

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES COMO UN DERECHO HUMANO: PARROQUIA URBANA CARANQUI, ASOCIACIÓN JESÚS AYÚDAME A VIVIR 2024

AUTORA: ANDREA DE LOURDES POZO IBADANGO

ASESORA: Ph.D. MAGDALIA HERMOZA VINUEZA

IBARRA-ECUADOR

ABRIL – 2025

CERTIFICACIÓN TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación titulado: “Análisis Jurídico del Derecho al Trabajo de las Personas Adultas Mayores como un Derecho Humano: Parroquia Urbana Caranqui, Asociación Jesús Ayúdame a Vivir 2024 ”presentado por el estudiante Pozo Ibadango Andrea de Lourdes con cédula de ciudadanía N° 1003315544, para obtener el Título de Abogada.

Certifico que el trabajo cumple con todos los parámetros establecidos, mediante el cual el estudiante demuestra el desarrollo de competencias en el campo de conocimiento de su profesión con un nivel de argumentación coherente, para ser sometido a la evaluación por parte de los lectores.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de originalidad de TURNITIN.

Análisis Jurídico del Derecho al Trabajo de las Personas Adultas Mayores como un Derecho Humano: Parroquia Urbana Caranqui, Asociación Jesús Ayúdame a Vivir 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	10%	10%	3%
ÍNDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	1%
2	www.tfc.com.ec Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1%
4	tiempodecrisis.org Fuente de Internet	<1%
5	ccp.ucr.ac.cr Fuente de Internet	<1%
6	Giraldo Rodriguez, Martha Liliana. "Malos tratos hacia las personas adultas mayores: una caracterizacion sociodemografica en la Ciudad de Mexico", El Colegio de México, 2022 Publicación	<1%
7	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
8	Rios Manzo, Noyli Margot. "Analisis de la Calidad de los Servicios Ofrecidos, la Acogida y la Participacion de los Usuarios en el Centro del Adulto Mayor Cam-Essalud en la Ciudad de Chimbote Durante los Anos 2015-2017",	<1%

(f:) ……

PhD Magdalia Hermoza

C.C.: 1001699162

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):

(f): .....
PhD. Magdalia Hermoza Vinueza
C.C.: 1001699162

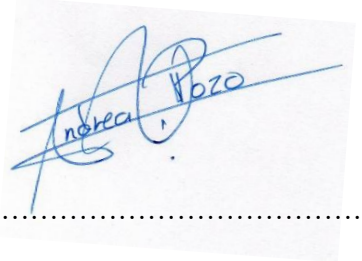
(f): .....
Mgs. Ana Gabriela Pozo Pantoja
C.C.: 1002981486

(f): .....
Dr. Nelson Joaquín Lalama Proaño
C.C.: 1001772308

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo Pozo Ibadango Andrea de Lourdes, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilizaciones de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, marzo de 2025



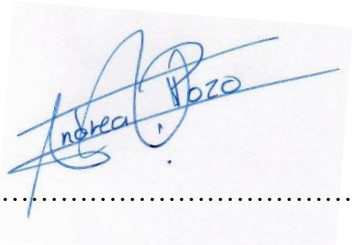
f): ……..

Pozo Ibadango Andrea de Lourdes

C.C.:1004592646

AUTORÍA

Yo, Pozo Ibadango Andrea de Lourdes, portador de la cédula de ciudadanía N°1003315544, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del (los) autor (es), y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.



f): ……..

Pozo Ibadango Andrea de Lourdes

C.C.: 1003315544

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a Dios, porque mis oraciones llegaron a mi padre celestial, quien en su infinito amor me ha dado la oportunidad de formarme tanto espiritual como académicamente, me ha procurado la provisión y me ha dado las fuerzas para, sin importar que, culminar mi educación. A quien entrego este titulo y mi profesión, entendiendo que "Confía en Jehová de todo tu corazón, y no te apoyes en tu propia inteligencia. Reconócelo en todos tus caminos y el enderezará tus veredas" Proverbios 3:5-6

A mi amado padre, un hombre esforzado y trabajador, ejemplo de responsabilidad quien apostó una y otra vez por mi, procurándome todo cuanto he necesitado para cursar y culminar mis estudios; quien ha sido mi respaldo en todo mi camino universitario, a quien no me va a alcanzar la vida para agradecer tanto amor, dedicación y esfuerzo.

A mi madre quien con sus cuidados, consejo y amor ha sido mi ayuda en los momentos donde sentí que ya no podía más, cuando quise abandonar mis sueños de ser una abogada. Su vida me ha mantenido firme y en pie.

A mi madrastra, una profesional del derecho, gran abogada, que ha estado presente desde el primer día en mi andar universitario, proporcionándome guía en mis estudios para ser esa profesional de excelencia que espera y anhela de mi.

A mis hermanos Jonathan, Johanna de quienes en algún momento quiero ser su ejemplo como hermana mayor.

Gracias Diego, amigo y colega, este logro también es tuyo.

A mis hermanos y hermanas de la iglesia con quienes aprendí que "Y todo lo que pedís en oración, creyendo, lo recibiréis" Mateo 21:22.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, mi alma mater, donde en sus aulas y pasillos he obtenido todos los conocimientos necesarios para desempeñarme como una profesional del derecho.

A mi asesora de este proyecto de investigación, la Ph.D. Magdalia Hermoza, docente que fue la primera en impartirme cátedra cuando inicie mi vida universitaria y con quien culmino esta entrañable etapa, que a lo largo del tiempo se ha convertido en una amiga y guía.

A mi metodóloga, la Ph.D. Marilena Asprino quien me ha impartido el conocimiento necesario para cursar materias de investigación, desarrollar y culminar mi proyecto y con el la carrera universitaria, cuyo compromiso es el de formar profesionales de éxito para el servicio de la sociedad.

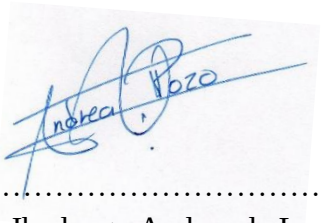
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: Pozo Ibadango Andrea de Lourdes, con CC: 1003315544, autor del trabajo de grado intitulado: Análisis Jurídico del Derecho al Trabajo de las Personas Adultas Mayores como un Derecho Humano: Parroquia Urbana Caranqui, Asociación Jesús Ayúdame a Vivir 2024 ”previo a la obtención del título profesional de (“Abogada”), en la Escuela de Jurisprudencia.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, 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 graduación 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 Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, marzo de 2025



(f.)…….
Pozo Ibadango Andrea de Lourdes

C.C. 1003315544

INDICE

CERTIFICACIÓN TUTOR....ii
PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL....iii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS....iv
AUTORÍA....v
DEDICATORIA....vi
AGRADECIMIENTO....vii
Oportunidades Laborales en la Comunidad43....x
Disposición de las Empresas a Contratar Adultos Mayores45....x
Habilidades para un Trabajo Remunerado46....x
Igualdad de Oportunidades Laborales con Jóvenes47....x
RESUMEN....1
ABATRACT....2
1. INTRODUCCION. -....3
2. ESTADO DEL ARTE. -....8
3. MATERIALES Y MÉTODOS....16
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN....20
Sentencia 080-13-SEP-CC....25
Sentencia 139-18-SEP-CC....28
Sentencia 2662-17-EP/23....29
Sentencia 287-16-SEP-CC....30
4.1 APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS....32
4.2 ENCUESTA PARA ADULTOS MAYORES....41
Oportunidades Laborales en la Comunidad....42
Disposición de las Empresas a Contratar Adultos Mayores....44
Igualdad de Oportunidades Laborales con Jóvenes....45
Habilidades para un Trabajo Remunerado....46
5. DISCUSIÓN....47
6. CONCLUSIONES....54
7. RECOMENDACIONES....55
Referencias....57

INDICE DE TABLAS

Tabla de correlación de la pregunta 1 33

Tabla de correlación de la pregunta 2 35

Tabla de correlación de la pregunta 3 36

Tabla de correlación de la pregunta 4 39

Tabla de correlación de la pregunta 5 40

INDICE DE GRAFICOS

Oportunidades Laborales en la Comunidad 43

Disposición de las Empresas a Contratar Adultos Mayores 45

Habilidades para un Trabajo Remunerado 46

Igualdad de Oportunidades Laborales con Jóvenes 47

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo general analizar el marco jurídico internacional y ecuatoriano sobre la garantía del derecho al trabajo del adulto mayor. En los últimos años, el acceso a este derecho se ha percibido como un privilegio, especialmente para las personas adultas mayores, quienes, debido al paso del tiempo, pierden sus capacidades y dejan de ser considerados una fuerza laboral óptima para su contratación o permanencia en sus puestos de trabajo; Para comprender esta problemática, se analizó la realidad de la población de las personas adultas mayores de la Asociación Jesús Ayúdame a Vivir, ubicada en la parroquia de Caranqui, en la ciudad de Ibarra, la Pregunta de investigación: que guía este estudio es: ¿En qué medida el marco normativo y la jurisprudencia ecuatoriana garantizan efectivamente el derecho al trabajo de las personas adultas mayores, y cuáles son los principales desafíos que obstaculizan su inclusión laboral? Este estudio es de tipo descriptivo y exploratorio, y busca generar información basada en su población. La técnica de investigación utilizada es el análisis documental, tiene un enfoque es mixto, combinando encuestas a los adultos mayores pertenecientes a esta asociación y entrevistas semiestructuradas dirigidas al personal encargado del centro. Se concluye que existe un marco jurídico que garantiza las oportunidades laborales para los adultos mayores; Las sentencias de la Corte Nacional de Justicia estudiadas destacan la importancia de generar fuentes de trabajo y la permanencia en sus empleos. Sin embargo, este marco es insuficiente, ya que no existen mecanismos estatales que vigilen su cumplimiento. Los desafíos que enfrentan los adultos mayores incluyen la pérdida de habilidades y fuerza laboral, la brecha generacional y la desactualización de conocimientos en un entorno digital.

