principios de respeto mutuo en el cual el culto a la dignidad plena del hombre sea premisa indiscutible.

2.1.3. La Constitución como fuente del derecho del trabajo

Intriago (2013), señalaba que:

El derecho laboral se revela como la herramienta legal que abarca los diferentes elementos que regulan la interrelación que se establece entre patronos y trabajadores, estableciendo con claridad los deberes y derechos de ambas partes, así como la norma legal a ser seguida para garantizar tales derechos y la materialización del trabajo en un ámbito de justicia, dignidad y reciprocidad (305)

Una de aquellas características es la de nutrirse, a más de las fuentes de origen estatal o heterónomas, de aquellas de origen no estatal, como son: los contratos individuales y colectivos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo, los usos y costumbres; los cuales crean un régimen específico que regula las relaciones laborales en un determinado sector, consagrando derechos y beneficios no previstos en las normas generales, rebasando el mínimo legal, pero no transgrediéndolo.

Esta particularidad puede eventualmente generar conflictos en cuanto a la jerarquía en la aplicación de las normas, pues, al Derecho del trabajo, por ser eminentemente tutelar no le es aplicable la jerarquía de las fuentes del Derecho en general, sino que prevalecen aquellas normas que más favorezcan al trabajador.

González (2012), indica que otra de las peculiaridades del Derecho del trabajo es que las partes de una relación laboral no actúan en igualdad de condiciones, esto constituye una excepción al principio de igualdad ante la ley; pues, la ley protege a los trabajadores por considerarse que, individualmente considerados y dada su menor capacidad económica, tienen poca o quizás ninguna posibilidad de negociar las condiciones de trabajo con su empleador, razón por la cual la legislación laboral está orientada hacia la protección del trabajador y en la misma se han ido desarrollando ciertos principios tales como: de protección o tutela, de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos; que informan sobre la adecuada aplicación de sus normas y alteran la jerarquía de sus fuentes.

Partiendo de elementales normas se fue estructurando el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, ha ido evolucionando, generando nuevas respuestas a los cambiantes procesos sociales, alcanzando su cúspide mediante la incorporación de sus axiomas fundamentales o principios en las constituciones de los Estados, dentro del período denominado constitucionalismo social; dotándolos de la mayor firmeza y estabilidad, y proyectándolos al más alto abolengo jurídico.

Huerta (2013), afirma que la principal fuente del Derecho del Trabajo de origen estatal es la Constitución Política del Estado, misma que contiene un conjunto de principios derechos y garantías relativos al trabajo que deben ser desarrollados tanto por las otras fuentes de origen estatal como no estatal, sin contravenirlos en forma alguna, so pena de ser declarados inconstitucionales y perder toda de eficacia jurídica.

La característica fundamental de las normas constitucionales del Derecho del trabajo y por consiguiente de toda la legislación que de ellas nace, es la de tutelar a los trabajadores y, lo hace estableciendo un marco mínimo de derechos y garantías, dentro

de los cuales deberán desarrollarse las relaciones laborales. Esta intervención del Estado en las relaciones entre particulares se fundamenta en la necesidad de equilibrar la desigualdad existente entre empleadores y trabajadores, que debe ser morigerada para evitar abusos y que constituya una fuente de conflicto social.

2.1.4. Garantías Constitucionales pertinentes al tema analizado: Art.326 de la Constitución de la República del Ecuador

- **Intangibilidad.**

El principio de intangibilidad es históricamente significativo porque busca proteger los derechos de los trabajadores, una lucha realizada por los trabajadores para exigir el respeto a la productividad laboral. Cabe señalar que este principio monitorea el ejercicio de los derechos que se obtienen luego de muchos años de lucha por la igualdad salarial y el reconocimiento social a través de la aplicación de las normas nacionales e internacionales como lo indica.(Cabanellas, 2015)

El principio de intangibilidad laboral ha surgido como la protección de los derechos de los trabajadores, una lucha que ha durado años, especialmente con un enfoque en los sindicatos, porque este tipo de contrato especifica los beneficios y condiciones de cumplimiento del trabajo.

El principio de intangibilidad nació en Ecuador con las primeras manifestaciones de trabajadores y la introducción de la ley laboral anunciada por el presidente Alfredo Baquerizo Moreno en 1916. El propósito de esta ley era regular y respetar los derechos colectivos, el pago de salarios y las normas laborales para las que se haya establecido una jornada de ocho horas, así como los días laborables distintos de los domingos y festivos, de la misma forma que esta ley prohíbe cualquier oposición en contrario o la limitación de una de las reglas básicas del trabajo colectivo (Trujillo, 2016).

El principio de intangibilidad está incluido en el Art. 326 numeral 2 de la Constitución ecuatoriana, establece: “Los derechos laborales son irrenunciables e

intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por lo tanto, se garantiza que los derechos de los trabajadores deben ser protegidos y no violados ya que no serían válidos en este caso. Estos principios, reconocidos en la Constitución ecuatoriana, pueden garantizar los derechos de los trabajadores en las relaciones laborales, deben ser respetados y aplicados para que no puedan ser ignorados, peor aún, imponen derechos inferiores si no se pueden aplicar las normas jerárquicas; está ignorando la importancia de la constitución.

Quizás el ejemplo más llamativo de injerencia estatal en las relaciones laborales entre quienes buscan beneficios para la parte más débil de la relación laboral sea el principio de nulidad de los derechos de los trabajadores basado en el principio de protección; pero en realidad, no hay pasos concretos a observar; Agregando la posibilidad que desde principios de la década de 1990, Ecuador haya promulgado una serie de leyes que aumentan la flexibilidad de las relaciones laborales, limitando los derechos y garantías de los trabajadores.

- **Derecho Adquirido**

El derecho laboral siempre ha llevado al hecho de que la libertad de negociación entre personas de poder desigual y resistencia económica ha dado lugar a diversas formas de cultura. Dados los límites y la imposibilidad de negociar con el empleado frente a su empleador y por cada trabajo ofertado, hay candidatos que se beneficiarán incluso en condiciones mucho peores de las esperadas. La legislación laboral prevé la discriminación positiva que preserva el equilibrio material; a diferencia de lo que ocurre en el derecho consuetudinario, donde la equidad ante la ley es la característica principal (Sanromán, 2009).

La reproducción del principio de protección, que se convierte en el eje central de toda legislación laboral, cuyo principal objetivo es: compensar la desigualdad económica poco favorable al trabajador mediante una protección jurídica favorable al

trabajador. Con referencia al Art. 33 de la Constitución establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”.

El principio protector también está contemplado en el Art. 326 numeral 3 de la Constitución, que establece: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Constitución del Ecuador, 2008).

Lo cual se ve compilado y desarrollado por el Art. 7 del Código del Trabajo “Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”.

En la aplicación práctica del principio protector, se pueden distinguir tres escenarios:

La regla *in dubio pro operario*. Criterio a ser utilizado por el juez o el intérprete con la finalidad de seleccionar entre varios sentidos posibles de una norma, aquella más favorable para el trabajador.

La regla de la norma más favorable. Establece que, de existir más de una norma aplicable, se optará por la más favorable al trabajador, independientemente a que no se corresponda con los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

La regla de condición más beneficiosa. Criterio que establece que la aplicación de las nuevas normativas laborales no podrán disminuir las condiciones más favorables que posea el trabajador (Méndez, Derecho Laboral, 2014).

Cada uno de estos posibles escenarios se presenta a continuación:

A. Es claro que, de acuerdo con el principio “in dubio pro operario”, en caso de duda, la normativa laboral debe ser interpretada de la forma más favorable al trabajador, pero esta interpretación no puede desconocer el interés general con el pretexto de la interpretación. Además, la aplicación de este principio no significa que las autoridades administrativas o judiciales responsables de su aplicación tengan la facultad de establecer nuevas normas.

De ahí la importancia de establecer el conocimiento específico de los criterios que deben observarse en la interpretación de la norma laboral:

- a. el tuitivo, que garantiza que prevalezca la interpretación más favorable al trabajador, en caso de duda;
- b. el de la permanencia en el empleo, la interpretación desarrollada se inclina a favor de la subsistencia del contrato de trabajo, y no por su disolución;
- c. el de la irrenunciabilidad de los derechos laborales;
- d. el de respeto a las condiciones más beneficiosas al trabajador;
- e. el de responsabilidad de empresarios y trabajadores al cumplimiento de las obligaciones laborales. (Cabanellas y Gómez, Compendio de Derecho Laboral , 2003),

Quizás debería considerarse como un criterio adicional, según el cual la fuente del trabajo no se vuelve obsoleta. Para analizar la primera situación hay que considerar que existe un estándar vago que se puede interpretar de diversas formas, todas ellas criticadas en el marco legal; en este caso, el intérprete realmente duda del significado que debe utilizar; en este caso, debe otorgar al trabajador los máximos beneficios; considerada como la parte económicamente más sensible de la relación laboral.

Por otra parte, en la interpretación de una norma dudosa en el sentido más favorable al trabajador, el intérprete debe actuar en el beneficio no sólo de un trabajador individualmente considerado, sino por el contrario, el beneficio de un grupo de trabajadores más o menos numeroso, o de la clase trabajadora en general (Cañizares, 2020).

Por otro lado, al interpretar una regla cuestionable en lo que es más ventajoso para el empleado, el traductor debe actuar únicamente en interés de un empleado en particular y viceversa, en interés de un grupo de personas más o menos importantes. El intérprete, sea judicial o administrativo, no debe ir más allá del principio *in dubio pro operario* y transformarlo en un mecanismo de normalización.

En la segunda situación cuando dos o más reglas son aplicables a un caso particular, la autoridad administrativa o judicial que evalúa el caso debe decidir qué regla aplicar. más complicado por la especificidad del derecho laboral, ya que cambia la jerarquía de fuentes del derecho laboral, según Sanromán (2009), y no por el derecho civil, que tiene como objetivo llenar los vacíos de la ley solo mejorando el trabajo de los empleados.

La Corte Suprema de Justicia incluyó esta medida en una serie de decisiones, como la del 2 de octubre de 1980, que declaró:

El principio de interpretación de las leyes, en el sentido más favorable para los trabajadores, alcanza una novísima dimensión en la Carta Política aprobada en 1978 y publicada en el Registro Oficial No. 800, pues, no sólo las leyes laborales sino el contrato mismo de trabajo individual o colectivo, si adolecieren de obscuridad, se aplicarán en cuanto pueden favorecer de mejor modo al trabajador, lo cual constituye inequívoca decisión del Legislador en orden a procurar un margen más amplio de defensa y una tuición jurídica más firme para el trabajador en el contrato de prestación de sus servicios personales. Si en estos términos el texto constitucional propicia un sistema de más amplia seguridad en las relaciones obrero-patronales, es incuestionable que los juzgadores llamados a aplicar los preceptos del derecho social deben considerar la irrevocable intención legislativa que se deja descrita, para expedir los fallos en las controversias sometidas a su decisión y estudio conforme a ese inequívoco criterio. (Corte Suprema de Justicia , p. 294)

A. La tercera situación, dada por la condición más beneficiosa está recogido por el numeral 8) del Art. 326 de la Constitución ecuatoriana, que señala: “El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.”

Los derechos de los trabajadores se abordan desde la intangibilidad de ahí que el legislador deberá renunciar a toda acción que pueda en algún sentido atentar contra los derechos laborales existentes, es importante destacar la imposibilidad de afectar las condiciones más beneficiosas cuya génesis esté dada por fuentes no estatales, abarcando toda acción que pueda atentar contra los derechos de los trabajadores de forma tal que no se verifique ninguna violación a los elementos expuestos en la Constitución de la República con respecto al derecho al trabajo como un derecho humano básico (Cañizares, 2020).

La norma constitucional anteriormente expuesta señala que el Estado está en la obligación de tomar medidas para la ampliación y mejoramiento de los derechos de los trabajadores, lo cual coincide con la auto definición del Ecuador como Estado Constitucional de Derechos y Justicia que realiza el Art.1 de la Constitución; definición que, en lo referente al trabajo, es desarrollada ampliamente por los Arts. 33 y 34 *ibídem*.

Pero que a lo largo de todo el texto constitucional es complementada por otras disposiciones, que consagra el derecho de la población a una calidad de vida, que entre otras cosas se logra mediante el acceso a fuentes de trabajo, que permitan la obtención de bienes materiales para la satisfacción de las necesidades fundamentales de sus habitantes.

Por su parte, el Art. 276, numeral 2 determinan cuáles son los principios fundamentales que rigen al régimen de desarrollo y establece que el mismo deberá “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.”; a través de la consecución de

los deberes fundamentales del Estado establecidos en el Art. 3 de la Carta fundamental, en cuyo numeral 5, se plantea: “Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.”; para lo cual; y como queda expuesto en el Art.284 numeral 6 de la política económica se contempla: “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”. (Constitución del Ecuador, 2008).

- **Irrenunciabilidad**

La Constitución de la República de acuerdo con el numeral 2 del artículo 326 adopta el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores de la siguiente manera:

Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral (Constitución del Ecuador, 2008).

Por irrenunciabilidad se debe entender aquella limitación de la autonomía de la voluntad, de orden público, tendiente a evitar que un trabajador se desprenda de uno o más de sus derechos, en especial los nacidos de la protección mínima legal, en favor o beneficio de su empleador o futuro empleador (Código del Trabajo , 2008).

Los derechos irrenunciables son típicos del derecho laboral, ya que en el derecho civil ocurre lo contrario, ya que se pueden renunciar a algunos derechos relacionados con los intereses privados de una persona, siempre que el consentimiento sea gratuito y deliberadamente y no daña a terceros; tal como lo establece el Código Civil, en su Art. 11 que en forma expresa dice: “Podrán renunciarse los derechos conferidos por las

leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia." (Código Civil, 2005).

La irrenunciabilidad de derechos está estrechamente relacionada con la transacción y la importancia de los derechos de los empleados. El acuerdo debe entenderse como un proceso mediante el cual todas las partes en conflicto hacen concesiones comunes para encontrar la manera de hacerlo realidad. El numeral 11 del Art. 326 de la Constitución señala: "Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente" (Constitución del Ecuador, 2008).

Una transacción laboral debe interpretarse como una oportunidad para que los empleados y los empleadores lleguen a un acuerdo a través de una disputa de concesión mutua, que solo afectará los derechos en disputa o disputa, es decir, las expectativas potenciales, hasta que se tome una decisión y donde su identidad se puede medir en dinero. El juez debe asegurarse de que no se violen ciertos derechos y que, por lo tanto, tal transacción no sea un error.

Un juez que tenga conocimiento de un conflicto laboral individual debe estar de acuerdo con las partes en la disputa en la audiencia de conciliación, mientras busca conciliar los términos de las bellas artes de cualquier manera recomendada por precaución y equidad. El fallo de casación emitido por la Tercera Sala de lo Laboral y Social, el día 04 de septiembre de 1996, señala:

... En lo laboral cualquier transacción no es para renunciar derechos, sino para reconociéndolos determinar su valor en dinero. No puede ser el acta de finiquito un medio para perjudicar a la parte débil en la contienda o sea al trabajador, y por ello el juzgador dentro de un proceso debe analizar en forma severa inequívoca y precisa si el acta refleja o no situaciones de perjuicio al trabajador. (Tercera Sala de lo Laboral y Social, 1996).

Es perfectamente comprensible y realmente necesario que el trabajador no pueda renunciar a sus derechos de forma anticipada y completa, en particular al inicio de la relación laboral y en el momento del despido; principalmente porque es contrario a la esencia misma del derecho laboral, la protección social.

En segundo lugar, cuando se permite la posibilidad de jubilación, una gran cantidad de personas que necesitan generar un ingreso económico se encuentran bajo una gran presión para mantener su salario por debajo del mínimo legal, a veces trabajando por encima del monto máximo y jubilándose.

- **Estabilidad.**

El principio de continuidad laboral, también conocido como estabilidad laboral, se puede definir como:

El derecho de un empleado a permanecer en el lugar de trabajo hasta que tenga derecho a una pensión de invalidez o una pensión sin declaración previa de desempleo, a menos que las razones especificadas en la ley sean las mismas. La legislación positiva ha optado por dos caminos para garantizar la estabilidad de los trabajadores: primero, se evita el despido de forma sencilla y directa, y segundo, se debe evitar criticando el pago de prestaciones por parte del empleador que despide ilegalmente a sus empleados (Cañizares, 2020).

Este principio debe entenderse por el hecho de que el contrato de trabajo es una de las denominadas negociaciones posteriores, lo que refuerza su vigencia en el tiempo, aunque algunas condiciones, como la retribución, siempre pueden cambiar a favor del trabajador e incluso en algunos casos se requiere el consentimiento del empleado para cambiar las condiciones laborales, por ejemplo, un cambio de carrera.

Del mismo modo en el 2do inciso del Art. 184 se plantea que:

Desahucio. - Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento (Código del Trabajo , 2008).

Otra disposición específica del principio de continuidad de las relaciones laborales en el Código del Trabajo se refiere a las relaciones laborales implícitas, que, por falta de un concepto específico, se consideran inciertas. Asimismo, salvo que se requiera un contrato de trabajo escrito, como exige la ley para cumplir con este trámite, la relación laboral es indefinida y se da por terminado el testamento unilateral del empleador.

Asimismo, la relación laboral se vuelve precaria si el empleador no se aleja lo suficiente de un contrato laboral de duración determinada. Por último, cabe señalar que el empleador solo puede rescindir la relación laboral por los motivos a que se refiere el Art. 172 del Código de Trabajo y con el consentimiento previo de la Autoridad Laboral; además, cualquier despido es arbitrario y se considera un despido anticipado; por lo tanto, está sujeto al pago de una indemnización por accidentes laborales.