Palabras clave: derecho al trabajo del Adulto mayor, derechos humanos, brecha generacional, discriminación.

ABATRACT

The general objective of this study is to analyze the international and Ecuadorian legal framework on the guarantee of the right to work of older adults. In recent years, access to this right has been perceived as a privilege, especially for older adults, who, due to the passage of time, lose their capabilities and are no longer considered an optimal workforce for hiring or remaining in their jobs; To understand this problem, the reality of the population of older adults of the Jesús Ayúdame a Vivir Association, located in the parish of Caranqui, in the city of Ibarra, was analyzed. The research question that guides this study is: To what extent do the regulatory framework and Ecuadorian jurisprudence effectively guarantee the right to work of older adults, and what are the main challenges that hinder their labor inclusion? This study is descriptive and exploratory, and seeks to generate information based on its population. The research technique used is documentary analysis, it has a mixed approach, combining surveys of older adults belonging to this association and semi-structured interviews directed at the staff in charge of the center. It is concluded that there is a legal framework that guarantees job opportunities for older adults; The rulings of the National Court of Justice studied highlight the importance of generating sources of work and permanence in their jobs. However, this framework is insufficient, since there are no state mechanisms to monitor compliance. Challenges faced by older adults include loss of skills and workforce, generation gap, and outdated knowledge in a digital environment.

Keywords: right to work for older adults, human rights, generation gap, discrimination.

1. INTRODUCCION. -

Los adultos mayores son un grupo de atención prioritaria debido a su estado de vulnerabilidad ante factores que provocan distintos niveles de discriminación y el riesgo de exclusión laboral debido a que y no son considerados como fuerza de trabajo optima. En el artículo 11 numeral 9 de la Constitución de la República del Ecuador se establece que "El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución" determinando que siempre la visión constitucional va a ser garantizar los derechos de todos los ciudadanos, en su artículo 35 les da una calidad más importante a los adultos mayores por cuanto los denomina como grupo de atención prioritaria y que el Estado está en la obligación de desarrollar tanto en el hábito público y privado, medidas que sirvan para garantizar el goce de sus derechos, el artículo 36 del mismo cuerpo legal menciona que recibirán especial atención los campos de inclusión social y económica, y protección contra la violencia. En el art. 37 ibidem numeral 2 reconoce el derecho al trabajo para las personas adultas mayores, que es una manifestación del principio de dignidad humana, reconocido en el artículo 1 de la Constitución ecuatoriana. A través de este derecho, el Estado no solo protege la autonomía y el bienestar económico de los adultos mayores, sino también su participación activa en la sociedad, contribuyendo a una vida plena de viendo ser parte prioritaria de la población económicamente activa. (Constitución. 2008)

El Estado ecuatoriano en su normativa legal reconoce como adultos mayores a todas aquellas personas cuya edad va desde los 65 años en adelante. Según el censo realizado en el 2010 en el Ecuador este grupo etario ascendía a los 940.905 lo que representaba el 6,6% de la población total (Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, 2015). En el marco de la conferencia dada por el INEC (2024) referente a "El Envejecimiento Poblacional" se destacan nuevos datos dando un resultado de 1.520.590 son adultos mayores, es decir, representan el 9% del total de la población siendo un aumento significativo, así como mayores las necesidades de que se debe suplir. Se debe entender que a pesar que estas personas se encuentran en el mismo rango de edad, sus condiciones de vida varían por diversos factores infiriendo en el proceso de envejecimiento de acuerdo a condiciones sociales, educativas, culturales y económicas siendo su modo de vida completamente diferente, en vista que muchos de ellos goza de una jubilación con pensiones que les permite vivir dignamente, , en algunos casos colaboran con el cuidado de familiares cercanos, nietos u otros, también tienen sus propios emprendimientos o retoman los estudios para actualizar

sus conocimientos académicos o tecnológicos, otras aún se encuentran trabajando y se enfrentan a una realidad compleja que les hace a un lado por la contratación de personas más jóvenes, haciendo que las necesidades de apoyo estatal sean variadas.

En tal virtud se fundamenta la intención de esta investigación para analizar la problemática de los adultos mayores que a pesar de su edad se encuentran trabajando para la obtención de el sustento diario por lo cual surge la interrogante ¿En qué medida el marco normativo y la jurisprudencia ecuatoriana garantizan efectivamente el derecho al trabajo de las personas adultas mayores, y cuáles son los principales desafíos que obstaculizan su inclusión laboral, así como las propuestas para mejorar dicha inclusión?

Los organismo internacionales de los cuales el Ecuador es suscriptor, la Organización Internacional del Trabajo a que se hará referencia en lo posterior con sus siglas OIT (2021), los derechos laborales de este grupo deben ser garantizados para promover su autonomía y dignidad; por otra parte la Declaración de los Derechos de los Adultos Mayores de las Naciones Unidas (1991) establece principios fundamentales, tales como el derecho a la igualdad y a la no discriminación en todas sus formas, que deben ser garantizados a todos los niveles de la sociedad.

El Sistema Interamericano también juega un papel crucial en la protección de los derechos de los adultos mayores. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) establece principios que deben ser respetados por los Estados parte, incluyendo el derecho a la igualdad ante la ley y la protección contra la discriminación (OEA, 1969). En este contexto, las recomendaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU son relevantes, ya que subrayan la necesidad de crear políticas que promuevan la inclusión y la igualdad de oportunidades para los adultos mayores que para el desarrollo de este trabajo de investigación serán de gran aporte.

A nivel jurisprudencial, la Corte Constitucional de Ecuador ha emitido varias sentencias sobre el derecho al trabajo de los adultos mayores. La Corte ha vuelto a decir que los derechos de las personas mayores deben protegerse de la discriminación laboral, pero no ha creado un sistema legal fuerte para abordar sus problemas. El texto debería revisarse para que diga: Esto requiere una investigación exhaustiva del marco regulatorio y la evolución de la jurisprudencia en el Ecuador.

El Código del Trabajo, en su artículo 15, reafirma el principio de no discriminación, estableciendo que *"no se podrá discriminar a los trabajadores por razones de edad*" (Código del Trabajo, 2020). Esta norma es crucial para proteger los derechos laborales de los adultos mayores y promulgar un entorno de trabajo inclusivo con medidas que aplaquen la discriminación de la que pueden verse inmersos.

A pesar de contar con un marco legal robusto, la implementación de estas normativas presenta desafíos significativos. La discriminación por edad persiste en el ámbito laboral, en gran parte debido a prejuicios sociales y a la falta de conciencia sobre los derechos de las personas mayores. Muchos empleadores continúan favoreciendo a candidatos más jóvenes, lo que perpetúa la exclusión de los adultos mayores del mercado laboral (Ministerio de Trabajo, 2023).

En Ecuador la legislación garantiza el derecho al empleo de las personas mayores. A pesar de la presencia de leyes como la Ley de las Personas Mayores y disposiciones constitucionales, es evidente que estas regulaciones no siempre son efectivas en la práctica. Nuevos estudios muestran que las personas mayores suelen ser discriminadas durante las entrevistas de trabajo y las empresas carecen de motivación para contratarlas (Álvarez, 2022). La ausencia de iniciativas específicas de formación y desarrollo profesional para este grupo demográfico perpetúa su continua exclusión de la fuerza laboral.

Desde el año 2020, la tasa de desempleo entre los adultos mayores ha mostrado una tendencia preocupante. Según el INEC, en 2020, la tasa de desempleo entre las personas de 65 años y más era del 8,2%. Para 2024, el porcentaje ha subido al 10,5%, lo que es un Aumento del 2,3% en cuatro años (según INEC, 2024).

Las diferencias en las tasas de desempleo por género son significativas. En 2024, la tasa de desempleo de las mujeres mayores será del 12,8%, cifra superior a la tasa del 8,7% de los hombres mayores (Ministerio de Trabajo, 2024). Esta brecha salarial se debe a que las mujeres trabajan más en empleos peor remunerados y trato injusto basado en la edad y el género en los empleos.

Muchos adultos mayores tienen dificultades para encontrar trabajo porque no han tenido la oportunidad de aprender nuevas habilidades. Un estudio reciente del Ministerio de Trabajo encontró que el 65% de los adultos mayores no han participado en ningún programa de

capacitación desde que comenzó la pandemia (Ministerio de Trabajo, 2024). Es difícil encontrar trabajo cuando ya no tienes las habilidades adecuadas.

La discriminación por edad es un problema importante que afecta a muchas personas. Una encuesta reciente realizada en 2024 encontró que el 40% de los empleadores no quieren contratar personas de 60 años o más, alegando que son menos eficientes (INEC, 2024). Esta falsa creencia impide que los adultos mayores puedan trabajar y contribuir a la economía condenándolos a una vida precaria, llena de dificultades.

La crisis económica de la pandemia ha afectado a los adultos mayores más que a nadie. Es más probable que las empresas despidan a los trabajadores mayores porque llevan mucho tiempo en la empresa y ganan más dinero, no siendo rentable mantenerlos en sus puestos de trabajo en comparación con personas de menor edad. En 2024, un estudio mostró que el 30% de los adultos mayores enfrentan desafíos físicos que les dificultan trabajar. Esta situación, junto con la falta de suficientes oportunidades laborales, empeora aún más su situación de desempleo.

Cuando los adultos mayores pierden sus empleos, es más probable que tengan dificultades económicas y acaben viviendo en la pobreza. El INEC informa que un impactante 35% de los adultos mayores que no tienen trabajo viven en la pobreza, lo que demuestra lo importante que es contar con buenas políticas públicas (INEC, 2024).

Cada vez más adultos mayores en Ecuador tienen dificultades para encontrar trabajo desde 2020, hay muchos factores diferentes que les dificulta encontrar trabajo. Hay algunas razones por las que existe este problema, como no recibir suficiente capacitación, tratar injustamente a las personas mayores, el impacto de la pandemia en la economía y problemas de salud. Cuando la gente pierde su empleo, no se trata sólo de ellos. Tiene un gran impacto en todo el país, desde la economía hasta cómo vivimos nuestras vidas. Necesitamos asegurarnos de que todos, sin importar su edad, tengan la oportunidad de trabajar y ser parte de la fuerza laboral.

Para el desarrollo de este trabajo se planteo los siguiente objetivo especifico: Analizar el marco jurídico que protege el derecho al trabajo de las personas adultas mayores, destacando su reconocimiento como un derecho humano fundamental. Dado que es un tema de relevancia como objetivos específicos se tiene en primer lugar: Examinar las decisiones

jurisprudenciales emitidas por la Corte Constitucional sobre las normativas nacionales e internacionales que garantizan el derecho al trabajo de las personas adultas mayores. Identificar los desafíos y barreras que enfrentan las personas adultas mayores en el ámbito laboral. Finalmente Proponer recomendaciones para fortalecer la protección y promoción del derecho al trabajo de las personas adultas mayores desde una perspectiva de derechos humanos.

2. ESTADO DEL ARTE. -

De la revisión de fuentes nacionales e internacionales científicas, académicas, doctrinarias, jurisprudenciales que guardan relación con la temática a tratarse, se encuentran en repositorios digitales de diferentes revistas científicas análisis investigativos de los derechos de las personas adultas mayores, siendo los más recurrentes el derecho a la salud y a la vivienda de este grupo etario, generando un conocimiento amplio del mismo, son escasos los estudios que se centran en su derecho al trabajo así como todas las implicaciones de la falta del mismo que se presentarán los siguientes antecedentes:

A nivel internacional se destaca el estudio realizado por la International Labour Organización del 2024, en su articulo "La difícil situación de los trabajadores de más edad en la subutilización de la fuerza de trabajo" donde destaca que el envejecimiento de la población es una realidad demográfica a nivel mundial, por lo que la población de 65 años o mas se ha duplicado en las ultimas décadas, pasando de 324 millones en 1990 a 761 millones en 2021, lo que genera un impacto en los mercados laborales y cuestionando hasta que grado es sostenible para las instituciones de protección de sus derechos laborales garantizar los mismos. (International Labour Organizacion, 2024)

En el mismo estudio se destacan las siguientes cifras estadísticas que surgen en el último "Informe sobre la Protección Social en el Mundo", que en 2023, el 79,6% de las personas que superaban la edad de jubilación en el mundo recibían una pensión. A pesar de que esta cifra global parece positiva, cabe mencionar que tan sólo el 12,7% de las personas sobre la edad de jubilación la reciben en los países denominados en vías de desarrollo, frente a una cobertura casi universal 96,8% en las naciones del primer mundo. Además, no existiendo información sobre el nivel y la adecuación de estas pensiones que generan una vida digna. . (International Labour Organizacion, 2024)

Los datos ofrecidos por este estudio son valiosos que muestran la realidad y los retos a nivel mundial a la que se enfrentan los adultos mayores. En el 62% de los países con datos disponibles para este análisis, la proporción de desempleados de larga duración es mayor entre las personas de 55 años o más que entre las de 25 a 54 años que están en edad económicamente activa. Otro dato aportado por este estudio es que las personas adultas mayores prefinen quedarse en la desocupación a que buscar un empleo remunerado, dadas las condiciones que presentan las empresas para su contratación como la discriminación por

edad, la falta de conocimientos técnicos, la brecha tecnológica y apoyo en la búsqueda de empleo, conocimientos reales o percibidos obsoletos, la condición geográfica para su movilidad, la percepción del anciano frente a los nuevos conocimientos. Tal es el caso que el 92% de los países sobre existen datos disponibles, las personas de 55 años o más que buscan trabajo y están desanimadas es mayor que la de personas de 25 a 54 años. (International Labour Organizacion, 2024)

Otros estudios ponen en relieve la discriminación por edad en el ámbito laboral. Así en Sudamérica, especialmente en grupos etarios más avanzados se resalta de conformidad con los estudios de la OIT que la tasa de desempleo para el año 2022, en Sudamérica se observa que para las personas de este grupo etario comprendido entre los 55 a 59 años fue de 4,0%, para el grupo de 60 a 64 años fue de 3,8% y para las personas mayores de 65 años fue de 2,8%. En el año 2022, los países con las tasas de desempleo mas altas fueron en las personas adultas en diferentes rangos de esas como: de 55 a 59 años fueron: Colombia (6,8%), Chile (6,1%) y Brasil (5,7%), mientras que para el grupo etario de 60 a 64 años los países que presentaron tasas más altas fueron: Colombia (6,8%), Chile (6,3%) y Argentina (4,6%). Y los países que presentan las más altas tasas de desempleo de los mayores de 65 años son: Colombia (5,2%), Argentina y Chile (3,9%). (Ministerio del Trabajo , 2024)

En países como Argentina, Brasil, y México, a pesar de que existen leyes que prohíben la discriminación por edad en el ámbito laboral, la falta de políticas específicas para este sector poblacional sigue siendo una limitante para garantizar su derecho al trabajo. Además, la informalidad laboral es una de las principales alternativas que enfrentan las personas adultas mayores en la región, lo que a menudo resulta en condiciones precarias y falta de acceso a seguridad social.

Organizaciones internacionales han realizado análisis sobre el trabajo en personas adultas mayores, tal es el caso del estudio realizado por la OIT (2024), sobre la situación laboral de las personas adultas mayores en Ecuador, en la cual se destaca que el 44% de las personas adultas mayores en el estado ecuatoriano sufren una situación de inseguridad económica provocada por la falta de oportunidades laborales, no reciben ingresos por su trabajo ni una pensión de vejez (ya sea contributiva o no contributiva). Esta inseguridad es elevada que el promedio para América Latina y el Caribe, donde un 34,5% de personas mayores de 65 años no tienen ingresos (Organización Internacional del Trabajo, 2024)

La inseguridad económica entre los adultos mayores en Ecuador afecta de en mayor medida a las mujeres con unan taza del desempleo de 58,1%, siendo el doble en comparación con los hombres quienes carece de ingresos laborales o pensiones de un 27,5%. La falta de ingresos para percibir una remuneración obliga a estas personas en este grupo etario a prolongar su vida laboral más allá de la edad legal para de jubilación y se menciona que en 2022, la participación laboral de la población total de personas adulta mayor en Ecuador fue del 39%, con un estimado de 4 de cada 10 de estas personas estaban trabajando o buscando empleo. (Organización Internacional del Trabajo, 2024)

Aportando al tema de estudio, cabe resaltar que la falta de acceso a trabajos remunerados priva a los adultos mayores de su derecho a la dignidad y su autonomía económica así lo mencionan los autores Rosana Armijos y George Velásquez que resaltan que su marginación social y económica destaca que tal es el grado de discriminación que se impone un requisito la edad mínima en 22 años y máxima en 36 años para aplicar a los empleos. Estas circunstancias la tasa de empleo en el Ecuador según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en los adultos jóvenes de 18 a 29 años es de 31,2%, mientras tanto la tasa de empleo según en mismo instituto con corte a julio de 2023 en los adultos mayores es de 12,0 %. (Armijos & Velasquez, 2024)

En otro estudio realizado a nivel nacional se verifica la importancia de la ley del Adulto Mayor (2019), destaca que de acuerdo a su necesidad ellos gozaran de su protección y beneficio sin ningún tipo de discriminación, tomando en cuenta su bienestar y respetando en cuanto a su integridad como sus derechos para que así no exista vulneración a sus derechos. Además se tomará en cuenta su inclusión progresiva al grupo etario hacia las diferentes fuentes del trabajo que podrían desempeñar y que estas actividades ayudaran a desenvolverse dentro de la sociedad, con el objeto de convivir de una manera mas armoniosa para tener una buena calidad de vida pues en su mayoría son rechazados y marginados porque su mismo desempeño no les favorece. (Guevara, Córdova, Narváez, & Borja, 2024)

Se menciona que la ley tiene en cuenta la inclusión progresiva de los adultos mayores en las diferentes fuentes de trabajo, reconociendo que su participación en el trabajo es una forma de contribuir a la sociedad y obtener una buena calidad de vida. Este es un aspecto fundamental de la Ley del Adulto Mayor: promover el acceso de los adultos mayores al mercado laboral, tanto en el sector público como privado.