Es importante tomar en cuenta que la contratación fija no podrá celebrarse por periodos menores a un año ni renovarse en más de una ocasión, por su parte el Código del Trabajo no hace referencia a los efectos de la suscripción de contratos que violen los elementos anteriormente expuestos, derivándose entonces que toda cláusula celebrada en detrimento de lo contenido en la legislación vigente será observado como nulo, acción que podrá ser invocada por el trabajador en concordancia a lo expuesto en el Art.

40 del Código del Trabajo, de ahí que la relación laboral subsista de forma indefinida. Tal y como plantea Méndez (2014):

Las cláusulas nulas en los contratos de trabajo no derogan el contrato de trabajo, pero éste es válido, pero ya no con cláusulas nulas, sino de acuerdo a lo dispuesto en la legislación aplicable, que en este caso establece que no se establecen contratos de duración determinada para un período indefinido

En caso de violación de la estabilidad, el empleador debe pagar la compensación para los empleados calculada de acuerdo con los términos previstos en el Art. 284 numeral 7 de la Constitución y Art. 95 del Código del Trabajo; la seguridad laboral, que prácticamente siempre se ignora porque el empleado debe exigir el pago, debe recurrir él mismo a un proceso larguísimo; y como el pago de intereses sobre el subsidio no está mencionado en el Código de Trabajo, es ventajoso para algunos empleadores, ya que pueden detener su trabajo de manera prematura y esperar el vencimiento del derecho al trabajo para pagar solo la compensación que debe reducir la inflación.

Debe destacarse que el principio de la relación laboral es potestativo del trabajador, destacándose que otra interpretación está sujeta a la figura de concertaje, lo cual se traduce como esclavitud. De ahí que todo intento de forzar al trabajador a dar continuidad a la relación laboral contraviene lo dispuesto por el Art. 66 numeral 17 de la Constitución que destaca: “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley” (Constitución del Ecuador, 2008).

Es de tomar en cuenta por otra parte que el Código del Trabajo, en su Art. 190 estipula que se indemnice al empleador en caso de que el trabajador abandone sus funciones sin una notificación anticipada, debido a que el empleador demanda de un periodo para encontrar un nuevo empleado.

La estabilidad es una de las intervenciones estatales más evidentes en la gestión del trabajo y como ya se mencionó, fue una de las condiciones fundamentales para el

funcionamiento del círculo caritativo en el modelo de producción fordista; hoy se enfrentan a corrientes de flexibilidad que consideran una fuente de falta de competitividad y productividad en la nueva economía abierta.

2.1.5. Derechos Humanos Laborales

La institucionalización de los derechos sociales y colectivos, incluidos muchos derechos laborales y de seguridad social, en América Latina es un proceso muy riguroso y muy importante, aunque no parezca ser utilizado o desarrollado adecuadamente. Incluir los derechos laborales en la Constitución de la República del Ecuador como parte de los derechos humanos reconocidos por el Estado y comprometidos con su efectivo ejercicio significa respetar, promover y asegurar al menos el traslado de estos derechos a la ley más alta de la jerarquía.

Un aspecto importante de la internacionalización del trabajo fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, dos años después de la Constitución Mexicana y simultáneamente con la aprobación de la Constitución Alemana de Weimar, una de las primeras europeas en la que se plasmaron los derechos laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Los convenios y declaraciones internacionales han demostrado que la OIT ha desarrollado considerablemente la estructura de la legislación supranacional. Esta internacionalización de los derechos de los trabajadores mejora considerablemente la calidad de los derechos humanos en su jerarquía y forma parte de las condiciones mínimas de convivencia nacional e internacional que constituyen el derecho internacional.

En el caso de Todolí (2021), los derechos laborales constitucionales forman parte del ordenamiento jurídico de las naciones en el contexto de su internacionalización, creando un bloque constitucional que permite su ejercicio. Sin embargo, lo anterior no es solo una simple declaración, también crea un efecto

multipolar para que sea aplicable, razón por la cual se han creado reguladores internacionales. A nivel nacional, pueden ser garantizados por la tutela judicial.

Paulatinamente, pero hay que reconocer que esto está ocurriendo, los jueces van avanzando hacia la aplicación de los estándares constitucionales e internacionales, tal como los definió la Corte Constitucional ecuatoriana en la sentencia núm. 162-17-sep (2017) que obviamente son parte del sistema estatal, no del sistema judicial, porque pertenecen a la más alta jerarquía, y por lo tanto deben ser auspiciados por abogados cuyo fin es apoyar y buscar una tutela efectiva que satisfaga necesidades humanas (Corte Constitucional Ecuador, 2017).

2.1.6. La OIT y los Derechos Laborales

La OIT tiene como objetivo mejorar las condiciones del trabajador, no discute la propuesta de destruir el sistema, pero hace todo lo posible para equilibrar las relaciones laborales con las reglas de protección. La 86ª Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento” (Organización Internacional del Trabajo, 2020), creando un conjunto mínimo de derechos humanos fundamentales que los Estados miembros se comprometen a garantizar en su plena vigencia.

El aspecto de superficialidad o constitucionalismo subraya la doctrina internacional del derecho del trabajo. En materia de estatus jerárquico, las normas internacionales priman sobre los derechos, incluidos los derechos, ya que el Estado-nación es el titular del poder político y soberano, juega un papel central en el orden internacional y por ende en el pluralismo, Estados Unidos es el punto de partida para entender el derecho internacional (Rodríguez, 2021).

Se reconoce el derecho internacional, que reconoce los derechos de los trabajadores como derechos humanos. Estos derechos laborales fundamentales están contenidos en ocho normas internacionales del trabajo, a saber: Convenio núm. 1.87 (1948) sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindical. Acuerdo No. 98

(1949) sobre la aplicación de los principios del derecho de las organizaciones y la negociación colectiva.

Acuerdo No. 100 (1951) por igual salario. Artículo 2 apartado 2: Por lo tanto, el apartado 1 establece que todos los miembros del acuerdo deben garantizar el principio de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor mediante medidas adaptadas a los métodos actuales de determinación de salarios.

La OIT utilizó por primera vez el término y concepto prenatal en 1974, esta definición se refería a la inestabilidad laboral debido a la naturaleza fija de la duración del contrato o a la falta de ella (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

2.1.7. El Constitucionalismo Laboral

Los valores revividos por la constitución continúan y su mayor expansión perpetuará nuevos principios de construcción de una sociedad de derechos y justicia, con un Estado constitucional fuerte que garantice el legado histórico de nuestros antepasados en el profundo; el avance hacia el reconocimiento de los derechos de los trabajadores como derechos fundamentales debe cambiar el régimen de explotación laboral, el sistema de concentración de la riqueza, el desarrollo de la conciencia humana y su liberación (Valdés, 2016).

Los trabajadores que no posean un historial que satisfaga las expectativas de los empleadores son negados, discriminados y excluidos de las obligaciones del Estado, aun cuando esta constitución se exprese como una garantía que de hecho reúne principios universalmente reconocidos por cada Estado. Sin embargo, a pesar de ello, los empresarios ya se inclinan por reorientar los principios de esta constitución; la atención se ha centrado en las medidas que restringen el derecho de asociación en los sindicatos, que pasan a ser funcionarios públicos regulando su amparo legal inconstitucional, independientemente de sus resultados, en el código del trabajo y la ley del servicio civil.

2.1.8. Formas precarias de trabajo. El Empleo Precario

Es importante destacar que la explotación o restricción del trabajo actúa en detrimento de la dignidad del trabajo, el hecho es que como las relaciones laborales conducen a los derechos laborales, toda forma de desconfianza debe ser eliminada. Los antecesores de nuestros pueblos, indios, negros, mulatos, cholos de América son de la llamada defensa española, que sin duda es una especie de precariedad laboral en la colonia, como resguardos nativos, encomiendas, mita.

Existen muchas formas conocidas de empleo precario, algunas de las cuales aparecen como otros mecanismos de flexibilidad laboral, incluyen el trabajo por horas, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo por cuenta propia, el trabajo informal, no permanente, temporal, las prácticas, el trabajo desde casa, la mediación, la subcontratación. Además de todo lo anterior, este enfoque socava significativamente el estado de derecho y la justicia, poniendo en duda su eficacia en la protección de los derechos humanos como propósito clave de su existencia y función (Aranda, 2020).

Externalización del modelo socioeconómico, que también revela falsos procesos de crecimiento empresarial que muchas veces enmascaran el aumento del desempleo, mediante la externalización de trabajadores, incluidos los servicios a ex empleados despedidos, y obligándolos a ser independientes en términos de ingresos. Se encuentra entonces con una alta rotación de trabajo, con la constante creación y destrucción de trabajo; crecimiento constante y constante del empleo, trabajo a tiempo parcial y una fuerte presencia de operadores técnicos y de conocimiento, a menudo profesionales poco confiable.

El debate sobre el fin del trabajo como actividad remunerada refleja el debate sobre si es la tipología que aún hoy pesa mucho menos sobre el trabajo o no, y que por tanto se deconstruye en una actividad temporal. Este enfoque también aborda la pérdida de empleos asalariados en la población general debido al aumento del desempleo y la exclusión social. El principal signo de la precariedad es el trato discriminatorio de las

mujeres en el mundo del trabajo, que conduce a desigualdades que vulneran derechos, incluso en materia de remuneración (Diez, 2018).

El contrato de trabajo se utiliza para definir el trabajo de la Providencia y el estado de bienestar, es decir, cuanto mayor sea la participación del trabajo u ocupación realizada por los hombres al frente del hogar y en relación con la actividad productiva, mayor será la ganancia (Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, 2015).

La actividad atípica es una actividad contraria a los derechos de los trabajadores, por ejemplo el trabajo a tiempo parcial, regulado por las normas internacionales del Convenio No. 1 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial del 28 de febrero de 1998, que incluye, entre otras cosas, la noción de trabajo a tiempo completo, trabajo a tiempo parcial, pero reconociendo sus derechos como si fuera un trabajador a tiempo completo, un trabajador a tiempo parcial trabajo a tiempo parcial para el mismo tipo de empleo, en la misma empresa, en la misma empresa del mismo sector o en la misma empresa

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; el Convenio sobre la discriminación (empleo y empleo), 1958 y el Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; Convenio sobre promoción del empleo y protección contra el desempleo, 1988 y Recomendación sobre la política de empleo (disposiciones complementarias), 1984; relacionados con la apertura de nuevos puestos de trabajo y la necesidad de proteger a los trabajadores a tiempo parcial en términos de acceso al trabajo, condiciones de trabajo y seguridad social.

Por otro lado, el trabajo informal, aunque su nombre es discutible, y ahora se le llama trabajo irregular porque no depende de la naturaleza, este ambiente de trabajo informal reduce el alcance de la seguridad social; este tipo de trabajo poco confiable aumenta, pero con el aumento de la fuerza se suprime no solo en acciones específicas de fuerza, sino también en su normalización (Fernández, 2021).

Los Municipios Autónomos Descentralizados del Ecuador sostienen que el trabajo de los trabajadores informales está controlado y que no tienen la libertad de

trabajar de acuerdo al estado de derecho, los quieren obligar a formalizarse y luego convertirlos en contribuyentes para que no se convierta en una fuerza competitiva.

Recorriendo el ámbito del trabajo precario

En particular, la inseguridad afecta a quienes se encuentran en el mercado en los niveles más bajos, donde son habituales los bajos salarios y las malas condiciones (contratos atípicos como el trabajo a tiempo parcial o los ingresos adicionales), o con un alto nivel de inseguridad (ocupación temporal); pero también para aquellas otras personas que corren el riesgo de exceso de trabajo, que ya están (sin trabajo) o que tienen trayectorias laborales inestables (entrada y salida del mercado). Aunque la precariedad es evidente en algunas situaciones laborales, lo cierto es que sus consecuencias van más allá de esta parte de la población, afectando al acceso al trabajo ya las condiciones disponibles en el mercado.

De acuerdo con las debilidades fundamentales de este fenómeno, la inseguridad es una amenaza para los puestos de trabajo y las condiciones de vida de aquellos para los que el empleo es la principal fuente de ingresos. El impacto de la precariedad se extiende, pues, a todo el mercado de trabajo, afectando a los trabajadores, a los desempleados o a aquellos que, sin participar ni buscar trabajo, dependen de los salarios de otros para satisfacer sus condiciones para mantener la vida y alcanzar un cierto nivel.

Esta interpretación no funcional del prefacio está más presente en las investigaciones que apoyan la idea de que la inseguridad, de una u otra forma, crea un aumento de la inseguridad, la dependencia y la vulnerabilidad de los trabajadores, pero también de toda la población. Estos aspectos afectan a la forma de trabajar y se extienden a otros aspectos de las vidas de diversas maneras:

Por un lado, porque las relaciones de poder de la actividad profesional, el entorno laboral en las empresas o las garantías sociales a nivel comunitario determinarán las características de este nuevo cargo. La precariedad laboral indica que crecen las asimetrías en el proceso productivo a favor del capital, lo que se refleja en la

empresa, contratos y formas de organización y gestión del trabajo, pero que tienen derivados en el modelo de regulación social y las decisiones en el ámbito social y político. En el equilibrio de poder, por el peso de la precariedad laboral provoca un desbordamiento hacia otros ámbitos, convirtiéndose en un fenómeno más profundo que ha animado a muchos analistas a señalar sus efectos en otros niveles.

Por otra parte, porque la mala calidad del empleo afecta a los trabajadores y sus familiares (de carácter individual y colectivo) durante su sufrimiento y en el futuro (efectos estructurales). Entre los distintos tipos de empleo precario destacan la reducción o pérdida de la capacidad de planificar y controlar su itinerario profesional y de vida, la aleatoriedad de las oportunidades para mejorar el desarrollo laboral y social, o las dificultades para la integración social y el acceso al bienestar relevante. Esta precariedad y falta de independencia afecta al resto de miembros de la familia que dependen de los ingresos de este trabajo o de los ingresos que les corresponden después de salir del mercado o por motivos de salud.

Todos estos aspectos se reflejan en las condiciones materiales de vida de toda la población, que se ven privadas de las prestaciones laborales, así como de los derechos sociales. Todo ello, rebajando los estándares de empleo y reduciendo el marco legal en el que se establecen las garantías laborales y sociales, se está iniciando un proceso de privación pública, con efectos devastadores previstos en muchos aspectos. Uno es el nivel de salud; También en este ámbito, se encuentran estudios que relacionan el desarrollo de la precariedad laboral con accidentes físicos o riesgos psicosociales. (Encabo 2017)

2.1.9. Los derechos de las personas adultas mayores en el modelo constitucional ecuatoriano

La Constitución de la República del Ecuador se basa en el concepto del buen vivir, que tiene como objetivo desarrollar un marco legal que permita a las personas vivir en armonía con el fin de satisfacer las necesidades y derechos consagrados en el ejercicio de la Constitución. Como valor global, su alcance abarca a toda la población

sin discriminación, incluidos los derechos sociales, económicos, políticos, culturales, étnicos y por edad (Yupanky y Ambuludí, 2016).

Para garantizar el desarrollo de la sociedad de acuerdo con los principios del buen vivir, el Estado debe cumplir con sus obligaciones y responsabilidades hacia sus ciudadanos, tal como lo exige el Art. 276 de la Constitución: 2) construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la igualdad y el acceso a la producción y los métodos de trabajo; 3) promover la participación y el control social, prestando atención a la diversidad de identidades y promoviendo la igualdad de la sociedad frente a los poderes públicos (Constitución del Ecuador , 2008).

Por otro lado, el Estado tiene la obligación de garantizar los derechos de las personas y las comunidades a través de la implementación de políticas y programas para aplicar los derechos constitucionales relacionados con el concepto de vivir bien, que tienen como objetivo lograr una prosperidad integral, la cual incluye una visión holística. Si bien los adultos mayores y otras poblaciones no están específicamente identificados en el concepto y formación de una buena vida para el desarrollo nacional (Plan Nacional Para el Buen Vivir, 2017).

A nivel constitucional, el concepto del buen vivir está consagrado en el capítulo II del Derecho al Buen Vivir, que reconoce y garantiza el derecho humano al agua, la alimentación, un medio ambiente sano, la comunicación y la información, cultura, ciencia, educación, hábitat, vivienda, salud, trabajo y seguridad social sin discriminación por etnia, sexo, origen, etc.

Por otro lado, en el Capítulo III de la Constitución, que trata de los derechos de las personas y de los grupos de atención prioritaria, la primera parte se refiere a los adultos mayores, a quienes se debe prestar especial atención a este grupo de personas. La Constitución ecuatoriana establece que el Estado es el principal ejecutor, gobernador y supervisor de los derechos de las personas adultas mayores, pues tiene el deber de garantizar una vida libre de violencia, igualdad y no discriminación y de participar en la

toma de decisiones a través del voto electoral, la seguridad social y una vida digna (Asamblea Nacional , 2008).

Los derechos consagrados en la Constitución se manifiestan en estatutos, como los derechos de las personas adultas mayores, así como en mecanismos que garantizan el bienestar de los adultos mayores, como el orden público administrado por las autoridades públicas (Montolío y Tascón, 2020).