En un estudio realizado por Melina Michelle Guevara y otros se destaca en sus conclusiones que necesario que existan políticas laborales que favorezca a los adultos mayores que carecen de ingresos económicos para sostener una vida digna, en vista de que ellos no tienen una actividad económica que les genere estabilidad reflejada en la obtención de recursos económicos, que no posean bienes así como una pensión jubilar, para esto el Estado debe optar por general política pública de inclusión laboral que consista en incentivos tributarios para las empresas que contraten a personas adultas mayores en su nomina de empleados, mas aun brindar un incentivo especial cuando se trate de adultos mayores que hayan cumplido una sentencia condenatoria, pues son personas en doble situación de vulnerabilidad y les cuesta tener una verdadera inclusión laboral y permanente por su edad, tienen que enfrentar en muchas ocasiones actitudes de discriminación por su pasado judicial. (Guevara, Córdova, Narváez, & Borja, 2024)

El desempleo en personas adultas mayores es una de las problemáticas sociales más relevantes en Ecuador, especialmente considerando el envejecimiento de la población y la creciente esperanza de vida. Por los que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) destaca que "*En abril de 2024, la tasa de Adecuado/Pleno en adultos mayores fue del 15,1% a nivel nacional."* Realizando una comparativa que "*En diciembre de 2024, la tasa de Adecuado/Pleno en adultos mayores fue del 15,3% a nivel nacional"* se destaca que la taza de desempleo en el grupo de las personas adultas mayores bajó el desempleo entre las personas mayores de 60 años ha sido un tema recurrente en los informes laborales, mostrando una tendencia preocupante tanto en la cantidad de personas sin empleo como en las dificultades que enfrentan para acceder al mercado laboral formal. (Intituto Nacional de Estadisticas y Censos, 2024)

En Ecuador, el desempleo es uno de los principales desafíos sociales y económicos. Sin embargo, las estadísticas del INEC muestran que las personas adultas mayores enfrentan tasas de desempleo significativamente más altas que la población general. De acuerdo con el informe de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del INEC, las personas mayores de 60 años tienen mayores dificultades para acceder a empleos formales o incluso a trabajos informales debido a barreras estructurales como la discriminación por edad, la falta de programas de inclusión laboral y la limitada capacitación profesional para este grupo poblacional.

Los datos de la ENEMDU muestran las siguientes cifras de desempleo entre las personas adultas mayores en los últimos años que para diciembre de año 2019, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), del total de la población, el 25% se encontraba en una situación de pobreza; el 60% de la población con empleo no se encuentran afiliados a la seguridad social y, de aquellas personas con alguna ocupación, el 63% era trabajo informal, de acuerdo con la definición y directrices de la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo con sus siglas "CIET" (Oficina Internacional del Trabajo 2004). Este escenario, sumado a la ya mencionada fragmentación y segmentación del sistema de protección social ecuatoriano, vuelve aún más retador el pensar alternativas de mecanismos de protección social, así como políticas de reactivación, ya que se requiere considerar los determinantes particulares y estructurales de la pobreza y la informalidad en el país, y los canales de afectación de la emergencia sanitaria. (Organizacion Internacional del Trabajo, 2022)

Con respecto al aporte de los estudios realizados EDEMDU presenta estadística preocupante sobre la distribución del empleo en los sectores formal e informal de la economía ecuatoriana, destacando particularmente la situación de dos grupos etarios: los adultos mayores (65 años y más) y los jóvenes (15 a 24 años). A través de esta información, se puede realizar un análisis jurídico sobre el derecho al trabajo, la informalidad laboral y las implicaciones de estas cifras para la protección de los derechos laborales en el país. (EDEMDU, 2024)

Según la encuesta realizada por ENEMDU, una gran cantidad de los adultos mayores en Ecuador se encuentra en el cuarto grupo de población, lo que significa que no obtiene ingresos laborales ni una pensión de jubilación tanto del sistema contributivo como no contributivo. En 2022, el porcentaje de adultos mayores que se encontraban en esta circunstancia fue del 43,9 por ciento. A pesar de que este porcentaje puede resultar elevado, se ha observado una reducción moderada del 6% en relación a hace 15 años atrás. En términos generales, cerca del 44% de los adultos mayores sufre de inseguridad financiera, a causa de la ausencia de ingresos laborales o de una prestación del sistema de pensiones contributivo y no contributivo (Organizacion Internacional del Trabajo, 2024).

La inseguridad económica de alrededor del 44% de los adultos mayores está directamente vinculada a la vulnerabilidad social de este grupo. La falta de acceso a pensiones o ingresos

laborales coloca a los adultos mayores en una situación de desprotección, vulnerando su derecho a una vida digna, previsto tanto en la Constitución como en tratados internacionales como la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. A pesar de la disminución del 6% en comparación con años anteriores, el porcentaje sigue siendo considerable, lo que demuestra que aún persisten desigualdades estructurales en el acceso a los derechos económicos de los adultos mayores. De igual manera se menciona lo siguiente que aporta al tema de estudio el realiza por la Organización Internacional del Trabajo detallado en el documento "*La seguridad económica de los adultos mayores en Ecuador: situación actual y desafíos para la política pública*" del año 2023 en el que se menciona que tan solo el 22,2% de los adultos mayores recibe ingresos derivados del trabajos remunerados, con una cifra aún más baja a nivel regional 13,6%. Este porcentaje refleja la discriminación por edad en el acceso al empleo y una falta de inclusión laboral de los adultos mayores en el mercado de trabajo. (Organizacion Internacional del Trabajo , 2023)

Existe también una diferenciación entre el desempleo de adultos mayores en el sector urbano y rural también se evidencia de la siguiente manera:

> Además, los seniors mayores de 65 años que viven en el área rural presentan tasas más bajas de empleo adecuado que el grupo de los seniors de 55 a 64 años. Se observa que los seniors mayores de 65 años presentan su tasa de empleo adecuado más baja en diciembre de 2021, llegando a 5,8%, y la más alta la presentaron en diciembre de 2022 cuando llegó a 10,5%. (Ministerio del Trabajo , 2024)

En el mismo análisis del derecho al trabajo de las personas adultas mayores realizada por la OIT se menciona que la discriminación estructural presente en el acceso al empleo adecuado para las personas adultas mayores, especialmente para aquellos mayores de 65 años que viven en áreas rurales. La baja tasa de empleo adecuado (5,8% en 2021) evidencia una falta de oportunidades laborales para este grupo, lo que contraviene su derecho al trabajo y a la igualdad de condiciones laborales garantizados por la Constitución ecuatoriana y en normas internacionales. Aunque se observa una mejora en 2022 (10,5%), esta sigue siendo significativamente baja, lo que indica la necesidad de que el Estado implemente políticas de inclusión laboral que favorezcan a los adultos mayores, especialmente en zonas rurales, garantizando que puedan acceder a un empleo digno y adecuado a sus capacidades.

Se evidencia una situación de desigualdad de género en el acceso y la prevalencia del empleo adecuado o pleno en el grupo de los adultos mayores en Ecuador, así lo menciona la OIT en su estudio "*La seguridad económica de los adultos mayores en Ecuador: situación actual y desafíos para la política pública*" La prevalencia de empleo pleno adecuado es superior en hombres de edad avanzada, en comparación con las mujeres de ese mismo rango de edad. Esta diferencia es tal que en promedio, durante los años estudiados, por cada mujer de edad avanzada con empleo pleno, hay dos hombres en la misma condición. Sin embargo, ambos grupos están por debajo del promedio nacional de empleo plena. (Organizacion Internacional del Trabajo , 2023)

En este mismo estudio de la OIT aporta una acepción de lo que implica la seguridad económica en la vejes es aquí de se menciona que la seguridad económica en la vejez se caracteriza por la habilidad de tener y utilizar de manera autónoma un volumen adecuado de recursos financieros para su subsistencia. Principalmente, las personas de edad avanzada adquieren sus recursos financieros de tres fuentes: seguridad social, que comprenden pensiones, seguros médicos y subsidios por discapacidad; mercado de trabajo, que incluye el ingreso laboral, la acumulación de capital e intereses; y ayudas familiares. (Organizacion Internacional del Trabajo , 2023)

La seguridad económica de las personas adultas mayores está profundamente vinculada con los derechos de protección social, que están garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, particularmente en el artículo 36, que establece que el Estado garantizará a las personas adultas mayores, entre otros derechos, el acceso a pensiones, seguros de salud, y subsidios por discapacidad.

Otro estudio similar al presente, realizado en Ecuador que guardan concordancia con el tema a tratar menciona que concuerda con el tema a abordar, indica que la discriminación laboral es frecuente e incluso socialmente aceptada, ya que los adultos mayores son objeto de discriminación por su edad al buscar un empleo o en relación con la permanencia en su sitio de trabajo. Por lo tanto, se han instaurado regulaciones de orden legal para prevenir este tipo de impactos y violaciones a los derechos humanos y a la constitución, incluso expresadas, como se expresó previamente, desde la legislación internacional. (Viera Balseca , 2020)

Así, la legislación ecuatoriana, incluyendo la Ley del Adulto Mayor y el Código del Trabajo, establece normas para proteger a este grupo vulnerable, pero la efectividad de estas normas depende de su aplicación y de la implementación de políticas públicas que promuevan la inclusión laboral sin discriminación.

3. MATERIALES Y MÉTODOS

El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido tanto a nivel nacional como internacional, siendo parte integral de la dignidad humana y del desarrollo de las sociedades. Para las personas adultas mayores, este derecho se enfrenta a diversas barreras, entre las que destacan la discriminación en base a la edad, la falta de oportunidades laborales y la vulnerabilidad económica. En este contexto, el análisis del derecho al trabajo de las personas adultas mayores desde una perspectiva jurídica y sociológica es esencial para comprender los desafíos y las oportunidades que enfrentan este grupo etario, especialmente en contextos locales como el de la Parroquia Urbana Caranqui, en la ciudad de Ibarra, Ecuador.

El presente estudio es de tipo descriptivo y exploratorio, su objetivo es examinar la situación laboral de las personas adultas mayores en Ecuador, específicamente en lo relacionado con las tasas de desempleo entre 2020 y 2024, relacionadas con su inclusión en el mercado laboral ecuatoriano. Además, se busca explorar las principales barreras que enfrenta este grupo etario para acceder a empleos dignos y formales con estabilidad laboral.

La técnica de investigación seleccionada para este estudio es el análisis documental, una metodología que permite el estudiar y analizar fuentes secundarias, como informes, bases de datos oficiales, artículos académicos y documentos estatales, con el fin de obtener información relevante sobre el estado del empleo en las personas adultas mayores en Ecuador.

La metodología deductiva y socio-jurídica son herramientas optimas para abordar este análisis por lo que el enfoque es mixto, ya que permiten entender tanto las dimensiones normativas como las prácticas sociales y culturales relacionadas con el acceso al trabajo de las personas adultas mayores en esta comunidad específica. Este enfoque metodológico permitirá visibilizar los derechos de este grupo vulnerable y explorar las condiciones que afectan la efectividad del derecho al trabajo en un contexto local determinado.

Así mismo la metodología cualitativa se enfoca en la comprensión profunda de fenómenos sociales complejos, como el acceso al trabajo de las personas adultas mayores, mediante el uso de técnicas de recolección de datos que priorizan la interpretación y el análisis de los significados y las experiencias de los participantes. En el caso de este estudio, se opta por esta metodología debido a la necesidad de comprender las realidades subjetivas de las

personas adultas mayores que pertenecen al “Asociación Jesús Ayúdame a Vivir” , su relación con el trabajo, y los factores legales y sociales que influyen en sus posibilidades de empleo.

El uso de la metodología cualitativa se justifica por las siguientes razones, exploración de contextos específico que permite explorar el contexto particular de la parroquia Urbana Caranqui, en donde las realidades socioculturales y económicas pueden ser diversas y diferentes a las de otros contextos. Las experiencias de las personas adultas mayores en esta comunidad pueden estar influenciadas por factores sociales locales que no se abordan fácilmente a través de metodologías cuantitativas. La metodología cualitativa permite también comprender cómo las normas y principios legales, como el derecho al trabajo y la no discriminación por edad, son interpretados y aplicados en la práctica en una comunidad específica. A través de las narrativas de los actores sociales, se puede analizar la percepción y la implementación de las leyes laborales que afectan a las personas adultas mayores, y cómo estas leyes interactúan con las estructuras sociales y culturales locales.

En este sentido, el análisis cualitativo permite captar las realidades más humanas y complejas de las personas adultas mayores que pertenecen a la Asociación Jesús Ayúdame a Vivir durante el año 2024, cuyos derechos laborales pueden estar siendo vulnerados o ignorados, a pesar de los avances normativos en materia de derechos humanos y derecho al trabajo.

Esta investigación es de campo debido a que la recolección de la información se basa en la aplicación de entrevistas en la Asociación Jesús Ayúdame a Vivir ubicada en la Parroquia de Caranqui de la ciudad de Ibarra aportando las experiencias del grupo de adultos mayores pertenecientes al mismo y como sienten el garantismo de sus derechos en torno a gozar de un trabajo digno para solventar su estilo de vida. Los entrevistados por sugerencia propia no quisieron aportar con sus datos personales en vista de que son rotados por riversas instituciones similares.

La población sobre la que se realizó la investigación y recolección de datos fueron las personas adultas mayores que forman parte de la “Asociación Jesús Ayúdame a Vivir” de la parroquia Caranqui quienes aportaron de primera mano las impresiones sobre la falta de oportunidades laborales para su grupo etario, siendo los entrevistados 81 personas adultas

mayores que forman el total del universo, por lo que la confiabilidad de los resultados obtienes es del cien porciento

La metodología socio-jurídica integra el análisis jurídico con el contexto social, cultural y económico en el que las normas son aplicadas. Esta metodología se justifica en el estudio del derecho al trabajo de las personas adultas mayores por las siguientes razones: El derecho al trabajo no debe entenderse solo como un conjunto de normas legales, sino también como una realidad social que aporta de las estructuras sociales, las instituciones y las prácticas cotidianas en la sociedad. En este sentido, la metodología socio-jurídica permite analizar cómo el derecho al trabajo se ejerce efectivamente en la práctica, dentro de un contexto específico como la Parroquia Urbana Caranqui, tomando en cuenta las particularidades socioeconómicas y culturales de la región.

La metodología socio-jurídica también examina cómo el derecho puede ser una herramienta para promover el cambio social. El estudio de las prácticas jurídicas y su implementación en la comunidad puede ayudar a identificar cuáles son los desafíos y limitaciones para que las personas adultas mayores puedan acceder a un empleo digno. Asimismo, permite observar si existe una transformación social hacia una mayor inclusión de las personas adultas mayores en el mercado laboral, y cómo la legislación y las políticas públicas pueden contribuir a ese proceso.

Esta metodología contiene un enfoque interdisciplinario integrando conocimientos tanto del derecho como de las ciencias sociales. En este estudio, se integrarán datos obtenidos de fuentes jurídicas, como leyes y normativas, y de fuentes sociales, como testimonios de personas adultas mayores, trabajadores sociales y miembros de la Asociación Jesús Ayúdame a Vivir. Esto permite una comprensión más holística de los problemas que enfrentan las personas adultas mayores en su acceso al trabajo, y facilita la formulación de recomendaciones para políticas públicas más inclusivas.

También permite enfocar el análisis en la discriminación por edad, un problema que muchas personas adultas mayores enfrentan al tratar de acceder a un empleo. A través de esta metodología, se puede estudiar cómo las normas jurídicas existentes se alinean con la realidad social en relación con la discriminación laboral por edad, y cómo las políticas públicas pueden promover la igualdad de oportunidades en el empleo.

Este enfoque combinado permite no solo identificar los obstáculos que enfrentan las personas adultas mayores en el acceso a un empleo, sino también ofrecer propuestas concretas para mejorar la inclusión laboral de este grupo vulnerable, fortaleciendo su participación en la vida económica y social, y asegurando que sus derechos sean respetados y promovidos de manera efectiva.

El análisis documental se realizó siguiendo una metodología inductiva, permitiendo extraer patrones, tendencias y conclusiones a partir de los datos y textos revisados. Los documentos fueron clasificados en tres categorías: a) estadísticas laborales del INEC (ENEMDU), b) marco legal del Ecuador, y c) estudios académicos sobre el desempleo de personas adultas mayores en Ecuador. Esta clasificación permitió estructurar el análisis de manera sistemática. Mismos que fueron leídos detenidamente y se realizó una codificación temática para identificar las variables relevantes, tales como las tasas de desempleo por grupos etarios, las diferencias entre la población general y las personas adultas mayores, las políticas públicas aplicadas, y los factores que influyen en la inserción laboral de este grupo.