La Constitución ecuatoriana de 2008 es la principal norma jurídica que protege a las personas adultas mayores como grupo prioritario en materia asistencial y en riesgo de vulnerabilidad social. La Constitución establece la responsabilidad del Estado de brindar acceso gratuito a la atención médica y la medicina, trabajo remunerado en la medida de sus posibilidades, considerando las limitaciones propias de este grupo etario, pensiones universales, uso limitado de transporte público y privado y servicios de entretenimiento (Suarez, 2018). En términos de formulación de políticas públicas, el gobierno es responsable de crear programas comunitarios de atención a las personas adultas mayores a través de sus instituciones.

En la década de los ochenta, la falta de garantías constitucionales y el desconocimiento del papel de las personas adultas mayores en la sociedad, impidieron la aplicación de los derechos de los mismos por parte de los Estados; si bien los Estados miembros pueden reconocer a las organizaciones internacionales por los derechos de las personas adultas mayores que su grupo puede ser considerado una parte activa de la sociedad, el uso continuado de esta población ha llevado a la explotación continua de la misma (Lara, 2011).

En América Latina, Ecuador fue el primer país de la región en adoptar una legislación especial para la tercera edad en 1991, como la Ley de Personas Adultas Mayores; este marco legal está protegido en el tercer capítulo sobre los derechos de las personas y grupos prioritarios, en el primer capítulo sobre adultos y mujeres mayores (Maldonado, 2013). La Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores tiene como objetivo garantizar a las personas adultas mayores una buena calidad de vida,

garantizándoles el acceso a bienes que les permitan satisfacer adecuadamente sus necesidades materiales y sociales. Esta ley tiene por objeto garantizar el derecho a un nivel de vida que asegure la salud física y mental, la alimentación, el vestido, la vivienda, la atención médica, la atención geriátrica y los servicios sociales necesarios a lo largo de la vida (Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores , 2019).

La Ley de Personas Adultas Mayores enfatiza en general el tema de la educación como herramienta para acercar la sociedad a la realidad y conciencia de las personas adultas mayores; reconocer su vulnerabilidad permite aceptar los privilegios culturales y recreativos como un proceso de su integración en el campo de la participación social. Secciones de este marco legal imponen multas y penas de prisión por violaciones de abuso, negligencia y agresión según su gravedad. El Estado es el principal garante para impedir acciones discriminatorias contra niños, niñas y adolescentes, mujeres y adultos mayores, citando la edad y el género como los principales factores de exclusión social y discriminación (Almeida, 2018).

El principal objetivo de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores y de la Constitución Ecuatoriana es garantizar un nivel de vida que permita el acceso a una adecuada alimentación, vestimenta, albergue, asistencia médica, servicios sociales, salud física y mental a fin de garantizar su integración a la dinámica social. El conjunto de derechos y beneficios ofrecidos promueve la independencia y participación social de las personas adultas mayores en el ámbito de la actividad cívica con el fin de restaurar el espacio simbólico mental y físico de las personas adultas mayores.

2.1.10. Políticas Públicas desarrolladas para el adulto mayor

Los derechos de las personas adultas mayores incluyen sensibilizar al estado, la sociedad y el gobierno sobre la situación de amenaza y vulnerabilidad a la que están expuestas. La posición de la población adulta mayor está relacionada con el concepto sociocultural de su importancia, ya que se cree que disminuye la capacidad humana dado que se acompaña de cambios fisiológicos, biológicos y sociales (Torres, 2017).

Al ser la sociedad un campo de actividad humana de carácter político, cultural o económico, está sujeta a un marco legal común a todas las personas y le permite participar en todos los campos sin discriminación. Está protegido por un marco nominal internacional que garantiza el pleno goce de los derechos humanos para todos, de manera que los derechos humanos pueden ser incluidos.

La ratificación y definición de los derechos de todos los grupos considerados vulnerables, como la niñez, adolescentes y adultos mayores, son reconocidas internacionalmente por todos los países que forman parte de organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y otras organizaciones regionales como la Organización de los Estados Americanos (OEA).

El envejecimiento de la población ha creado nuevos desafíos sociales, ya que es un fenómeno relativamente nuevo debido a la disminución de la fecundidad y el aumento de la esperanza de vida en respuesta a factores externos como la mejora relativa de la salud, la nutrición y la higiene. Esto ha provocado un aumento de las necesidades económicas, sociales y de protección social, lo que ha provocado un desequilibrio en la prestación de servicios no solo a las personas adultas mayores sino también a otros grupos de la población y por tanto, en la prestación de los servicios.

El principal objetivo de los derechos de las personas adultas mayores es eliminar los estereotipos relacionados con la edad sobre las personas; la discriminación contra las personas adultas mayores está asociada a factores como el género y edad. A nivel nacional e internacional, el marco legal no protege de manera sistemática e integral a las personas adultas mayores, por lo que existen vacíos legales en las leyes de países que no protegen plenamente a este grupo de personas. Por ejemplo, no existen normas y principios visibles sobre los derechos de los cuidadores y asistentes en las comunidades y centros comunitarios o la abolición de la edad de jubilación obligatoria, incluidos los convenios y tratados adoptados por países parte en organizaciones internacionales (Blázquez, 2007).

Como resultado del cambio de paradigma del trabajo político y social en Ecuador, implementado desde 2007 como introducción a la Constitución de 2008, la sociedad y el Estado comenzaron a prestar más atención al ejercicio de los derechos en general, en particular a los grupos prioritarios donde se encuentran los adultos mayores. Desde 2007, Ecuador ha promulgado 103 leyes, el 30% de las cuales se relacionan con las personas adultas mayores (Poveda, 2017).

Las políticas de gobierno desarrolladas en el país están vinculadas a procesos de gestión e inversión social para mejorar las condiciones de vida de las personas adultas mayores, las cuales están amparadas por la Constitución de 2008, el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Nacional de Seguridad Social. En este sentido, la política de garantía y promoción de los derechos universales es una respuesta, en particular a aquellos grupos de población vulnerables; entre los que se destacan las personas adultas mayores que en la actualidad son más visibles debido al reconocimiento constitucional de sus derechos civiles, políticos, sociales y económicos.

En el ámbito constitucional, el Ecuador es reconocido como un estado de derechos sociales, lo que significa que todo su marco legal, administrativo y legal debe ser compatible con la protección, implementación y promoción de los derechos humanos fundamentales, personas y grupos de población (Hernández, 2012).

Por otro lado, la política de Estado en materia de atención a las personas adultas mayores ha sido implementada por el Ministerio de Inclusión Económica y Social desde 2009 y la misma institución ha sido designada como organismo responsable bajo la Legislación sobre los adultos mayores con la finalidad de implementar políticas y servicios que mejoren la protección de las personas adultas mayores apoyando campañas nacionales de asistencia (Almeida, 2018).

2.1.11. El derecho a la seguridad social de las personas adultas mayores

La seguridad social es un derecho humano que tiene como objetivo proteger a todos contra las circunstancias de la vida que pueden resultar de la falta de ingresos

debido a enfermedad, discapacidad, minusvalía, vejez, desempleo o muerte. Esto está reconocido en instrumentos internacionales y en la Constitución ecuatoriana. Por otro lado, el seguro social es un sistema de protección que cubre a la población activa y se financia con las contribuciones de los empleados, empleadores y el gobierno.

El derecho a la seguridad social consiste en garantizar la seguridad o asistencia social que el Estado brinda a todos sus habitantes, en particular a los miembros de la sociedad en estado de vulnerabilidad, en caso de desempleo, maternidad, accidente o enfermedad, invalidez, vejez u otras circunstancias de la vida con la finalidad de incrementar y mejorar gradualmente las ayuda y asistencia estatal.

Este derecho permite que las personas y sus familias se beneficien, al menos en parte, de la salud pública. Debido a los efectos de la redistribución, el derecho a la seguridad social es un factor importante en la integración y cohesión social, así como en la reducción de la pobreza.

La Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008 señala en los artículos 1, 2 y 34 que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia que, entre otras cosas, tiene el deber de garantizar a sus ciudadanos el derecho a la seguridad social. Este derecho inalienable de las personas es deber y responsabilidad fundamental de un Estado guiado por principios de solidaridad, compromiso, equidad, eficiencia, subsidiariedad, adecuación, transparencia y participación.

La protección social está garantizada y reconocida para todos, incluidos aquellos que realizan trabajo familiar no remunerado, el autoempleo en este ámbito, todas las formas de autoempleo y los desempleados. El derecho consagrado en el Art. 333 y numeral 2 Art. 66 de la Constitución de la República. En virtud de estas disposiciones constitucionales, ciertos grupos que no están cubiertos directamente por el seguro están cubiertos por el sistema de seguridad social.

Desde el Art. 363 en adelante proporcionan un sistema de seguridad social pública y universal que no se puede privatizar y proporciona un seguro universal obligatorio para satisfacer las necesidades ocasionales de la población urbana y rural, independientemente de su situación laboral.

Este sistema se rige por los principios de inclusión y justicia social, así como por los principios de obligación, adecuación, cohesión, solidaridad y subsidiariedad. El seguro general obligatorio cubre eventos extraordinarios relacionados con enfermedad, maternidad, paternidad, riesgo laboral, desempleo, vejez, invalidez, muerte, con énfasis en las prestaciones de salud y maternidad como parte de un programa integral de salud pública.

La Constitución garantiza a todas las personas el derecho al seguro universal obligatorio, la definición de las funciones, gestión y financiación de este seguro no es clara, porque solo prevé los Art. 369 y 370 a favor del trabajo doméstico no remunerado será financiada por la cuenta de contribución del Estado y el mecanismo debe ser definido por ley; y que el IESS se hará cargo de los costos adicionales para sus miembros.

Para la población urbana y rural, cualquiera que sea su situación laboral, la constitución no especifica una persona jurídica amparada por un seguro condicional, lo que plantea la cuestión de si estos beneficios son no contributivos o provistos por el IESS. De acuerdo con el paradigma estatal adoptado por el Estado ecuatoriano, la seguridad social debe brindarse sobre una base no discriminatoria, inclusiva y solidaria. Sin embargo, los métodos de financiación de un fondo de seguridad social varían según la situación del individuo.

Cabe recordar que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESR) brinda orientación detallada a los Estados sobre sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar el derecho a la seguridad social. El Comité también toma nota de que este derecho tiene las siguientes características fundamentales y conexas:

2.1.12. Derechos de la Población Adulta Mayor en Instrumentos Internacionales

En 1990 los países comenzaron a involucrar a la comunidad internacional en el anuncio de políticas dirigidas a las personas adultas mayores y sus derechos, tratados y reformas constitucionales protegidos por derechos de primera, segunda y tercera generación, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos (Acuña, 2014). Aquí hay un resumen de los derechos humanos:

1. **Derechos de primera generación:** derechos civiles relacionados con la propiedad y el culto; derechos políticos, uno de los cuales tiene el poder de elegir y elegir gobernadores para cargos públicos.
2. **Derechos de segunda generación:** Son aquellas que conciernen a los sectores social, económico y cultural y que contribuyen, entre otras cosas, a la protección y garantías en los campos de la salud, la asistencia sanitaria, la vivienda, la educación y el bienestar social.
3. **Derechos de tercera generación:** Se refieren al desarrollo, la paz, el medio ambiente, la ayuda humanitaria y el uso del patrimonio común de la humanidad. Como se establece en la Declaración Universal de Derechos Humanos, todo el mundo está protegido por este marco legal sin discriminación. En el caso de las personas adultas mayores, el reconocimiento está garantizado solo por derechos fundamentales, como la igualdad y la libertad, al no modificar su desventaja social, lo que no solo significa el desconocimiento de sus derechos, sino también su transferencia a otros (Blázquez, 2007).

En el derecho nacional e internacional, los adultos mayores tienen un reconocimiento especial de sus derechos, ya que los derechos de los grupos derivan de una diferencia histórica que influye en la formación y definición de derechos, en este caso dirigidos a las personas adultas mayores.

De acuerdo con los criterios internacionales establecidos en las convenciones y tratados de los órganos rectores, las personas adultas mayores gozan de los llamados derechos de primera generación y de grupo por su alto grado de vulnerabilidad; El objetivo del reconocimiento internacional y estatal es, por tanto, garantizar que las personas adultas mayores reconozcan sus libertades fundamentales y puedan ejercer sus derechos sociales para lograr un envejecimiento seguro y digno, lo que requiere el papel activo del Estado y la sociedad (Lasarte y Moretón, 2007).

A nivel regional, existen dos herramientas para la protección de las personas adultas mayores, como son las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de los Estados Americanos (OEA), y sus estructuras especializadas; todo tratado, contrato o ley que contenga artículos relacionados con el bien y el respeto de los derechos humanos debe regirse por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) (Sánchez, 2012).

La Declaración Universal de Derechos Humanos abarca, en sus elementos esenciales, la igualdad y la no discriminación en todas las circunstancias, incluidas, entre otras, la edad, el sexo, la religión y el origen; Los adultos mayores tienen derecho a la seguridad social y a condiciones de vida dignas para poder desarrollar sus libertades en la vejez (Jiménez, 2017). Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales patrocinado por Naciones Unidas de 1966 se aplica a las personas adultos mayores, haciendo a los estados miembros responsables de la protección, promoción y cuidado de este grupo de personas adultos mayores.

Las disposiciones fundamentales de este Pacto se refieren a la igualdad de derechos de hombres y mujeres mayores con respecto a las prestaciones no contributivas y la asistencia económica; el derecho al trabajo, incluida una pensión de vejez; el derecho a la seguridad social, incluido el seguro de pensión obligatorio, la flexibilidad de la edad de jubilación; el derecho a la protección familiar, donde el Estado y las organizaciones no gubernamentales están obligados a crear servicios sociales de apoyo a las familias, prestando especial atención a las familias con recursos económicos limitados (Beltrão, 2014).

Además de los derechos de protección mencionados anteriormente, hay quienes se esfuerzan por garantizar un nivel de vida equitativo satisfaciendo las necesidades básicas de nutrición, ingresos, cuidados y autosuficiencia y desarrollando políticas. Por tanto, para el pleno disfrute de sus derechos, el Pacto de 1966 garantiza una adecuada atención de la salud física y mental durante todo el ciclo de vida, así como el derecho a la educación y la cultura necesarias para las actividades educativas, programas y difusión de conocimientos a las personas adultos mayores (Hernández, 2012).

Los derechos consagrados en tratados y convenios internacionales que son respetados por los estados miembros de organismos internacionales, como las Naciones Unidas, se basan en principios reconocidos como fundamentales para las personas adultos mayores y se enuncian a continuación:

- **Independencia:** Alimentos, agua, refugio, ropa, atención médica, trabajo remunerado, educación, capacitación, ambiente seguro.
- **Participación:** Participación activa de las personas adultos mayores en el proceso de toma de decisiones y en la definición de políticas públicas.
- **Cuidados:** Asistencia familiar, asistencia médica, respeto de los derechos humanos
- **Autorealización:** Desarrollo mediante el uso de recursos educativos, culturales, espirituales y recreativos.
- **Dignidad:** No ser víctima de explotación, maltrato físico o psíquico, cualquiera que sea su condición.

Por otro lado, a nivel regional, la ONU está en proceso de crear un marco de derechos para alinearse con la estrategia de implementación regional del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre Envejecimiento para América Latina y el Caribe para América Latina y el Caribe señala que cada país responda a las necesidades e intereses de las personas adultos mayores desarrollando políticas y medidas dirigidas a esta población (Herrera, 2015).

La realización de los derechos de las personas adultos mayores en los países depende en gran medida de la inclusión del concepto de vejez o envejecimiento en el concepto y la implementación de las políticas públicas. Las políticas relativas a los derechos de las personas adultos mayores dependen en gran medida de los compromisos asumidos por los países miembros de los organismos internacionales, pero su respeto se está deteriorando por la falta de visibilidad, apoyo e interés real de las personas adultas mayores.

2.1.13. Transversalización de la vulneración de los derechos de personas adultas mayores en el Ecuador

En cuanto a la vulneración de derechos, debe quedar claro que se trata de una vulneración de los beneficios de ser activista social en las áreas de salud, nutrición, seguridad social, vivienda. En este caso, la población anciana es un grupo prioritario para el estado, pero en muchos contextos, a pesar de la existencia del orden público, se vulneran sus derechos constitucionales. En este contexto, Blázquez (2007), concluye que existen ciertos riesgos sociales que no están cubiertos por el estado o son insuficientes por los bajos salarios, lo que no incentiva a los profesionales a hacer su trabajo de manera adecuada, y por lo tanto no obtienen lo suficiente.

El alto costo de los medicamentos requiere de un sistema de seguridad social que cubra íntegramente los costos de la atención médica para garantizar la calidad de vida, la corresponsabilidad del Estado y la familia por la atención integral, una mejor cobertura de los programas de atención a las personas mayores y, finalmente, una atención de alta calidad en todos las áreas y servicios, estas actividades continúan a pesar de la existencia de planes, programas y proyectos para brindar una atención integral (Cevallos, 2017).

El concepto de vulnerabilidad ha sido cuestionado porque podría tener efectos discriminatorios. El reconocer a estas personas como “grupo de atención prioritaria” implica una responsabilidad adicional de cuidado a estas y la posibilidad de exigencia de sus derechos.

Con la promulgación, en 2008, de ese hito de la revolución ciudadana que es la Constitución de la República, el Estado ecuatoriano pasó de ser un Estado de derecho a un Estado Garante de Derechos; caracterizado por ser fuerte, incluyente y primer responsable frente al cumplimiento de obligaciones con la sociedad. Tal situación se da pues asumió, por primera vez en su historia, la atención y el servicio a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos mayores, entre otros grupos, como política de protección para aquellas personas que hubiesen sufrido vulneración a sus derechos (Hernández, 2012).