Se realizó un análisis comparativo de las tasas de desempleo entre las personas adultas mayores y la población general, con el fin de identificar las brechas existentes en el acceso al empleo formal. Se analizaron también las tendencias en el empleo de este grupo a lo largo de los años 2020-2024, evaluando si las políticas públicas han logrado mejorar su situación laboral.

A partir de los datos obtenidos, se realizó una síntesis de la información más relevante, enfocándose en los hallazgos más significativos relacionados con las políticas públicas, las barreras laborales para las personas adultas mayores, y las posibles soluciones para mejorar su inclusión en el mercado laboral.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El derecho al trabajo es un pilar fundamental de los derechos humanos, reconocido tanto a nivel internacional como nacional. En Ecuador, las personas adultas mayores no solo tienen derecho al acceso a un empleo digno, sino que este derecho está protegido por diversas normativas. En este contexto, se busca analizar el marco jurídico ecuatoriano que vela por el derecho al trabajo de las personas adultas mayores, considerando que la integración de este grupo a la fuerza laboral no solo responde a una necesidad económica, sino que también promueve su inclusión social y su bienestar.

En primer lugar, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 establece de manera clara y contundente el derecho al trabajo como un derecho humano fundamental. En su Artículo 33, establece que *"El trabajo es un derecho y un deber social, protegido por el Estado. El Estado garantizará el derecho al trabajo y a la seguridad social en condiciones de equidad y dignidad".*

Este artículo garantiza que todas las personas, independientemente de su edad, pueden acceder a condiciones de trabajo dignas y no discriminatorias. Sin embargo, es importante destacar que, si bien la Constitución establece la no discriminación, el Artículo 66, en su numeral 13, reconoce específicamente la prohibición de discriminación por edad en el ámbito laboral, lo que incluye a las personas adultas mayores.

La Constitución de 2008 es el marco fundamental que respalda el derecho al trabajo para las personas adultas mayores. A pesar de este reconocimiento, el reto se encuentra en la implementación de políticas que faciliten el acceso efectivo a un empleo digno para este grupo. Es así que en el art. 37 se determina que "*El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: 2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones"*

El Estado tiene la obligación de garantizar condiciones laborales adecuadas, tomando en cuenta las limitaciones físicas y cognitivas que pueden acompañar al envejecimiento. Este enfoque es clave para evitar la discriminación por edad, asegurando que los adultos mayores puedan trabajar en un entorno que respete sus condiciones de salud y capacidades. Se debe promover una adaptación razonable del entorno laboral, como en la legislación internacional que establece que el empleo debe ser accesible para todas las personas, independientemente de su edad o estado físico.

La Ley Orgánica del Trabajo (LOT), actualizada en 2024, constituye la principal norma que regula las relaciones laborales en Ecuador. En su Artículo 42, establece que:

> Se prohíbe toda forma de discriminación por edad en el ámbito laboral. El empleador debe garantizar condiciones laborales equitativas para todos los trabajadores, sin distinción por razones de edad.

Además, el Artículo 79 del Código del Trabajo estipula que los trabajadores que alcanzan la edad de jubilación, si lo desean, pueden continuar trabajando en la empresa, siempre que exista un acuerdo mutuo con el empleador. Cuando se habla de igualdad en tanto a la remuneración correspondiendo así a un trabajo equivalente se le otorga la misma remuneración, sin distinción por motivo de nacionalidad o edad. edad, raza, color, procedencia social, lengua, religión, afiliación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otro tipo; además, se considerarán la especialización y práctica en la realización del trabajo para los propósitos de la remuneración. (codigo del Trabajo, 2020)

Este cuerpo normativo refuerza la prohibición de la discriminación laboral por razones de edad y promueve la posibilidad de que las personas adultas mayores puedan seguir activas en el mercado laboral, incluso después de alcanzar la edad de jubilación. Esta disposición es clave para la inclusión laboral de este grupo.

En el Código Orgánico Integral Penal (COIP), se reconoce el derecho de las personas adultas mayores a una vida digna, pero la Ley Orgánica de la Personas Adultas Mayores (2018) es la normativa específica que protege sus derechos en diversas áreas, incluido el trabajo. El Artículo 12 de esta ley establece:

> El Estado garantizará que las personas adultas mayores puedan acceder a condiciones de empleo de calidad, así como a programas de capacitación y empleo en igualdad de condiciones con las demás personas.

Además, en el Artículo 14, se menciona que las políticas públicas deben promover la empleabilidad de este grupo mediante la inclusión en programas formativos y de sensibilización laboral.

Esta ley crea un marco específico que reconoce la vulnerabilidad de las personas adultas mayores y la necesidad de promover su integración al mercado laboral a través de políticas activas. Además, subraya el compromiso del Estado con la capacitación continua, lo cual es esencial en un contexto laboral que cambia rápidamente.

En el art. 9 de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores menciona a los debes del Estado ecuatoriano, se determina que tiene las siguientes obligaciones, en el literal a) de crear y llevar a cabo políticas públicas, planes y programas que se alineen con el Plan Nacional de Desarrollo, orientados a la protección de los derechos de los adultos mayores, fundamentados en una planificación coordinada entre las entidades que conforman el Sistema Nacional Especializado de Protección Integral de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.(Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores , 2019)

Es responsabilidad del Estado formular y llevar a cabo políticas públicas, planes y programas específicos que promuevan y protejan los derechos de las personas adultas mayores. Esta obligación está en línea con el principio constitucional de que el Estado debe garantizar los derechos de todas las personas, incluidos los grupos vulnerables como los adultos mayores art. 36 de la Constitución. En este sentido, la Constitución ecuatoriana reconoce que las personas adultas mayores deben disfrutar de una vida digna y el acceso a derechos fundamentales como salud, educación y trabajo.

En el reglamento de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores se extiendes distintos numerales en donde se reflejas el compromiso del estado imponiéndolos como obligaciones a cumplir en asegurarse del cuidado de las personas adultas mayores para ello, el Sistema Nacional Especializado de Protección Integral de los Derechos de las Personas de edad avanzada, coordinará y establecerá reglas e implementará políticas públicas, planes, programas, proyectos y acciones relacionados con: 1. Promoción de derechos de las personas adultas mayores.(Reglamento a la Ley Organica de las Personas Adultas Mayores, 2020)

El establecimiento del Sistema Nacional Especializado de Protección Integral implica la creación de una estructura organizada, compuesta por diversas instituciones del Estado que trabajen de forma coordinada para atender las necesidades específicas de las personas adultas mayores. Este sistema tiene como objetivo coordinar y articular políticas, normas y servicios de manera efectiva, evitando que los derechos de los adultos mayores sean vulnerados por

descoordinaciones entre diferentes niveles de gobierno o entidades encargadas de su atención. Es importante que este sistema esté bien dotado de recursos y sea operativo, con personal capacitado que garantice la implementación de medidas que respondan a las necesidades del grupo.

Del mismo cuerpo legal en el numeral 2. *Atención prioritaria y especializada de las personas adultas mayores en función de su nivel de autonomía y grado de vulnerabilidad;* derecho de las personas adultas mayores a recibir atención prioritaria y especializada, teniendo en cuenta su nivel de autonomía y grado de vulnerabilidad, en consonancia con los derechos constitucionales y humanos reconocidos en Ecuador. La autonomía debe ser respetada siempre que sea posible, permitiendo que las personas adultas mayores tomen decisiones sobre su vida y bienestar. Este enfoque asegura que el Estado cumpla con su obligación de garantizar la igualdad y no discriminación, proporcionando una atención adecuada que responda a la diversidad de necesidades dentro de este grupo, en el marco de los derechos humanos y la dignidad. (Reglamento a la Ley Organica de las Personas Adultas Mayores, 2020)

En tanto que en el numeral 6. *Acceso prioritario a programas de capacitación permanente en función de sus necesidades específicas, nivel de autonomía y grado de vulnerabilidad;* El acceso prioritario a programas de capacitación permanente para las personas adultas mayores, en función de su nivel de autonomía y grado de vulnerabilidad, es un derecho que responde al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación establecido en la Constitución de Ecuador que coadyuva a que puedan acceder a un empleo digno en razón de sus capacidades. La capacitación continua permite a este grupo mantener o recuperar su autonomía e integración social, mejorando su calidad de vida y acceso a oportunidades laborales y educativas. Además, al priorizar la capacitación según sus necesidades específicas, se garantiza que el Estado brinde una atención adaptada a las distintas realidades de las personas adultas mayores, especialmente aquellas con mayor vulnerabilidad, fomentando su inclusión plena y el respeto por sus derechos fundamentales. Este enfoque refuerza la responsabilidad del Estado de promover la dignidad y el bienestar de los adultos mayores, asegurando que todos tengan acceso a herramientas para su desarrollo y participación activa en la sociedad. (Reglamento a la Ley Organica de las Personas Adultas Mayores, 2020)

El reglamento de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores en el numeral 8 *"Apoyo a las familias de las personas adultas mayores, con especial énfasis en aquellas que están en situación de pobreza o vulnerabilidad;"* Refleja un enfoque integral de protección social. Este apoyo es crucial para garantizar que las personas adultas mayores, especialmente las más vulnerables, no solo reciban asistencia directa, sino que también se favorezca el entorno familiar como agente clave en su bienestar. El Estado ecuatoriano tiene la obligación de fortalecer la red de apoyo familiar, proporcionando recursos, servicios y programas que mitiguen las barreras económicas y sociales, promoviendo la solidaridad y la cohesión social. Este enfoque busca que las familias, como principales cuidadoras y protectoras, puedan desempeñar su rol de manera efectiva, garantizando la dignidad y la calidad de vida de las personas adultas mayores en situación de vulnerabilidad. (Reglamento a la Ley Organica de las Personas Adultas Mayores, 2020)

El marco jurídico ecuatoriano establece un conjunto robusto de leyes que protegen el derecho al trabajo de las personas adultas mayores, comenzando con la Constitución de 2008, la Ley Orgánica del Trabajo, y las leyes específicas de protección y derechos de este grupo. No obstante, la implementación efectiva de estas normativas sigue siendo un desafío, especialmente en lo que respecta a la eliminación de barreras sociales y culturales que pueden limitar la participación activa de las personas adultas mayores en el mercado laboral.

Para avanzar en la integración laboral de este grupo, es necesario fortalecer las políticas públicas y promover la sensibilización tanto en el sector empresarial como en la sociedad en general. Solo a través de un enfoque integral que considere tanto los derechos como las necesidades de las personas adultas mayores, se podrá garantizar que este derecho fundamental sea plenamente respetado.

El derecho al trabajo es un principio fundamental en el marco de los derechos humanos, reconocido tanto a nivel nacional como internacional. En Ecuador, las personas adultas mayores tienen derechos específicos en cuanto a la inclusión laboral, garantizados por la Constitución y diversas normativas legales. La Corte Constitucional juega un papel crucial en la interpretación y aplicación de estas normas, y su jurisprudencia ha sido fundamental para garantizar el respeto a los derechos laborales de este grupo vulnerable. El presente análisis se centra en las decisiones jurisprudenciales emitidas por la Corte Constitucional de

Ecuador entre los años 2023 y 2024, relacionadas con las normativas nacionales e internacionales que protegen el derecho al trabajo de las personas adultas mayores.

El principio de no discriminación por edad está explícitamente reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, en su Artículo 66, numeral 13, que establece la prohibición de la discriminación en el acceso al empleo por razones de edad. Además, en el Artículo 42 de del Código del Trabajo se prohíbe la discriminación laboral por edad, permitiendo que las personas adultas mayores puedan acceder a condiciones laborales equitativas. La Corte Constitucional tiene el mandato de velar por la aplicación de estos derechos a través de sus sentencias.

A continuación, se revisan y analizan las principales decisiones jurisprudenciales sobre este tema emitidas por la Corte Constitucional mas relevantes.

Sentencia 080-13-SEP-CC

El problema legal que aborda esta sentencia se basa en la importancia constitucional que radica en la discriminación sufrida por los funcionarios de su empleadora, la Municipalidad del cantón Samborondón, en temas laborales, de seguridad social y debido proceso. Esto permitiría la infracción de derechos consagrados en la Constitución de la República, discriminando al empleado y protegiendo a los que han causado el perjuicio. De tal forma que la sentencia de la Corte constitucional determina que todas las personas que, de alguna forma u otra, están prestando un servicio o realizando una tarea, están sujetas a una condición de trato equitativo con la correspondiente prohibición de discriminación. Sin embargo, la situación varía cuando hay circunstancias específicas que requieren un trato distinto.(Corte Constitucional del Ecuador , 2013)

Señalando que la igualdad de trato no se aplica de manera rígida cuando existen circunstancias especiales que justifiquen un trato diferenciado. Esto implica que, aunque el principio de igualdad es preeminente, la ley contempla excepciones cuando una situación específica lo amerita. En este contexto, el trato diferenciado no debe ser entendido como discriminatorio, sino como una respuesta proporcional a necesidades que surgen en ese momento, capacidades o condiciones particulares de los individuos, que pueden requerir una atención especial o un enfoque diferente para lograr una verdadera equidad.

Finalmente, el principio de trato igualitario, complementado con la posibilidad de un trato diferenciado en circunstancias específicas, resalta la necesidad de un enfoque contextual y flexible en la aplicación de la ley. De esta manera, se asegura que la equidad no se limite a la mera igualdad formal, sino que también contemple las particularidades de cada situación, promoviendo una justicia más sustantiva. Así, el marco legal puede adaptarse para corregir desigualdades estructurales y garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y derechos, ajustados a sus necesidades concretas.

En tal virtud se debe tomar en consideración que la sentencia desarrolla en tema ampliamente mencionando que la implementación de un principio de trato preferencial, protección especial o trato prioritario, tal como se aborda en nuestra Constitución (Art. 35), no es contrario o infringe un derecho a la igualdad con el fin de beneficiar a una o varias personas lo que intensificaría aún más la brecha- sino todo lo contrario, el objetivo es superar esas desigualdades que requieren ser resguardadas para poder hablar de una auténtica igualdad.. (Corte Constitucional del Ecuador, 2013)

Se plantea una interpretación del trato preferencial o especial protección, tal como se contempla en la Constitución es su art.35, y aclara que esta medida no constituye una violación del principio de igualdad. Por el contrario, al reconocer que existen desigualdades estructurales en la sociedad, el trato preferencial busca corregir tales desequilibrios y garantizar que aquellos grupos o individuos en desventaja tengan acceso a las mismas oportunidades que los demás, así lo desarrolla el texto constitucional. En este sentido, la aplicación de un trato prioritario no se entiende como un privilegio injusto, sino como una herramienta que busca nivelar el campo de juego, permitiendo que los individuos en condiciones desfavorables puedan superar las barreras que históricamente les han sido impuestas. En tal virtud la constitución de la republica del Ecuador selecciona distintos grupos de personas que por su naturaleza son mas vulnerables que otros, dándoles un trato especial ante la ley.

El principio de igualdad no se reduce a un trato idéntico para todos, sino que promueve una justicia sustantiva que considere las diferencias de contexto y las disparidades previas. En una sociedad plural, donde las relaciones de poder influyen en las oportunidades y condiciones de vida, el trato preferencial no se interpreta como una infracción de la igualdad, sino como un mecanismo para garantizar que la igualdad sea efectiva y no meramente

formal. Este tipo de protección especial, entonces, contribuye a la realización de una verdadera igualdad, eliminando obstáculos que impiden que ciertas personas o grupos participen plenamente en la vida social, económica y política.

Los principios de cuidados dictan que las personas adultas mayores deberán gozar de los cuidados y la protección de la familia y la comunidad, acorde al sistema de valores culturales de cada comunidad. Además, deberán contar con acceso a servicios de salud que les asistan en mantener o recuperar un estado ideal de salud física, mental y emocional, así como en la prevención de enfermedades; también deberán contar con acceso a servicios sociales y jurídicos. (Corte Constitucional del Ecuador, 2013)

Establece una serie de principios fundamentales relacionados con la atención y protección de las personas de edad, reconociendo su derecho a recibir cuidados que respeten su dignidad y sus derechos humanos. En primer lugar, resalta la importancia de que los cuidados proporcionados por la familia y la comunidad se adapten a los valores culturales de cada sociedad, lo que implica un enfoque respetuoso y contextualizado. Este principio subraya que la atención debe ser integral, considerando no solo los aspectos físicos de la salud, sino también los componentes emocionales, mentales y sociales que son cruciales para el bienestar general de los adultos mayores. Jurídicamente, esto se alinea con los estándares internacionales de derechos humanos, que reconocen la diversidad cultural y promueven el acceso a la atención en función de las necesidades específicas de las personas.

Las personas adultas mayores deben tener acceso a servicios de atención de salud, prevención de enfermedades y rehabilitación. Este punto refuerza la obligación estatal de garantizar la accesibilidad y calidad de los servicios médicos y sociales proporcionada por el estado ecuatoriano. La protección de la salud de los adultos mayores se entiende aquí no solo como una cuestión de bienestar físico, sino también como un derecho fundamental vinculado a la autonomía y la dignidad.

Finalmente, se señala la necesidad de que las personas mayores tengan acceso a medios apropiados de atención institucional que aseguren un entorno seguro, humano y estimulante. El texto también enfatiza la importancia de que se respete la dignidad de los mayores, incluso cuando residan en hogares o instituciones, lo que implica que los derechos humanos y las libertades fundamentales deben ser garantizados en cualquier situación. A nivel jurídico,

esto refleja un enfoque de protección integral que va más allá de la simple prestación de cuidados, garantizando que estos se proporcionen en condiciones que promuevan la calidad de vida, la autonomía y la participación activa de los adultos mayores en la sociedad. La normativa debe ser clara en asegurar que estos derechos sean implementados de manera efectiva y que los mayores reciban una atención que les permita desarrollarse en un ambiente respetuoso y seguro.