A nivel mundial se discuten políticas públicas y de Estado en beneficio de la población más desprotegida y vulnerable que le permitan tener acceso a muchos beneficios que de una u otra forma le accedan una calidad de vida. La Constitución es muy clara cuando asienta en sus postulados la atención prioritaria a los grupos vulnerables que son objeto de discriminación dando la oportunidad a muchos organismos del sistema que cumplan con lo dispuesto en las diferentes leyes vigentes abriendo espacios de reflexión sobre la oportunidad de derechos que tienen todas las personas como entes sociales.

Es importante resaltar la prioridad con la que debe ser asistido el adulto mayor en los diferentes espacios en que este se desenvuelve es decir en lugares públicos y privados donde serán atendidos de manera gratuita y especializada, cimentada sobre programas inclusivos y asertivamente estructurados, cuya cobertura no sea limitada y se promueva la participación activa de este grupo social (Falconí, 2018).

Otra ley que aporta protección especial a este grupo de atención prioritaria es la Ley de Personas Adultas Mayores que se plantea como objetivo clave garantizar la atención psicológica, física, alimentaria, geriátrica, que son indispensables para una vida saludable e integral (Presidencia de la República del Ecuador, 2019).

Así mismo es importante considerar la norma técnica para la población adulto mayor presentada por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (2014), que busca apoyar a las políticas públicas propuestas por los estamentos gubernamentales en

función de una atención integral que persigue una inclusión a esta población de atención prioritaria como actor del cambio, además que estas acciones permitan prevenir y disminuir la vulnerabilidad y la exclusión social (Acuña, 2014).

2.2. Marco Referencial

Con la finalidad de realizar un trabajo confiable se procede a analizar los diversos repositorios para establecer los principales trabajos investigativos, los mismos que se detallan a continuación:

Armando Quintana Sánchez, en su estudio Grupos Vulnerables y Plan Nacional para el Buen Vivir, Quito, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, 2014, presenta un análisis real de la situación social de los grupos vulnerables en el cantón de Rumiñahui más allá de la visión de los sistemas políticos, sociales o culturales, en una perspectiva global de las complejas interrelaciones entre la trilogía, el sistema de gobierno estatal, gobierno local y la comunidad, se obtiene un análisis de los fundamentos teóricos. Cuatro grupos de atención prioritarios, niños, niñas y adolescentes, mujeres, personas con discapacidad y ancianos, nos piden mirar la complejidad humana y, dentro de esa complejidad, entender qué es una buena vida.

Vanessa Carolina Aguirre Palma, en su estudio titulado “Violación de los derechos constitucionales de las personas mayores en la ciudad El Ángel, Cantón Espejo, provincia del Carchi”, El Ángel, Ecuador: UCE, 2016, sostiene que los derechos de las personas mayores provistos por la Constitución de la República del Ecuador y la Ley del Anciano, Organismos Públicos y Privados, un marco legal integral nacional e internacional que ampara a este colectivo, envejeciendo con adultos pesados y personas respetables.

Ronald Fabrizio Delgado Franco, en su estudio titulado “Los derechos de las personas mayores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador: análisis teórico y práctico”, Manabí, Ecuador: Universidad Eloy Alfaro, 2017, sostiene que el problema de las personas mayores ha sido de interés general desde 2008, cuando se

adoptó una nueva Constitución. Una persona mayor es una persona que lleva una vida más activa en sociedad; porque recibe los beneficios que le brindan su presencia y su ayuda en esto; así como la familia, el trabajo, el acceso a la salud, la fraternidad, el apoyo social y la transición a la educación, tanto en la enseñanza como en el aprendizaje. Por tanto, es necesario definir las condiciones de vida de las personas mayores; pero sobre todo a la sociedad, a la forma en que se relacionan con los demás.

En el estudio titulado “Los Derechos de las Personas Mayores”, el abogado José García Falconi, afirma que el Plan de Acción Internacional de Viena para las Personas Mayores adoptó la resolución 37/51 de la Asamblea General del 3 de diciembre de 1982, en el marco de la Asamblea Mundial, celebrada en Viena, Austria, del 26 de julio al 6 de agosto del mismo año, durante la cual se formularon 62 recomendaciones, principalmente sobre: vivienda y medio ambiente. ; Procesando; familia; Seguridad Social; educación; Impulsar políticas y programas, incluso para las personas mayores, pero lamentablemente se incluyen en la administración pública, a pesar de la declaración política y el plan de acción internacional para el envejecimiento de Madrid que se celebraron en la capital española el 12 de abril de 2002, una serie de Se aprobaron medidas de política en la zona de envejecimiento.

Fabián Morales en su investigación titulada: "Extendiendo la Seguridad Social a la Jubilación. Condiciones de Trabajo y Seguridad Social", de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2019, manifiesta que el monto del desempleo se determina en base a los fondos acumulados en la cuenta del desempleo individual en el sector, si excede los sueldos de dos empleados, recibirá el monto total acumulado El Estado financiará la diferencia entre el fondo acumulado y el último doble monto del salario de la aseguradora, siempre que el monto total de la prestación por desempleo no exceder el monto correspondiente a las dos principales facturas del hogar.

El estudio “Estado de Pensiones y Desempleo en Ecuador, Perspectivas Bancarias y Autoridad de Seguros”, México: Universidad Nacional Autónoma de México 2019, Carolina Corral sostiene que la diferencia o ausencia de cotizaciones se debe, entre otras cosas, a la responsabilidad del empleador. Para garantizar el

desempleo, el empleador es responsable de: i) el pago atrasado de las cotizaciones al seguro de desempleo; (ii) en caso de pago espontáneo de cotizaciones correspondientes al mes de desempleo; y (iii) si una de las doce contribuciones mensuales se paga más de tres meses antes de la fecha de vencimiento antes del final de los pagos. Las sanciones se refieren a la responsabilidad del empleador.

2.3. Marco Legal

El Art. 11 numeral 1 de la Constitución establece el principio de legalidad activa que requiere el ejercicio de derechos; por tanto, esta declaración reconoce que los derechos pueden ser ejercitados, ejercidos y aplicados individual o conjuntamente. Esta disposición debe interpretarse junto con el Art. 86 numeral 1, que en general garantiza la competencia según la cual cualquier persona, grupo de personas, comunidad, ciudad o nacionalidad (Asamblea Nacional , 2008).

En este sentido García, (2010) considera que, en base a los estándares antes citados, el sistema constitucional prevé acciones comunes de protección de derechos, la seguridad social y el debido proceso en la garantía de la motivación; que se traducen en una legitimidad explícita garantizando los derechos de todas las personas.

La igualdad está consagrada en el mandato constitucional que permite a las personas ejercer todos sus derechos de manera justa y no discriminatoria, de conformidad con el Art. 11 numeral 2 del texto de la Constitución. Este principio es el eje transversal de todo el sistema de protección de derechos la seguridad social y el debido proceso en la garantía de la motivación y su objetivo es asegurar que todas las personas puedan ejercer efectivamente sus derechos sin discriminación.

El Art. 11 numeral 3 de la Constitución establece que los derechos y garantías previstos por la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos son de aplicación directa e inmediata. La falta de procedimiento legal no puede ser una excusa para vulnerarlo o ignorarlo, estos derechos son, por tanto, directamente aplicables y de ningún modo pueden ser obviados. Por tanto, su incumplimiento no

puede justificarse porque no existe un desarrollo normativo constitucional (Suarez, 2018).

Arte. 11.4 de la Constitución establece que "ninguna norma jurídica puede limitar el contenido de los derechos o garantías constitucionales" (Constitución del Ecuador , 2008). Este principio debe entenderse en su verdadera naturaleza, porque muchas veces le da un significado que no existe. En general se declara sin objeciones y que los derechos no pueden ser limitados y que, por lo tanto, se prohibirá cualquier condición, reglamentación o limitación de su contenido (Suarez, 2018).

El Art. 11 numeral 5 de la Constitución ofrece una forma ideal de interpretar derechos y garantías. Es el mejor principio, también conocido como pro homine, que es ampliamente aceptado en varios sistemas de defensa regionales y se basa en los principios constitucionales. Por tanto, este principio es una directriz fundamental que determina la correcta aplicación e interpretación, ya que obliga al estado de aplicación hermenéutica a tener en cuenta todas las circunstancias, a tomar una decisión sobre la interpretación o la aplicación de la ley.

El Art. 11 numeral 6 de la Constitución establece una serie de características que se aplican a todos los derechos y sus principios. Es cierto que algunas de estas características, como los derechos inalienables, no son nuevas en la constitución ecuatoriana. Las características especificadas en el texto de la Constitución determinan que los derechos:

- a) **Inalienables:** En este elemento no se puede vulnerar ni limitar el contenido fundamental de los derechos.
- b) **Irrenunciables:** Las personas no pueden renunciar a sus derechos, en este contexto, el Art. 15 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional permite renunciar a las acciones constitucionales lo que en la práctica es bastante difícil porque significa acreditar que los derechos vulnerados no serán afectados al renunciar a su restitución.

Debido a esta característica todos los derechos son completos, es decir, no se puede ejercer un derecho parcial y el resto no; asimismo, los derechos en su conjunto son una unidad relacionada por la cual es imposible dividir derechos o considerarlos individualmente. Cano (2018), sostiene que esta característica significa que no se puede sacrificar un derecho a costa de otro, lo que significaría la ausencia de mecanismos como la proporcionalidad y el equilibrio.

- c) **Interdependientes:** Los derechos a la seguridad social y el debido proceso en la garantía de la motivación están interrelacionados, por lo que la violación de un derecho puede afectar a otros derechos; del mismo modo, el ejercicio adecuado agregará realidad a los demás.
- d) **De igual jerarquía:** Este aspecto merece una atención especial, la constitución no divide los derechos para la primera, segunda y tercera generación; por el contrario, se ha establecido una clasificación de derechos muy detallada (por ejemplo, buena vida, participación, naturaleza, pueblos y nacionalidades, libertad y protección).

Esto significa que han intentado cambiar el concepto que distingue los derechos fundamentales de los no fundamentales (Ferrer y Rodríguez, 2019).

En resumen, la igualdad jerárquica significa que ninguna ley tiene prioridad sobre otra ley, por lo que las medidas de resolución de disputas se aplican en las circunstancias específicas de cada disputa.

En el numeral 7 del Art. 11 de la Constitución de la República declarando que el reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos no excluirá otros derechos de la dignidad humana, el texto de la Constitución define así diferentes áreas de adquisición de derechos. La Constitución y los instrumentos internacionales están limitados únicamente por su reconocimiento, ya que su existencia es parte integrante del hombre. Esto significa que la base de los derechos no está condicionada por el organismo regulador específico que así los define, ya que su naturaleza es positivista y se basa en los conceptos de naturaleza (Mariño, 2017).

En consecuencia, la titularidad de los derechos no se limita a los reconocidos en la Constitución o en los instrumentos internacionales de derechos humanos, sino que va más allá y abarca todo lo que se deriva de la dignidad humana, que la doctrina describe como abierta al reconocimiento de nuevos derechos (Beltrão, 2014). Por otro lado, cuando existen diferencias entre una cuestión jurídica reconocida en la Constitución y un instrumento internacional específico de derechos humanos, debería haber un estándar de aplicación más adecuado.

El numeral 8 del Art. 11 de la Constitución vigente establece que el contenido de los derechos se desarrollará progresivamente a través de las normas, la jurisprudencia y el orden público, siendo inconstitucional cualquier acción u omisión retroactiva que infrinja, menoscabe o anule injustamente. Se puede decir que la Constitución es conocida por dos principios relacionados. Primero, el desarrollo progresivo del contenido de los derechos y por tanto la prohibición de su regresión. Estos dos principios funcionan juntos porque los derechos deben emerger gradualmente, es decir, ampliar su alcance y alcance de protección y prohibir las violaciones o limitar su contenido.

Cabe señalar que el texto de la Constitución brinda una garantía normativa de que la reforma de la Constitución, estatutos, otras normas legales o actos del poder estatal no viola derechos (Art. 84 de la Constitución), es decir que no hay cambios en las circunstancias regulatorias. La reforma de la Constitución también está prohibida si las reformas propuestas violan los derechos derivados del texto de la Constitución, teniendo en cuenta las evidentes limitaciones de fondo contenidas en los artículos 441 y 442 de la Constitución. Asimismo, aunque el poder constitucional es definitivamente ilimitado, los derechos constituyen una limitación implícita de un nuevo acto constitucional, por lo que no pueden ser excluidos o su contenido afectado, incluso en el derecho constitucional.

El Art. 11 numeral 9 de la Constitución establece un principio general que establece ciertas obligaciones del Estado para proteger sus derechos. Primero, la obligación del estado de respetar y hacer cumplir los derechos, las dos

responsabilidades son diferentes y complementarias. En este contexto, no debe olvidarse que el estado de derecho ha fortalecido esencialmente los derechos civiles y políticos de la población y ha desempeñado el papel de abstinencia; esto significa que no garantiza que esté satisfecho con el ejercicio de estos derechos. En la segunda fase, han surgido otras leyes de diferente naturaleza jurídica, como los derechos económicos, sociales y culturales, que requieren un rol activo y un regulador estatal (Falconi, 2014).

Por el contrario, el respeto de los derechos significa la necesidad de una acción positiva para garantizar su respeto. Por tanto, es claro que el papel del Estado ecuatoriano en la protección de derechos tiene una doble función (Sánchez, 2012). La segunda obligación establece la responsabilidad estricta del Estado por las violaciones de derechos derivadas de la ausencia o no prestación de servicios públicos o de actos u omisiones de funcionarios y empleados públicos en el desempeño de sus funciones. Esto significa que el estado debe responsabilizarse y remediar las violaciones de los derechos de cualquier persona que ejerza el poder estatal.

En tercer lugar, además del punto anterior, existe el derecho a repetir. De acuerdo con esta figura, el Estado debe investigar las circunstancias del delito para establecer los compromisos individuales adecuados para que los valores a ajustar sean reintroducidos en el Estado (Acuña, 2014). Finalmente, el numeral 9 del Art. 11 afirma la responsabilidad estricta del Estado y el derecho a reincidencia en un área específica, detenciones arbitrarias, postergaciones injustificadas y en general, mala administración de la justicia y violación de la protección efectiva y el debido proceso. La actual Constitución planteó finalmente el principio del goce de todos los derechos del Estado en materia de administración y protección de derechos. En mi opinión, esto parece apropiado ya que las consecuencias legales de una violación dependen en gran parte de la descripción detallada de cómo el estado debe remediarla.

La restauración de los derechos es una parte importante de su implementación. Sin un recurso efectivo, la protección de los derechos pierde toda conveniencia y limita la efectividad normativa no solo del texto de la Constitución, sino especialmente del más alto derecho conocido (Atienza, 2014). El establecimiento de reglas de

responsabilidad estatal es, por tanto, una parte esencial del ejercicio de los derechos, lo que significa que se aplican dondequiera que se produzca una violación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la modalidad

La presente investigación es descriptiva y está encaminada a la obtención de los datos y resultados que abarque información cuantitativa y cualitativa, datos a ser representados de forma estadística y gráfica con el objetivo de lograr una mejor comprensión de los resultados obtenidos y por el lado de lo cualitativo a través del guion de entrevista. Para realizar la investigación se asume los principios del paradigma crítico propositivo de carácter Cuantitativo dado que se procederá a procesar información numérica estadística y se presentara los resultados estadísticos serán interpretados críticamente con el apoyo del marco teórico.

3.2. Modalidad y tipo de investigación

Bibliográfica:

La presente investigación tiene un soporte bibliográfico basado en fuentes secundarias como libros, textos, revistas, publicaciones, internet y manejo de documentos válidos y confiables, mismos que posibilitan una visión crítica de la problemática abordada.

Cuantitativo:

La modalidad cuantitativa es de vital importancia para medir la cantidad de información a ser valorada durante la investigación de tal manera que pueda ser valorada e interpretada correctamente.

Cualitativo:

La modalidad cualitativa permitirá valorar a través del guion de entrevista las opiniones emitidas por expertos del derecho laboral posibilitando identificar la vulneración del derecho constitucional del acceso libre y voluntario al trabajo sin ningún tipo de restricción para las personas que posean los atributos físicos y mentales que les permitan desempeñarse óptimamente.

De campo:

La investigación es de campo debido a que se efectuó en los Juzgados de lo Laboral de los cuales se extrajeron todos los datos e información primaria necesaria a través de técnicas e instrumentos de investigación.

Descriptivo:

La investigación se transforma en una herramienta teórica y práctica a partir de la cual se logra cuantificar eficiente e independientemente los conceptos abordados, permitiendo tal información proceder a la tabulación de datos que exteriorizan la importancia, vigencia e interés por la entrega de las medidas alternativas.

Asociación de variables:

La asociación de variables garantiza la correcta evaluación y el grado existente entre la aplicación de la discriminación de personas adultas mayores al momento de contratar a personal en las empresas.

3.3. Población y muestra

Para el establecimiento de la muestra de la población y abogados se planteó consideró a los abogados que litigan en derecho laboral, así como se consideró realizar encuestas a abogados en libre ejercicio de la población y adultos mayores víctimas del delito de discriminación.

Tabla 1. Muestra

| INFORMANTES | FRECUENCIA |
|-------------------------------|-------------------|
| Jueces y Juezas de lo laboral | 18 |
| Propietarios de empresas | 86 |
| Adultos Mayores | 34 |
| TOTAL | 138 |

Elaborado por: La Investigadora

3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 2. Variable independiente – Discriminación laboral

| CONCEPTUALIZACION | DIMENSIONES | INDICADORES | TEC- INSTRUMEN |
|---|--------------------|---------------------|--|
| Actitudes manifiestas de rechazo y negación de otras personas por considerarlas nocivas para el normal desarrollo social e incapaces de interactuar en la sociedad. | Ámbito social | Acceso al trabajo | Técnica Encuesta Instrumento |
| | | Reinserción Laboral | |
| | | Desigualdad | |
| | Ámbito jurídico | Estabilidad laboral | |
| | | Contrato de trabajo | |
| | | Acciones Legales | |

| | | | |
|--|----------------|----------------------------|---------------------------|
| | Ámbito laboral | Jornada de trabajo | Cuestionario estructurado |
| | | Remuneración | |
| | | Falta de fuentes de empleo | |
| | | Seguridad y capacitación | |

Elaborado por: La Investigadora

Tabla 3. Variable dependiente. - Derecho del trabajo

| CONCEPTUALIZACION | DIMENSIONES | INDICADORES | TEC-INSTRUMEN |
|---|---------------------------|---|---|
| Capacidad abarcadora de todas las personas a laborar con el objetivo de satisfacer sus necesidades personales y brindar al mismo tiempo un servicio a la sociedad | Derechos constitucionales | Derechos humanos como principio constitucional | Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario estructurado |
| | Derecho al trabajo | Características | |
| | | Principios | |
| | | Principios constitucionales de derecho de trabajo | |
| | | Contrato individual de trabajo | |
| | | Elementos | |
| | | Reforma Laboral | |

Elaborado

por:

La

Investigadora

3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Técnicas primarias

Observación. A partir del uso de las mismas se abarcarán diversos aspectos por medio de la observación, ya que se visitará el lugar donde se va a realizar el estudio el cual ayudará a mantener una relación con el objeto determinado, en síntesis, la observación se hará tanto en los Juzgados de lo Laboral como en las calles indagando a las personas adultas mayores.

Entrevista. Porque ayudará a obtener información acerca de la necesidad de crear estrategias que permitan que la edad no posea efectos discriminatorios.

Encuestas. Este método se enfoca en un estudio metódico que permite la obtención de datos fiables acerca de las actitudes, comportamiento y opiniones de los beneficiarios de la investigación.

Técnicas secundarias. Permite recolectar datos de segundo orden, derivado de fuentes de información tales como: Internet, libros, folletos e Instituciones Públicas, las cuales aportaran datos relevantes para realizar el estudio completo de la investigación.

3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Estos procesos se aplican en el desarrollo de una investigación, con la finalidad de evaluar la consistencia del diseño de la estructura de los instrumentos de recolección que se usaran para el acopio y recolección de la información necesaria para la ejecución de la investigación.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Plan para el procesamiento de la información

Los datos serán procesados mediante los siguientes procedimientos:

- Revisión crítica de la información recopilada.
- Procesamiento de la información recogida.
- Tabulación de los datos recolectados
- Visualización gráfica de los resultados
- Interpretación y análisis de resultados

Análisis de interpretación de resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando las tendencias clave y las relaciones de acuerdo con los objetivos de las preguntas directrices
- Interpretación de resultados apoyados en el marco teórico.
- Creación de las conclusiones y recomendaciones.

La información recogida será codificada y analizada cuidadosamente con el fin de lograr las preguntas principales de verificación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios.

1. ¿Valora usted como efectiva la normativa constitucional que garantiza la inserción laboral de adultos mayores?

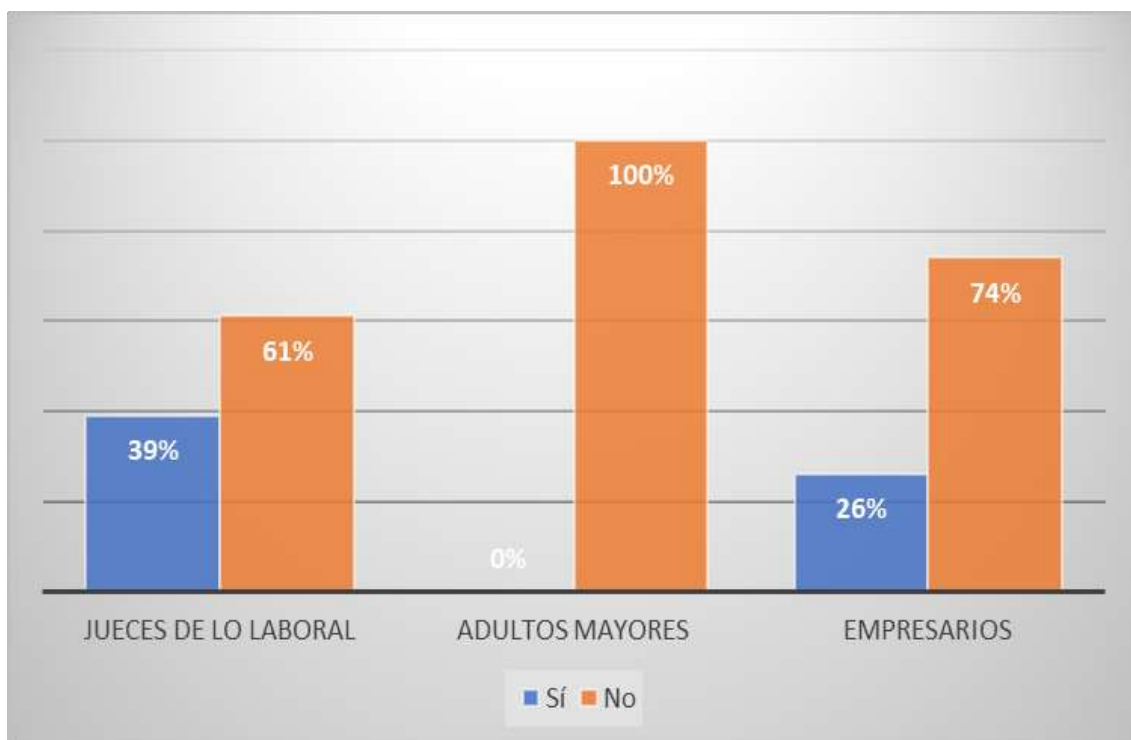
Tabla 4. Efectividad de la normativa constitucional.

| Alternativa | Jueces de lo Laboral | | Adultos mayores | | Empresarios | | Total | |
|--------------|----------------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr |
| Sí | 7 | 39% | 0 | 0% | 22 | 26% | 29 | 21% |
| No | 11 | 61% | 34 | 100% | 64 | 74% | 105 | 79% |
| Total | 18 | 100% | 34 | 100% | 86 | 100% | 134 | 100% |

Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Figura 1. Efectividad de la normativa constitucional.



Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e interpretación:

De un total de 138 personas encuestadas que representan el 100% del total, 11 Jueces de lo laboral, 34 adultos mayores y 64 empresarios que representan el 79% del total, no valoran como efectivo la normativa constitucional para garantizar la inserción laboral de adultos mayores, y 7 Jueces de lo laboral y 22 empresarios que representan el 21% del total, sí valoran como efectiva la normativa constitucional para garantizar la inserción laboral de adultos mayores.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los encuestados no valoran como efectivo al sistema de rehabilitación social y sus acciones para garantizar la reinserción laboral de adultos mayores.

2. ¿Se verifica en la actualidad un número elevado de adultos mayores incapaces de acceder a fuentes de empleo formales a pesar de poseer los conocimientos y habilidades necesarios?

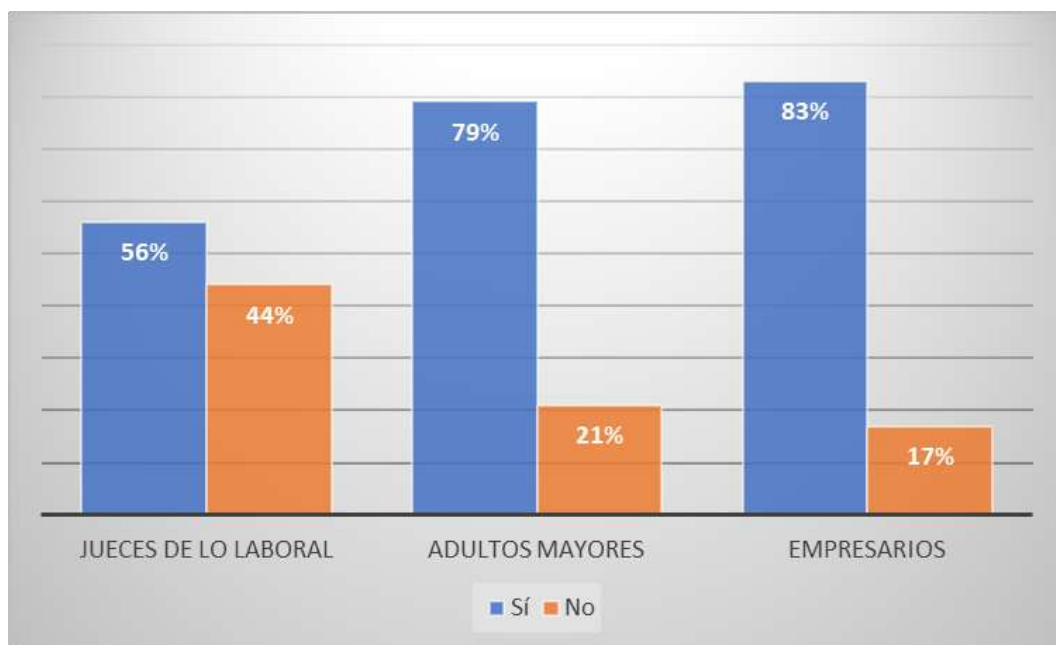
Tabla 5. Altos índices de desempleo de adultos mayores.

| Alternativa | Jueces de lo Laboral | | Adultos mayores | | Empresarios | | Total | |
|--------------|----------------------|------|-----------------|------|-------------|------|-------|------|
| | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr |
| Sí | 10 | 56% | 27 | 79% | 71 | 83% | 108 | 78% |
| No | 8 | 44% | 7 | 21% | 15 | 17% | 30 | 22% |
| Total | 18 | 100% | 34 | 100% | 86 | 100% | 138 | 100% |

Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Figura 2. Altos índices de desempleo de adultos mayores.



Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e interpretación:

De un total de 138 personas encuestadas que representan el 100% del total, 10 Jueces de lo laboral, 27 adultos mayores y 71 empresarios que representan el 78% del total, sí consideran que en la actualidad un número elevado de adultos mayores son incapaces de acceder a fuentes de empleo formales a pesar de poseer los conocimientos y habilidades necesarios, y 8 Jueces de lo laboral, 7 adultos mayores y 15 empresarios que representan el 22% del total, no consideran que en la actualidad un número elevado de adultos mayores son incapaces de acceder a fuentes de empleo formales a pesar de poseer los conocimientos y habilidades necesarios.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los encuestados sí consideran que en la actualidad un número elevado de adultos mayores son incapaces de acceder a fuentes de empleo formales a pesar de poseer los conocimientos y habilidades necesarios.

3. ¿Considera usted que actualmente persiste la discriminación contra adultos mayores al momento de insertarse laboralmente en la sociedad?

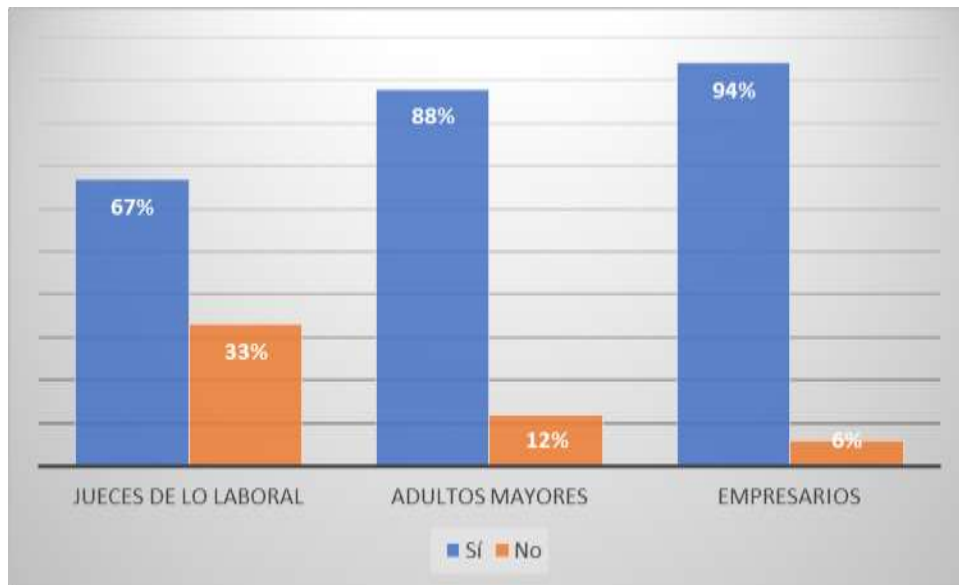
Tabla 6. Discriminación de adultos mayores.

| Alternativa | Jueces de lo Laboral | | Adultos mayores | | Empresarios | | Total | |
|--------------|----------------------|------|-----------------|------|-------------|------|-------|------|
| | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr |
| Sí | 12 | 67% | 30 | 88% | 81 | 94% | 123 | 89% |
| No | 6 | 33% | 4 | 12% | 5 | 6% | 15 | 11% |
| Total | 18 | 100% | 34 | 100% | 86 | 100% | 138 | 100% |

Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigado

Figura 3. Discriminación de adultos mayores.



Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e interpretación:

De un total de 138 personas encuestadas que representan el 100% del total, 12 Jueces de lo laboral, 30 adultos mayores y 81 empresarios que representan el 89% del total, sí consideran que actualmente persiste la discriminación contra adultos mayores al momento de insertarse laboralmente en la sociedad, y 6 Jueces de lo laboral, 4 adultos mayores y 5 empresarios que representan el 11% del total, no consideran que actualmente persiste la discriminación contra adultos mayores al momento de insertarse laboralmente en la sociedad.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los encuestados sí consideran que actualmente persiste la discriminación contra adultos mayores al momento de insertarse laboralmente en la sociedad.

- 4. ¿Cree usted que la reinserción laboral de adultos mayores es un elemento crítico para el desarrollo social?**

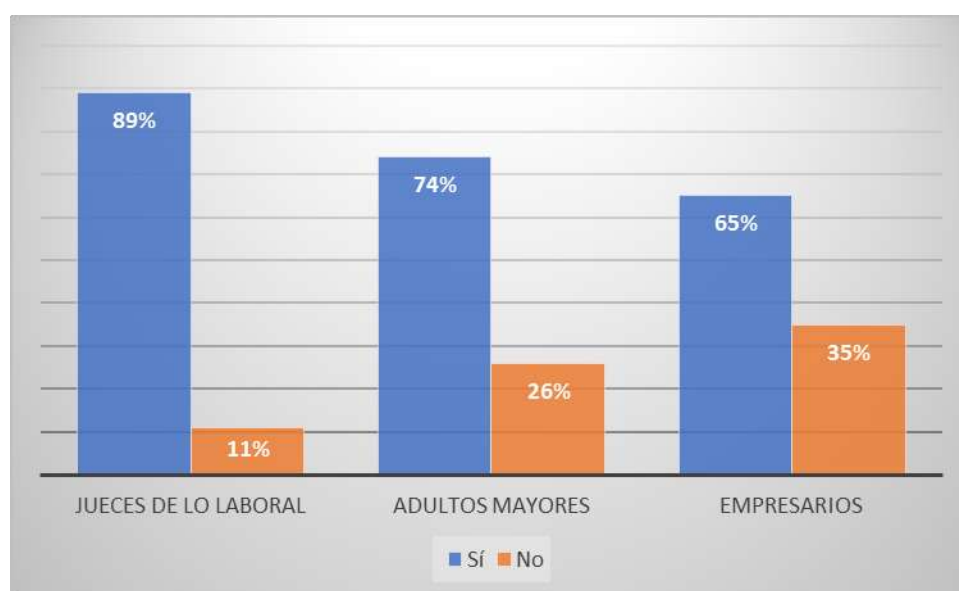
Tabla 7. Inserción laboral de adultos mayores para el desarrollo social.

| Alternativa | Jueces de lo Laboral | | Adultos mayores | | Empresarios | | Total | |
|--------------|----------------------|------|-----------------|------|-------------|------|-------|------|
| | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr |
| Sí | 16 | 89% | 25 | 74% | 56 | 65% | 97 | 70% |
| No | 2 | 11% | 9 | 26% | 30 | 35% | 41 | 30% |
| Total | 18 | 100% | 34 | 100% | 86 | 100% | 138 | 100% |

Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Figura 4. Inserción laboral de adultos mayores para el desarrollo social.



Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e interpretación:

De un total de 138 personas encuestadas que representan el 100% del total, 16 Jueces de lo laboral, 25 adultos mayores y 56 empresarios que representan el 70% del total, sí creen que la inserción laboral de adultos mayores es un elemento crítico en para

el desarrollo social, y 2 Jueces de lo laboral, 9 adultos mayores y 30 empresarios que representan el 30% del total, no creen que la inserción laboral de adultos mayores es un elemento crítico para el desarrollo social.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los encuestados sí creen que la inserción laboral de adultos mayores es un elemento crítico para el desarrollo social

5. ¿Considera usted que la discriminación laboral a adultos mayores influye en la percepción de aplicación de los derechos constitucionales?

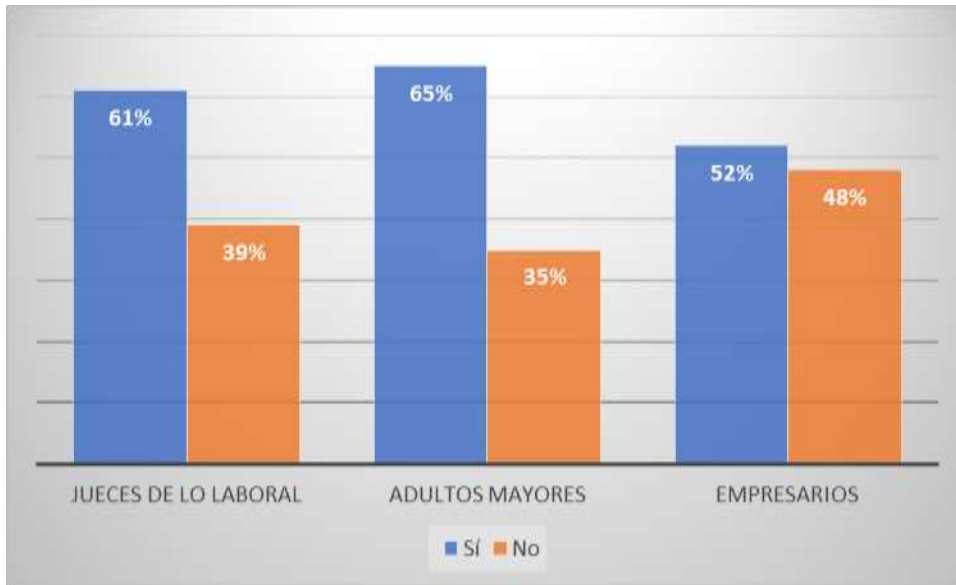
Tabla 8. Percepción de aplicación de los derechos constitucionales.

| Alternativa | Jueces de lo Laboral | | Adultos mayores | | Empresarios | | Total | |
|--------------|----------------------|------|-----------------|------|-------------|------|-------|------|
| | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr |
| Sí | 11 | 61% | 22 | 65% | 45 | 52% | 78 | 57% |
| No | 7 | 39% | 12 | 35% | 41 | 48% | 60 | 43% |
| Total | 18 | 100% | 34 | 100% | 86 | 100% | 138 | 100% |

Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Figura 3. Percepción de la aplicación de los derechos constitucionales.



Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e interpretación:

De un total de 138 personas encuestadas que representan el 100% del total, 11 Jueces de lo laboral, 22 adultos mayores y 45 empresarios que representan el 57% del total, sí consideran que la discriminación laboral a adultos mayores influye en la percepción de la aplicación de los derechos constitucionales, y 7 Jueces de lo laboral, 12 adultos mayores y 41 empresarios que representan el 43% del total, no consideran que la discriminación laboral a adultos mayores influya en la percepción de la aplicación de los derechos constitucionales.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los encuestados sí consideran que la discriminación laboral a adultos mayores influye en la percepción de procedencia de los derechos constitucionales.

6. ¿Estima usted necesario que se mejoren e incrementen las acciones legales para garantizar la inserción laboral de adultos mayores?

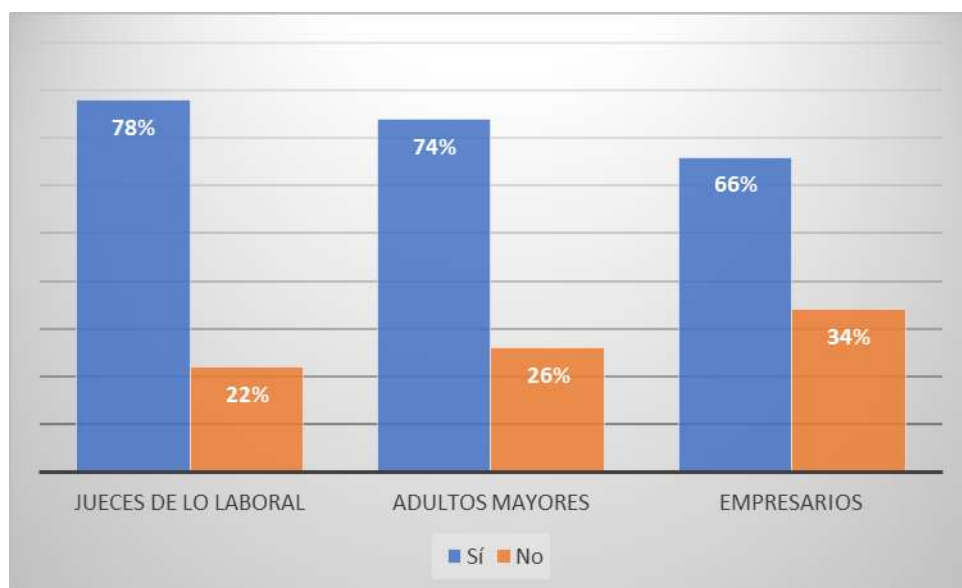
Tabla 9. Incremento de acciones legales para garantizar la inserción laboral de adultos mayores.

| Alternativa | Jueces de lo Laboral | | Adultos mayores | | Empresarios | | Total | |
|--------------|----------------------|------|-----------------|------|-------------|------|-------|------|
| | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr |
| Sí | 14 | 78% | 25 | 74% | 57 | 66% | 96 | 70% |
| No | 4 | 22% | 9 | 26% | 29 | 34% | 42 | 30% |
| Total | 18 | 100% | 34 | 100% | 86 | 100% | 138 | 100% |

Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Figura 4. Incremento de acciones legales para garantizar la inserción laboral de adultos mayores.



Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e interpretación:

De un total de 138 personas encuestadas que representan el 100% del total, 14 jueces de lo laboral, 25 adultos mayores y 57 empresarios que representan el 70% del total, sí estiman necesario que se mejoren e incrementen las acciones legales para garantizar la inserción laboral de adultos mayores, y 4 Jueces de lo laboral, 9 adultos mayores y 29 empresarios que representan el 30% del total, no estiman necesario que se incrementen las acciones legales para garantizar la inserción laboral de adultos mayores.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los encuestados sí estiman necesario que se incrementen las acciones legales para garantizar la inserción laboral de adultos mayores.

7. ¿Considera usted que existe un trato desigual hacia los adultos mayores al postular para el empleo?

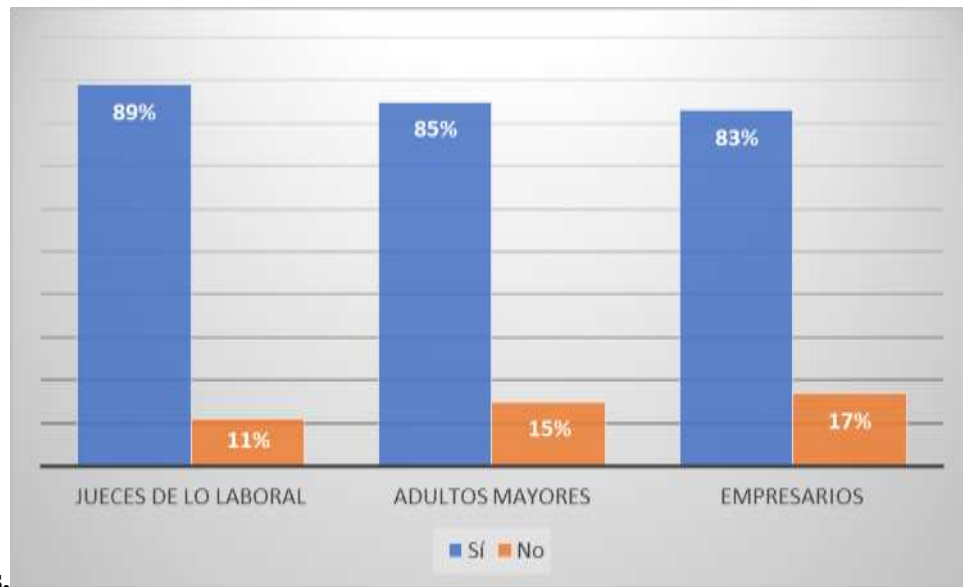
Tabla 10. Trato desigual hacia los adultos mayores.

| Alternativa | Jueces de lo Laboral | | Adultos mayores | | Empresarios | | Total | |
|--------------------|-----------------------------|-----------|------------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------|-----------|
| | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr |
| Sí | 16 | 89% | 29 | 85% | 71 | 83% | 116 | 84% |
| No | 2 | 11% | 5 | 15% | 15 | 17% | 22 | 16% |
| Total | 18 | 100% | 34 | 100% | 86 | 100% | 138 | 100% |

Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Figura 5. Trato desigual hacia los adultos



mayores.

Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e interpretación:

De un total de 138 personas encuestadas que representan el 100% del total, 16 jueces de lo laboral, 29 adultos mayores y 71 empresarios que representan el 84% del total, sí consideran que existe un trato desigual hacia los adultos mayores al postular para el empleo, y 2 Jueces de lo laboral, 5 adultos mayores y 15 empresarios que representan el 16% del total, no consideran que existe un trato desigual hacia los adultos mayores al postular para el empleo.

- 8. ¿Valora usted necesario para garantizar un pleno respeto al derecho al trabajo, derechos humanos y garantías constitucionales que se reforme el**

Código de Trabajo de modo que se establezca la obligatoriedad de empleo a los adultos mayores?

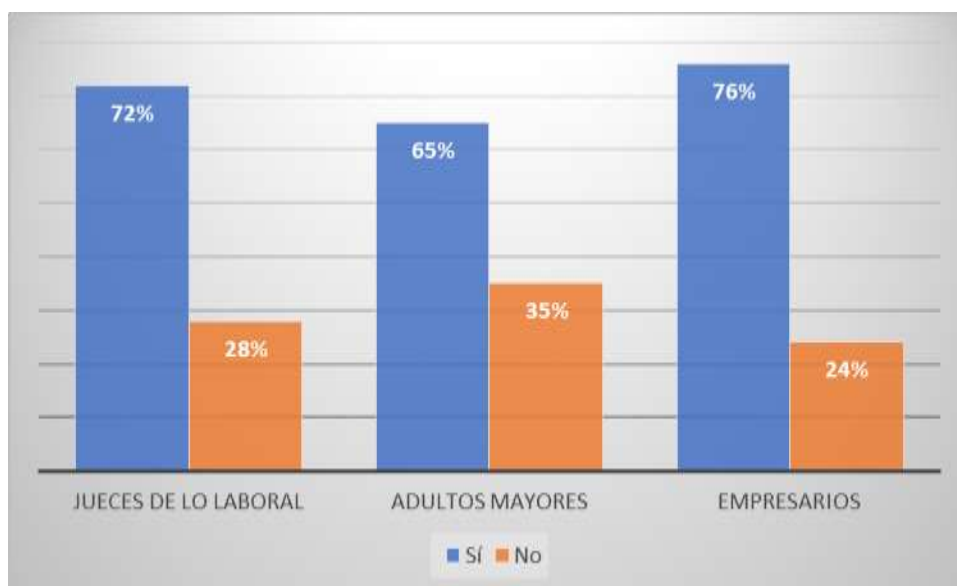
Tabla 11. Reforma al Código de Trabajo

| Alternativa | Jueces de lo Laboral | | Adultos mayores | | Empresarios | | Total | |
|--------------|----------------------|------|-----------------|------|-------------|------|-------|------|
| | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr |
| Sí | 13 | 72% | 22 | 65% | 65 | 76% | 100 | 72% |
| No | 5 | 28% | 12 | 35% | 21 | 24% | 38 | 28% |
| Total | 18 | 100% | 34 | 100% | 86 | 100% | 138 | 100% |

Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Figura 6. Reforma al Código de Trabajo.



Fuente: Encuestas aplicadas a Jueces de lo Laboral, adultos mayores y empresarios

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e interpretación:

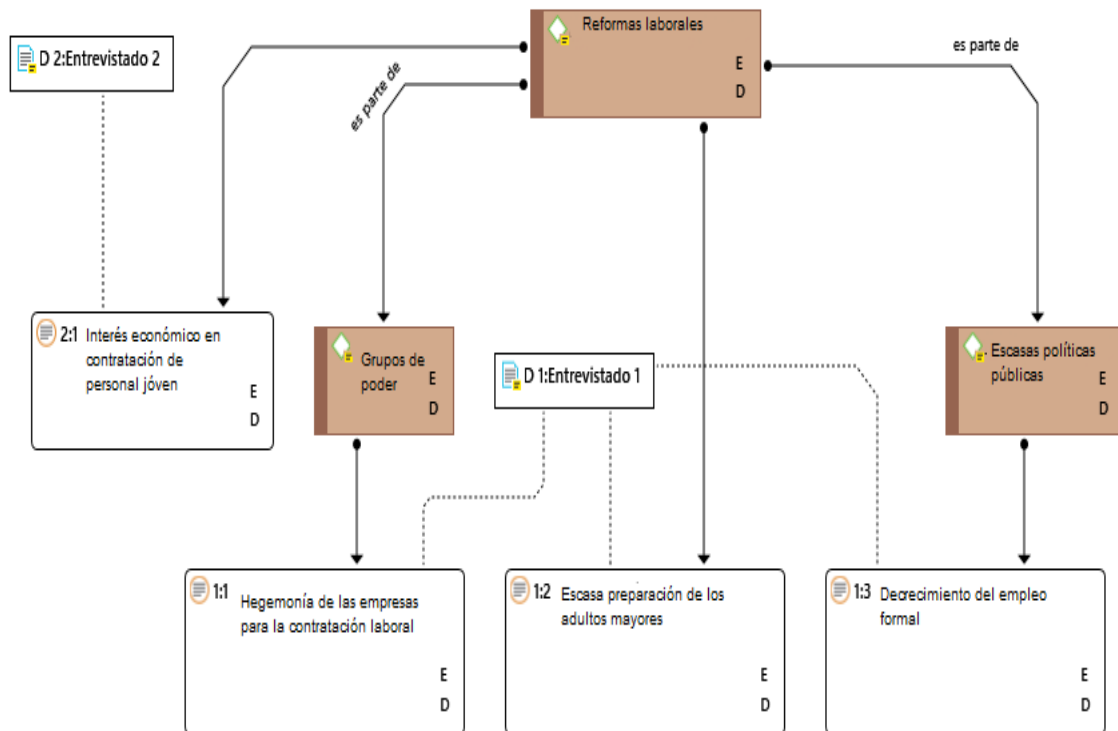
De un total de 138 personas encuestadas que representan el 100% del total, 13 jueces de lo laboral, 22 adultos mayores y 65 empresarios que representan el 72% del

total, sí valoran necesario para garantizar un pleno respeto al derecho al trabajo, derechos humanos y garantías constitucionales que se reforme el Código del Trabajo, de modo que se establezca la obligatoriedad de empleo a los adultos mayores, y 5 Jueces de lo laboral, 12 adultos mayores y 21 empresarios que representan el 28% del total, no valoran necesario para garantizar un pleno respeto al derecho al trabajo, derechos humanos y garantías constitucionales a partir de la reforma del Código del Trabajo con la finalidad que se establezca la obligatoriedad de empleo a los adultos mayores.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los encuestados sí valoran necesario para garantizar un pleno respeto al derecho al trabajo, derechos humanos y garantías constitucionales que se reforme el Código del Trabajo, de modo que se establezca la obligatoriedad de empleo a los adultos mayores.

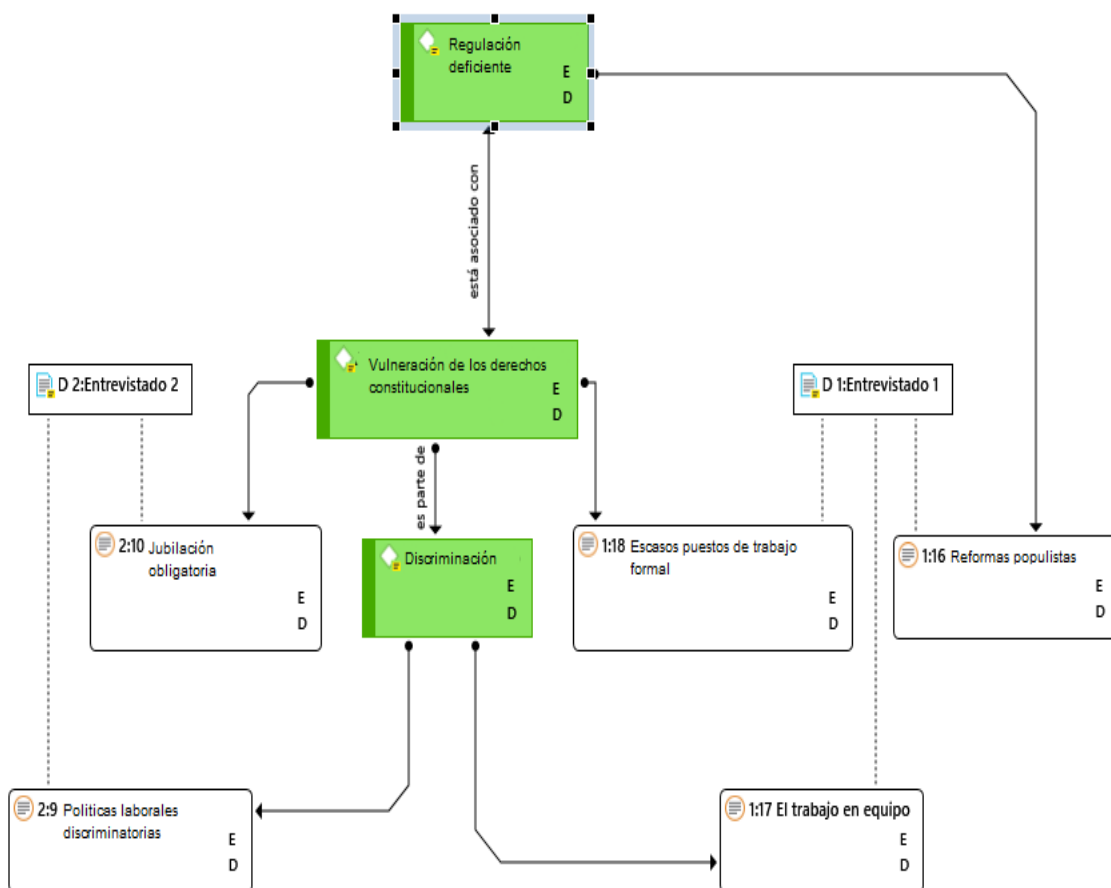
4.2. Entrevistas a expertos en derecho

- 1. ¿Considera usted necesaria la reforma de la normativa del Código de Trabajo con referencia a la contratación de las personas de la tercera edad que desean integrarse laboralmente?**



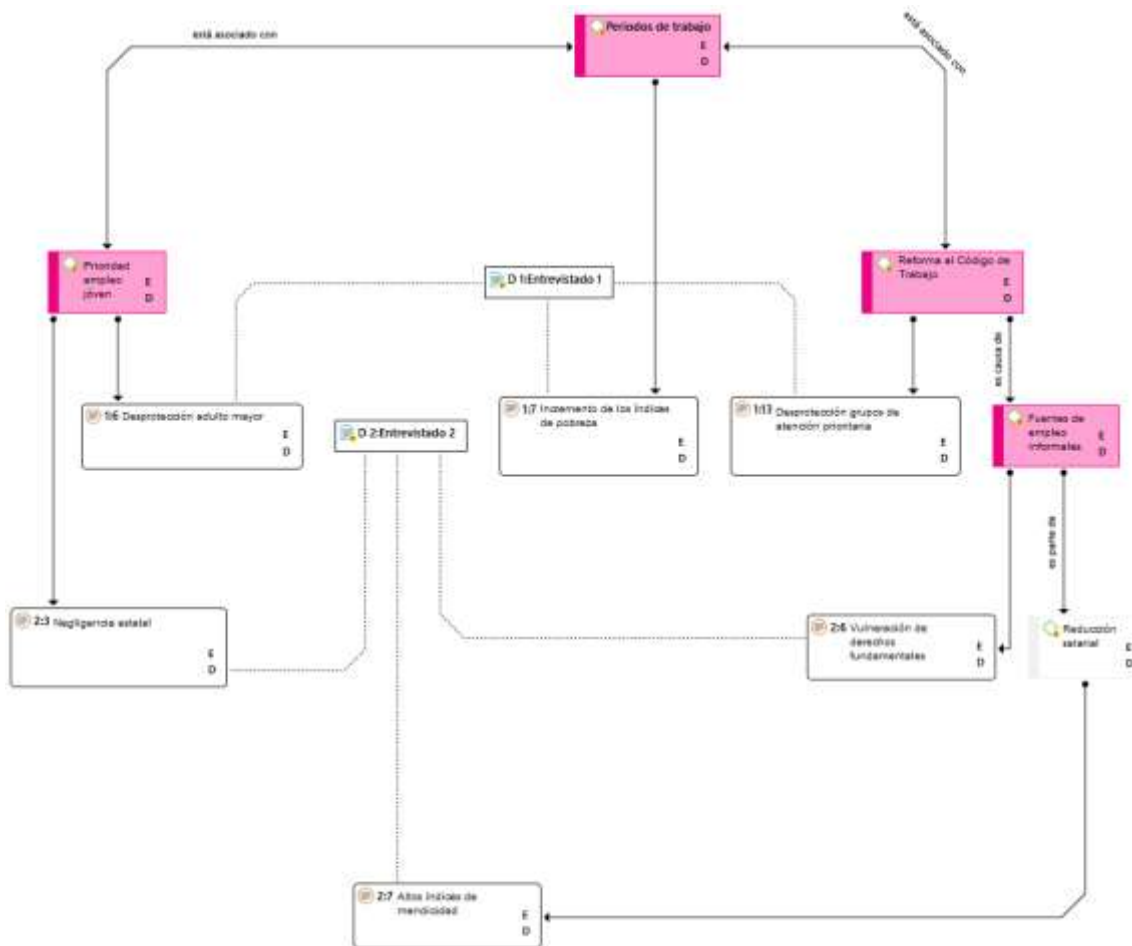
De los tres expertos en derecho entrevistados, la totalidad de los mismos coincide en la importancia y actualidad de reformar la normativa del Código del Trabajo de forma tal que se garantice la contratación específica de las personas de la tercera edad que desean integrarse laboralmente, para así garantizar la atención diferenciada a los mismos como grupo social de atención prioritaria.

2. **¿Se verifica en la actualidad una normativa en el Código de Trabajo específica para la contratación de las personas de la tercera edad que desean integrarse laboralmente?**



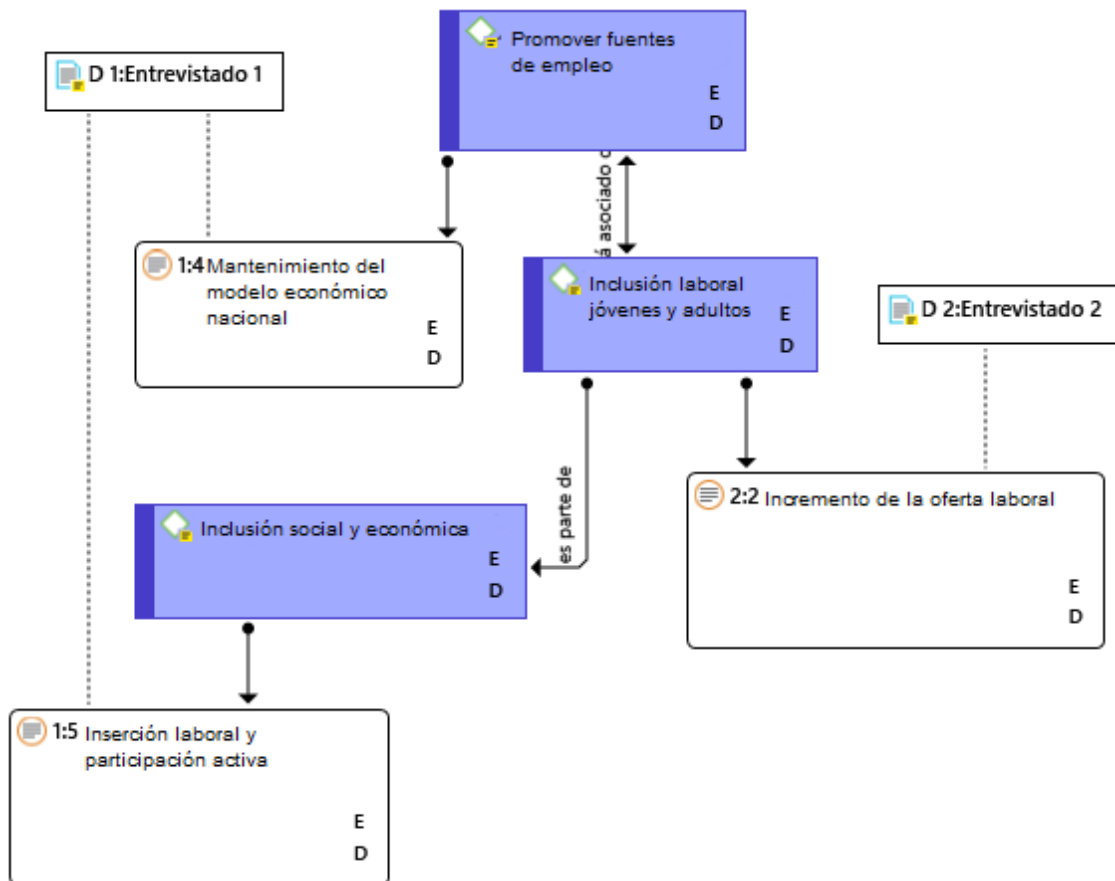
Los tres expertos en derecho entrevistados destacan que en la actualidad no se verifica ninguna normativa en el Código del Trabajo que aborde específicamente la contratación de las personas de la tercera edad que desean integrarse laboralmente, situación que deja un vacío legal que permite la violación del artículo 2 de la Constitución de la República el cual hace referencia a la no discriminación laboral de las personas por sexo, edad u otras características.

3. **¿Valora usted que es importante desarrollar artículos en el Código de Trabajo que precautelen el respeto pleno al derecho al trabajo de las personas de la tercera edad que desean integrarse laboralmente?**



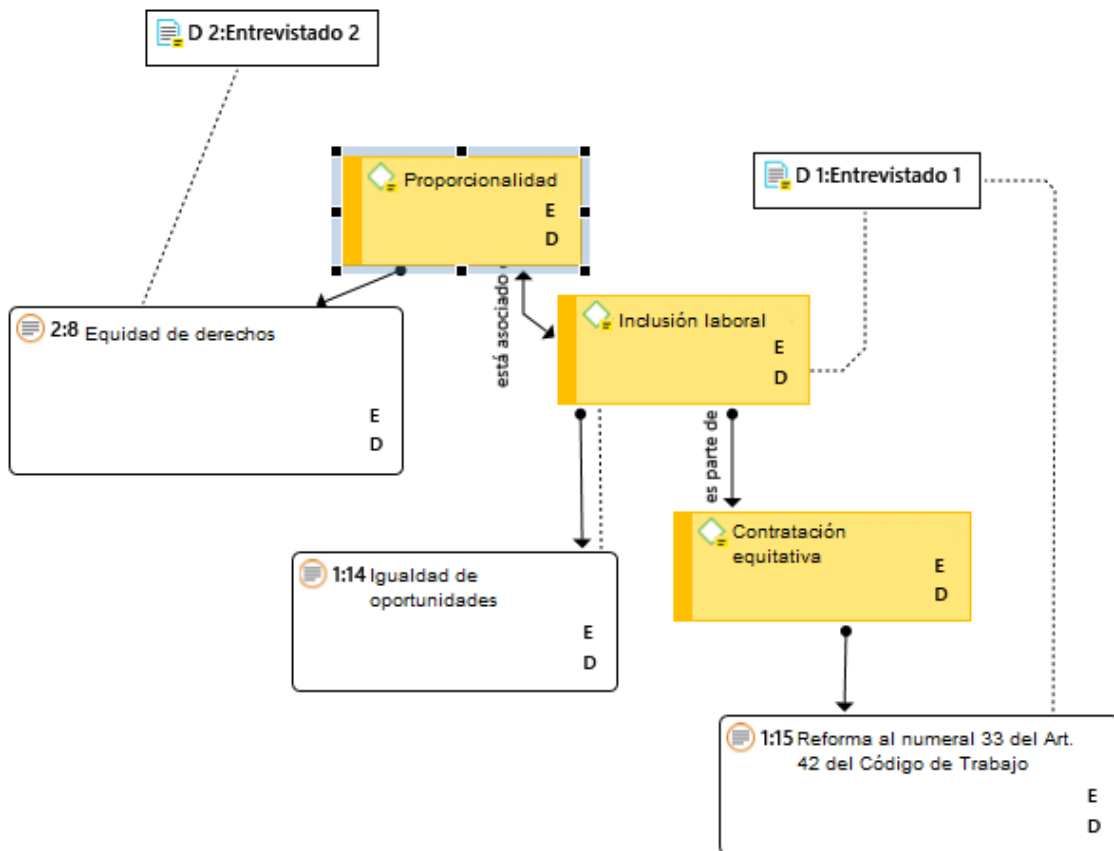
Los tres expertos en derecho destacan que Ecuador es un Estado de derecho que se subordina plenamente al seguimiento de los derechos humanos, garantizando por lo tanto el derecho pleno al trabajo, situación que aboca al desarrollo de una normativa legal laboral que respalde plenamente la contratación de las personas de la tercera edad que desean integrarse laboralmente.

4. **¿Cree usted que es necesario la flexibilización de los modelos de contratación laboral de los adultos mayores con la finalidad de dar pleno cumplimiento al objetivo de no discriminación laboral estipulado en el Código de Trabajo?**



Los tres expertos consideran que es importante dar cumplimiento al derecho pleno al trabajo, así como también al artículo 2 de la Constitución de la República y al artículo 36 del mismo cuerpo legal que destaca a las personas de la tercera edad como grupo social de atención prioritaria para la inclusión social y económica, de ahí la importancia de flexibilizar los modelos económicos para así garantizar la inserción laboral de los adultos mayores.

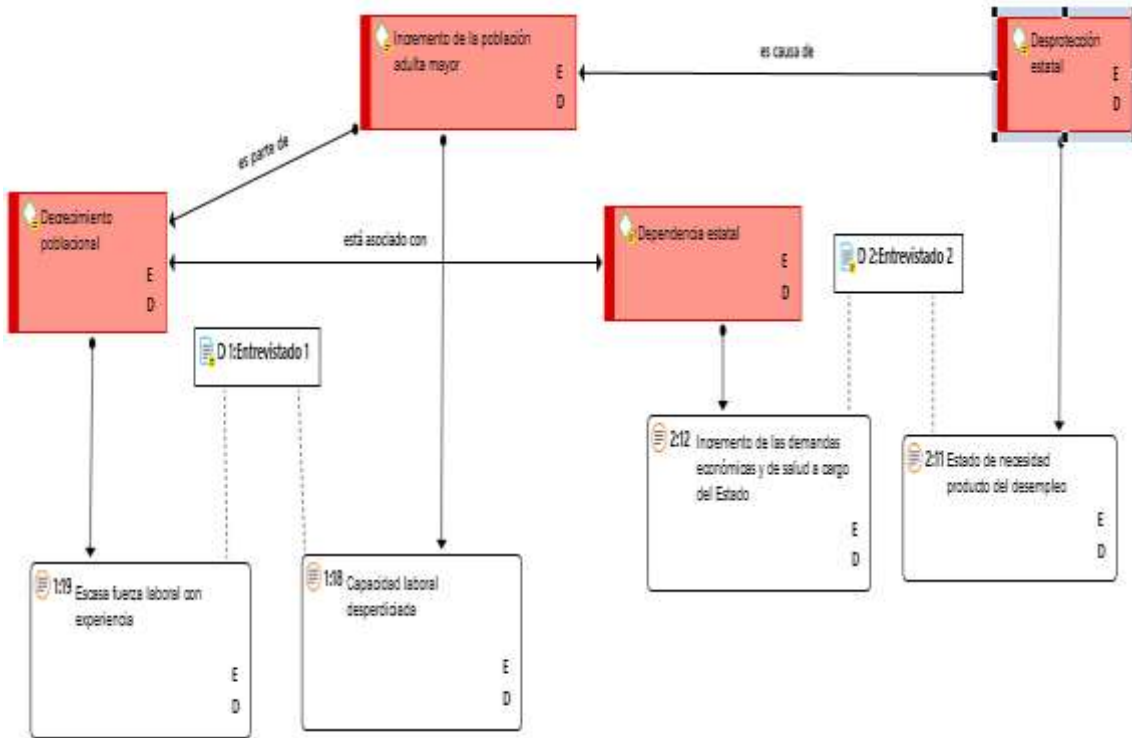
5. **¿Considera usted viable la ampliación del numeral 33 del artículo 42 del Código de Trabajo que destaca las obligaciones del empleador en la contratación para que se establezca la contratación obligatoria del 4% de empleados adultos mayores?**



Los expertos coinciden que al ser los adultos mayores un grupo social prioritario en equivalencia a las personas con discapacidad, es procedente que se amplie el numeral 33 del artículo 42 del Código del Trabajo en el que se estipula la obligatoriedad de contratación del 4% del total del personal a personas con discapacidad, estableciendo que la misma proporción en el porcentaje sea ocupada de forma obligatoria por personas de la tercera edad con las capacidades para desempeñar actividades laborales.

- 6. ¿Valora usted necesario que se incremente la oferta laboral a la población adulta mayor del país con las condiciones para asumir responsabilidades en la producción económica, como alternativa a la contracción demográfica de**

la población económicamente activa que podría afectar el modelo productivo actual?



Los expertos en derecho manifiestan que es innegable el decrecimiento poblacional, fenómeno que se hace tangible principalmente en la población económicamente activa, de forma que una solución para garantizar la fuerza laboral necesaria para mantener el modelo económico actual del país estaría dada por la inclusión laboral de las personas de la tercera edad que posean las capacidades físicas, psicológicas y mentales que les permitan intervenir en la actividad laboral.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1. Título de la propuesta de solución a ser implementada

Anteproyecto de Reforma del Código del Trabajo en lo referente al empleo digno de las personas de la tercera edad.

5.2. Justificación de la propuesta

El fenómeno del decrecimiento demográfico que se verifica en países desarrollados se evidencia en Ecuador, país que a pesar de ubicarse dentro de los que poseen una economía en vías de desarrollo presente bajas tasas de natalidad y un acelerado envejecimiento de la población económicamente activa, estos fenómenos unidos a la sistemática emigración de la población en edad laboral a Norteamérica y Europa agravan la situación de recambio de población económicamente activa.

La reducción de la población en los países desarrollados ha acelerado la demanda de migrantes de países en vías de desarrollo que emigran al viejo continente y Norteamérica en busca de mejores condiciones de vida, tal situación agrava la economía de los países del tercer mundo que ven partir a su población económicamente activa, profesionales y emprendedores, quedando en dichas naciones personas de edad avanzada, con limitaciones físicas, mentales, baja escolarización o en edad no laboral, situación que anula todo esfuerzo e iniciativa de desarrollo económico (García y Sánchez, Economía española , 2021).

Por otra parte, cabe destacar que el modelo de producción ecuatoriano se cimenta en la contratación de mano de obra poco calificada que percibe salarios básicos, tal modelo se revela como inviable a mediano y largo plazo debido a la reducción exponencial de este tipo de población laboral, debido a los fenómenos expuestos, es decir a la reducción de la natalidad, emigración de la población económicamente activa y envejecimiento acelerado de la población con edad laboral.

De ahí la importancia de abrir nuevos espacios de contratación de personal con las destrezas, habilidades, capacidades y experiencia laboral necesaria para lograr un desempeño laboral eficiente y efectivo, destacándose como población para este tipo de retos la población de la tercera edad que posee las condiciones físicas y mentales que le permite integrarse económicamente al desarrollo de la sociedad.

La aplicación de una legislación laboral desactualizada que no responde plenamente a las necesidades de la sociedad contemporánea se revela en la actualidad como un obstáculo para garantizar la recuperación económica de los países en vías de desarrollo, de forma tal que se evidencia la necesidad de flexibilizar los modelos de contratación laboral siempre precautelando los derechos de los trabajadores y la no discriminación en el acceso al trabajo (Méndez, Derecho Laboral, 2019).

Queda de esta forma en evidencia la importancia de la presente investigación, al hacer la misma patente la necesidad de una reforma al Código del Trabajo con la finalidad de dar carácter obligatorio a la contratación de adultos mayores que posean las condiciones físicas y mentales que les permitan un desempeño laboral óptimo, para así dar cumplimiento pleno a la normativa expuesta en la Constitución de la República que garantiza el derecho al trabajo sin distinciones ni discriminaciones.

La sistemática actualización de la normativa laboral se revela como una necesidad, debido a los cambios y transformaciones sistemáticos y acelerados que se producen en la metodología de producción que se ve abocada al desarrollo como resultado directo de las nuevas tecnologías que automatizan los diferentes procesos de producción, tal situación demanda de la implementación de normativas flexibles para la contratación de personal sin que se permitan manifestaciones de discriminación de la población en condiciones de desempeñase laboralmente como única alternativa para mantener ritmos de producción que permitan el desarrollo económico (González, 2020).

De igual forma debe tomarse en cuenta que al reformarse el Código del Trabajo y así materializar el carácter obligatorio a la contratación de adulto mayores se logrará una reducción efectiva de la escasez de personal laboral a ser contratado por diversas

ramas de la economía nacional, situación que repercutirá positivamente en el incremento de la producción de bienes y servicios, lo cual potencializará la recuperación económica del país.

Ecuador se revela como una nación en vías de desarrollo que ha sido impactada por la crisis económica global derivada de la pandemia de Covid-19. Tal situación se ha agravado por la constante migración de la población económicamente activa a países desarrollados de Europa y Estados Unidos, persistiendo en el país modelos de contratación tradicionales y desactualizados que reclaman la participación laboral de la población más joven, en detrimento de la población adulta económicamente activa que es marginada debido a su edad (Porter, 2020).

La investigación posee plena actualidad dado que aborda una problemática vigente que se inclina al crecimiento debido al acelerado ritmo de envejecimiento de la población económicamente activa ecuatoriana, de esta forma la reforma del Código de Trabajo se revela como una necesidad imperante en el ámbito legal nacional, de forma que de no llevarse a cabo la misma el país tendrá un déficit de mano de obra laboral a corto y mediano plazo, situación que repercutirá negativamente en el desarrollo económico del país y en la posibilidad de remontar la economía del subdesarrollo a una economía desarrollada.

La calidad de vida de la población ecuatoriana se ha incrementado significativamente desde la década de los 80 del siglo pasado hasta la actualidad de forma tal que la mayoría de las personas adultas mayores poseen destrezas y habilidades físicas y psicológicas que les permiten desempeñarse de forma óptima en diferentes espacios laborales, lo cual se revela como una oportunidad para garantizar los volúmenes de mano de obra necesarios que permitan el desarrollo económico del país.

5.3. Objetivos

5.3.1. Objetivo General

- Garantizar el cabal cumplimiento del derecho al trabajo a través de un tratamiento adecuado a las manifestaciones de discriminación laboral derivadas de la edad, logrando de esta forma la reforma de la normativa del Código del Trabajo con referencia a la contratación de las personas de la tercera edad que desean integrarse laboralmente.

5.3.2. Objetivos específicos

- Enriquecer los artículos del Código de Trabajo en lo referente al trabajo digno de las personas adultas mayores, así como propiciar su inserción a la sociedad a través de la contratación en centros laborales públicos o privados
- Lograr la transformación de los modelos de contratación laboral de los adultos mayores con la finalidad de dar pleno cumplimiento al objetivo de no discriminación laboral estipulado en el Código del Trabajo.

5.4. Desarrollo de la propuesta

Propuesta de Reforma de los Artículos del Código de Trabajo en lo referente al trabajo digno de los adultos mayores.



ASAMBLEA NACIONAL

COMISIÓN LEGISLATIVA Y DE FISCALIZACIÓN

EL PLENO DE LA COMISIÓN LEGISLATIVA Y DE FISCALIZACIÓN

CONSIDERANDO:

Que: De acuerdo a lo que establece el Artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador, Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia

Que: El Artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que toda persona tiene derecho a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses;

Que: Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador establece a la Asamblea Nacional las atribuciones para “Expedir, Codificar, Reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”

Que: La forma de vida actual y el interés colectivo debe prevalecer en la legislación social.

Que: En pro de buscar los mecanismos para efectivizar el cumplimiento del Objetivo del Plan Nacional de Desarrollo en lo referente al trabajo digno y protección a las personas en estado de vulnerabilidad.

RESUELVE

Reformar el numeral 33 del artículo 42 del Código de Trabajo con el siguiente texto:

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad y un adulto mayor, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso.

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las

cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio.

Dado en San Francisco de Quito, a los XX días del mes de octubre del XXXX

Presidente

Secretario

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La proporción de personas adultas mayores con plenas capacidades físicas y psicológicas para desarrollar actividades laborales óptimamente es mínima en la actualidad, situación que se deriva del arraigo de tendencias de contratación dirigidas a la población económicamente activa joven, en detrimento del derecho al trabajo y no discriminación de las personas adultas mayores que desean incorporarse laboralmente.
- La Constitución de la República en su artículo 36 destaca el compromiso del Estado con la protección efectiva de los derechos del adulto mayor, destacando el derecho pleno de este sector de la población a recibir atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en especial en los campos de inclusión social y económica, de forma tal que se evidencie como improcedente toda manifestación de discriminación laboral a los mismos.
- No está en vigencia actualmente ninguna disposición legal en el Código de Trabajo que se haga referencia específica a la obligatoriedad de contratación de adultos mayores que posean las capacidades físicas y psicológicas necesarias para lograr un desempeño óptimo laboral y de esta forma dar pleno cumplimiento a lo planteado en el artículo 36 de la Constitución con referencia a la atención prioritaria e inclusión social y económica de los adultos mayores.

6.2. Recomendaciones

- Ampliar el artículo 42 del Código del Trabajo que destaca las obligaciones del empleador con un numeral en el cual se establezca de forma proporcional al numeral 33 del mismo artículo, la obligatoriedad en la contratación del 4% del total de empleados contratados como adultos mayores que se consideren apropiados en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose de esta forma el cumplimiento de no discriminación e inclusión económica, así como el derecho al trabajo.
- Crear una normativa legal que excluya de forma específica la discriminación en el acceso al trabajo como consecuencia de la edad, de forma tal que se logre erradicar sistemáticamente la arraigada tendencia existente a nivel nacional tanto en sectores de la economía públicos y privados de priorizar la contratación de personal con una edad menor a los 40 años, fenómeno que afecta el cumplimiento del derecho al trabajo tal y como se estipula en el artículo 2 de la Constitución de la República.
- Aplicar con carácter inmediato la propuesta de reforma al Código del Trabajo expuesta en la presente investigación, de forma tal que se regule la contratación de personas de la tercera edad con las condiciones físicas, psicológicas y mentales que les permitan desempeñar actividades laborales de forma óptima, para así dar cumplimiento pleno a los derechos al trabajo, a la atención prioritaria e inclusión social y económica de los adultos mayores.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, F. (2014). *Vulneración a las garantías constitucionales*. México D.F.: Planeta.
- Almeida, E. (2018). *Ecuador: Estado Uninacional o Plurinacional. Análisis ético-político*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Aranda, C. (2020). *Lenguaje y trabajo en el pensamiento de Hegel* . Almería: Campus Universitario de Almería .
- Asamblea Nacional . (2008). *Constitución del Ecuador* . Montecristi: Ediciones Legales .
- Asamblea Nacional. (2008). *Código del Trabajo* . Quito : Ediciones Legales.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución del Ecuador*. Montecristi: Ediciones Legales.
- Atienza, M. (2014). *Tras la justicia*. Barcelona: Ariel.
- Beltrão, J. (2014). *Derechos Humanos de los Grupos Vulnerables*. Madrid: Red de Derechos Humanos y Educación Superior.
- Blázquez, D. (2007). *Los Derechos De Las Personas Mayores* . Madrid: Dykinson .
- Cabanellas, G. (2015). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Obema.

- Cabanellas, G., y Gómez, J. (2003). *Compendio de Derecho Laboral* . Buenos Aires: Heliasta S.R.L. .
- Cano, M. (2018). *Los Derechos Humanos y sus carencias* . Scotts Valley : CreateSpace Independent Publishing Platform .
- Cañizares, D. (2020). *Derecho Laboral* . La Habana: Ruth Casa Editorial .
- Cevallos, C. (2017). *Personas adultas mayores*. Quito: Consejo de Protección de Derechos (CPD).
- Congreso Nacional . (2005). *Código Civil*. Quito : Ediciones Legales.
- Corte Constitucional Ecuador. (2017). *sentencia núm. 162-17-sep*. Quito: Corte Constitucional Ecuador.
- Corte Suprema de Justicia . (1980). *Derechos laborales*. Quito: Gaceta Judicial.
- Diez, J. (2018). *Las Fuentes del Derecho Laboral Latinoamericano* . San José : Editorial Independiente .
- Falconi, J. (2014). *El Estado y sus Derechos* . Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Falconí, J. (2018). *Los derechos de los adultos mayores*. Quito: DerechoEcuadorcom.
- Fernández, E. (2021). *Compendio de derechos fundamentales* . Barcelona: Editorial Tirant lo Blanch .

- Ferrer, J., y Rodríguez, J. (2019). *Jerarquías normativas y dinámica de los sistemas jurídicos*. Madrid: Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A.
- García, J. (2010). *El derecho al Debido Proceso*. DerechoEcuador: <https://www.derechoecuador.com/el-derecho-al-debido-proceso>
- García, J., y Sánchez, R. (2021). *Economía española* . Pamplona : Aranzadi / Civitas.
- González, F. (2020). *Sustentabilidad, Economía Mundial, COVID-19* . Madrid: Editorial Académica Española .
- Hernández, M. (2012). *Derecho constitucional a la resistencia ¿Realidad o Utopía?* Quito: CEP.
- Herrera, G. (2015). *La familia y su importancia*. Madrid: Planeta.
- Jiménez, G. (2017). *Bases del derecho notarial*. Lima: Luppá.
- Lara, J. (2011). *Breve historia contemporánea del Ecuador* . Quito: F.C.E. .
- Lasarte, C., y Moretón, M. F. (2007). *La protección de las personas mayores*. México D.F.: Tecnos.
- Maldonado, L. (2013). *La interculturalidad todavía sigue en ciernes en el Ecuador*. Quito: Defenza y Justicia.
- Mariño, F. (2017). *Instrumentos y regímenes de cooperación internacional* . Madrid : Trotta .
- Méndez, R. (2014). *Derecho Laboral* . México D.F.: MC GRAW HILL MEX .

Méndez, R. (2019). *Derecho Laboral*. México D.F.: MC GRAW HILL MEX.

Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2014). *Norma Técnica Población Adulto Mayor*. Quito: Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Montolío, E., y Tascón, M. (2020). *El derecho a entender* . Quito: Los Libros de la Catarata .

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *COVID-19: Estimular la economía y el empleo*. Ginebra: OIT.

Porras, A. (2015). *La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas*. Quito: FORO.

Porter, A. (2020). *Los Efectos del Covid-19 en la Economía* . Michigan: Independently published .

Poveda, G. (2017). *Inclusión económica y social de los grupos vulnerables en el Ecuador*. Quito: PUCE.

Presidencia de la República del Ecuador. (2019). *Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores* . Quito: Registro Oficial .

Rodríguez, V. (2021). *Fundamentos de Derecho Internacional Público* . Caracas: Fundación Editorial Jurídica Venezolana .

Sánchez, P. (2012). *Protección Internacional de los Derechos Humanos*. Quito: UCE.

Sanromán, R. (2009). *Derecho Laboral* . México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. .

Senplades. (2017). *Plan Nacional Para el Buen Vivir*. Quito: Ediciones Legales.

Suarez, L. (2018). *Perspectivas de Derecho Constitucional Ecuatoriano* . Madrid: Editorial Académica Española .

Tercera Sala de lo Laboral y Social. (1996). *Caso Ecuador Oil*. Quito: Registro Oficial.

Todolí, A. (2021). *Regulación del trabajo y Política económica* . Madrid: Aranzadi / Civitas .

Torres, J. (2017). *La Reinserción Social aplicada a los Adultos Mayores de 70 años* . Madrid: Editorial Académica Española .

Trujillo, J. C. (2016). *Derecho del trabajo*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Valdés, F. (2016). *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales* . Albacete: Editorial Bomarzo S.L. .

Yupanky, A., y Ambuludí, M. (2016). *Inconstitucionalidad y realidad laboral en el Ecuador: Realidad laboral en el Ecuador*. Berlín: VDM Verlag.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Lorena Jacqueline Vera Fiallos, con C.C: # 0920759479 autor/a del trabajo de titulación: **El derecho constitucional al Trabajo del adulto Mayor y su normativa aplicable**. Previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Constitucional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 12 junio del 2023.

f. _____
Nombre: Lorena Jacqueline Vera Fiallos

C.C: 092075947-9



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

| | | | |
|--|---|------------------------------|----|
| TÍTULO Y SUBTÍTULO: | El derecho constitucional al Trabajo del adulto Mayor y su normativa aplicable | | |
| AUTOR(ES) (apellidos/nombres): | Lorena Jacqueline Vera Fiallos | | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres): | Dr. Javier Aguirre, MGTR(TUTOR) Lcda. María Verónica Peña Seminario, Ph. D (REVISOR) Abg. Pamela Juliana Aguirre Castro, PHD(REVISOR) | | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | | |
| UNIDAD/FACULTAD: | Sistema de Posgrado | | |
| MAESTRÍA/ESPECIALIDAD: | Maestría en Derecho Constitucional | | |
| GRADO OBTENIDO: | Magíster en Derecho Constitucional | | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 12 de junio de 2023 | No. DE PÁGINAS: | 90 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Derecho Constitucional | | |
| PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS: | Vulnerable, Calidad de Vida, Inserción Laboral, Viabilidad, paradigmas. | | |
| RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): | <p>La investigación tiene como objetivo Elaborar un proyecto de reforma legislativa al Código del Trabajo, que establezca la obligación del empleador de emplear una proporción suficiente de adultos mayores para garantizar el derecho humano a una vida digna. La investigación posee una metodología mixta es decir cualitativa y cuantitativa dado que se realizaron encuestas y entrevistas, obteniendo como resultado que En Ecuador existe un alto porcentaje de personas adultas mayores que se encuentran en posición de desempleo o cesantes y se enfrentan al paradigma de la inserción laboral por parte de las empresas o personas particulares, inclusive hasta en el ámbito del trabajo doméstico, tomando en consideración que con la entrada de vigencia de la Constitución de la República del Ecuador se instituyeron derechos o garantías constitucionales que protegieron a los grupos vulnerables y también a los grupos de minoría, que además de haber sido beneficiados, tanto a nivel constitucional, también lo han sido a nivel legal por lo que urge la práctica o ejecución de estas normas en la sociedad, concluyendo que existe una desprotección laboral del estado hacia los adultos mayores ya que no existe ninguna normativa que obligue a los empleadores a contratarlos, de ahí que los mismos caigan en estado de necesidad producto de la falta de empleo que les ayude a cubrir sus gastos básicos, siendo imperioso reformar el numeral 33 del Art. 42 del Código del Trabajo con el fin de lograr una equidad laboral sin discriminación.</p> | | |
| ADJUNTO PDF: | SI | NO | |
| CONTACTO CON AUTOR/ES: | Teléfono: 0980839674 | E-mail: lorevefi@hotmail.com | |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: | Nombre: Hernández Terán Miguel Antonio | | |
| | Teléfono: 0985219697 | | |
| | E-mail: mhtjuridico@gmail.com | | |
| SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA | | | |
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): | | | |
| Nº. DE CLASIFICACIÓN: | | | |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web): | | | |