Sentencia 139-18-SEP-CC

Desde 1994, la señora Vilma Amelia Moreno Merino ha ejercido su labor docente en la Facultad de Derecho de la Universidad de Guayaquil, labor que llevaba a cabo mediante contratos de servicios ocasionales, siendo el contrato más reciente suscrito con validez hasta el 31 de diciembre de 2014. Sin tener un contrato firmado, la profesora mencionada seguía adelante por casi dos años después, impartiendo clases en la universidad. No obstante, de manera inmediata no se le permitió seguir registrando sus asistencias en el sistema biométrico, ni cobrar su salario, ni obtener una respuesta de la Universidad.

Frente a la negativa, se presenta una acción de protección que, en primera y segunda instancia, es declarada inadmisible en donde se menciona que la garantía de la igualdad de derechos en sus aspectos materiales, la protección del derecho a la igualdad en su aspecto material, la circunstancia de especial vulnerabilidad de la accionante, y debido a esta situación, se le debió garantizar un trato diferente al de los demás individuos que suscriben estos instrumentos, con el objetivo de asegurar el respeto a sus derechos constitucionales. Este aspecto no fue tomado en cuenta por la Universidad de Guayaquil, ya que no se tomaron ni siquiera las medidas básicas para proteger su relación. (Corte Constitucional del Ecuador, 2019)

El principio de igualdad y el derecho al trabajo, son principios fundamentales en las normativas laborales y constitucionales de muchos países, tal es el caso del Ecuador. Se destaca que la vulnerabilidad de la accionante debe ser tomada en cuenta para garantizar un trato diferenciado ya que pertenecen a grupos de atención prioritaria. El principio de igualdad ante la ley no implica un trato idéntico para todos, sino una adaptación de las políticas y prácticas laborales para asegurar que las personas en situaciones de desventaja reciban el mismo nivel de protección y oportunidad. En este caso, la accionante, por su

condición especial de vulnerabilidad, debió haber recibido un trato distinto que le asegurara la plena protección de sus derechos laborales y constitucionales, tal y como la norma lo determina. La omisión de esta consideración por parte de la Universidad de Guayaquil podría estar constituyendo una violación del principio de igualdad en el ámbito laboral.

Se debe entender que la falta de formalización de la relación laboral, a través de un contrato escrito, y la ausencia de notificación de la terminación del vínculo laboral son claros incumplimientos de las garantías mínimas establecidas por el derecho laboral. El principio de igualdad implica que todos los trabajadores deben ser tratados con el mismo respeto y garantizarles las condiciones mínimas de protección laboral, sin importar su situación personal. En este caso, al no haberse formalizado el contrato de trabajo ni haberse explicado las razones de la desvinculación, la universidad no solo violó derechos laborales básicos, sino que también afectó el derecho a la igualdad de la accionante al no proporcionarle los mismos derechos y protecciones que a los demás trabajadores en condiciones regulares.

Finalmente, la falta de explicación sobre las razones de la desvinculación y la ausencia de una notificación formal pueden ser interpretadas como una vulneración de los derechos de la accionante, que no solo se ven afectados por la falta de protección en cuanto a la seguridad en el empleo, sino también por el incumplimiento de las garantías procedimentales que corresponden a todos los trabajadores que el marco legal garantiza, independientemente de su situación. El respeto al principio de igualdad del derecho al trabajo implica que, en cualquier circunstancia, los empleadores deben actuar de manera transparente y equitativa, asegurando que todas las personas, sin discriminación alguna, cuenten con los mismos recursos y mecanismos para defender sus derechos laborales.

Sentencia 2662-17-EP/23

En la Sentencia No. 2662-17-EP/23 la Corte Constitucional abordó un caso en el que una persona adulta mayor que en su jubilación patronal no fue determinada en cuanto a la ley establece, dandi valores muy por debajo de lo que se debía percibir en donde se establece que se debe considerar lo expuesto de acuerdo con lo establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, quien ha argumentado que una de las responsabilidades que el Estado tiene para salvaguardar y asegurar el derecho a la vida es la de crear las condiciones mínimas de vida que sean compatibles con la dignidad humana y evitar situaciones que la obstaculicen o obstaculicen". En este contexto, es responsabilidad del Estado implementar acciones

positivas, específicas y dirigidas a satisfacer el derecho a una vida digna, especialmente cuando se trata de individuos en condiciones de vulnerabilidad y riesgo, cuya atención se convierte en prioritaria. (Corte Nacional de Justicia, 2023)

En relación a esto, este organismo ha argumentado que el derecho a una vida digna es un conjunto de factores esenciales para la supervivencia humana, esenciales para alcanzar su supervivencia. Uno de estos factores es recibir "pensión por jubilación ordinaria, patronal o por invalidez del IESS e incluso del empleador" 4. Además, destaca que numerosas personas soportan y obtienen una vida digna mediante las prestaciones económicas que les proporciona. (Corte Nacional de Justicia, 2023)

Equiparando los derechos humanos a que el estado tiene que proteger y garantizar el derecho a la vida digna, sin distinción alguna, que este debe garantizar una vida digna y promover acciones afirmativas que hagan realizable todo lo que establece la constitución y las normas supletorias que debe observarse para el desarrollo de la sociedad en un entorno de respeto. En el artículo 66 de la Constitución, que establece la prohibición de la discriminación por edad en el ámbito laboral, y subrayó que cualquier tipo de despido basado en la edad constituye una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores adultos mayores.

La Corte argumentó que, si bien el empleador tiene la facultad de gestionar sus recursos humanos, no puede justificar el la inobservancia de los valores correspondientes a una pensión jubilar de un trabajador adulto mayor por razones de edad.

Esta sentencia refuerza la necesidad de que los empleadores no discriminen a los adultos mayores en el ámbito laboral y establece un precedente en la protección del derecho al trabajo para este grupo. La Corte subraya la importancia de interpretar la normativa de manera inclusiva, garantizando que las personas adultas mayores puedan acceder a un empleo sin ser excluidas por su edad.

Sentencia 287-16-SEP-CC

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ha infringido su derecho a la jubilación de la señora Blanca Carvajal. Concretamente, el reclamo que presenta la señora Blanca es que, durante el año 1989, desde octubre hasta abril de 1990, siendo afiliada voluntariamente, no canceló sus contribuciones de forma consecutiva. No obstante, en mayo de 1990, canceló esas contribuciones de forma agrupada o acumulada. En 2001, por su edad avanzada, pidió

ser admitida en la residencia de personas adultas mayores, la jubilación es un derecho que la Constitución establece en consonancia con otros derechos fundamentales recursos internacionales en materia de derechos humanos se menciona que las acciones afirmativas del Estado se manifestarán mediante la implementación de medidas orientadas a asegurar que en la máxima medida posible los individuos puedan ejercer su derecho a la seguridad social. Aunque mediante las obligaciones negativas, el Estado impide por un lado que se realicen acciones que provoquen la infracción, reducción o deterioro del derecho a la seguridad social, y, por otro lado, que terceros perjudiquen dicho derecho, como sucede con los empleadores. En este contexto, el artículo 367 de la Constitución República establece lo siguiente: *El sistema de seguridad social es público y universal, no puede ser privatizado y se ocupará de las necesidades eventuales de la sociedad*."

La protección contra las contingencias se realizará de manera eficaz mediante el seguro universal obligatorio y sus respectivos regímenes especiales. Así, de acuerdo al artículo 369 de la Constitución de la República, el seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos laborales, desempleo, ancianidad, invalidez, discapacidad, fallecimiento y las que establezca la legislación. (Corte Constitucional del Ecuador , 2016)

Se aborda desde dos perspectivas clave: las acciones positivas y las obligaciones negativas del Estado en relación con el derecho a la seguridad social, y su interacción con las disposiciones constitucionales.

En primer lugar, las acciones positivas del Estado, como se señala en el texto, están orientadas a garantizar el acceso efectivo al derecho a la seguridad social para la mayor cantidad de personas posible. Esto implica que el Estado tiene la responsabilidad de implementar políticas públicas y mecanismos que faciliten el acceso a los servicios de seguridad social, cubriendo las necesidades contingentes de la población, como se menciona en el artículo 367 de la Constitución de la República. Este principio subraya que el sistema de seguridad social debe ser público, universal y no privatizable, lo cual es un componente esencial de la protección social en una sociedad democrática. De acuerdo con el artículo 369 de la Constitución, el seguro universal obligatorio cubre una variedad de contingencias, lo que refleja el compromiso estatal con la protección integral de los derechos sociales de los

individuos, especialmente en situaciones de vulnerabilidad, como la vejez, invalidez o desempleo.

Por otro lado, las obligaciones negativas del Estado se refieren a la obligación de evitar acciones que puedan menoscabar o vulnerar el derecho a la seguridad social. Esto incluye tanto la omisión de la protección de este derecho como la intervención de terceros que puedan afectarlo, como es el caso de los empleadores. El Estado no solo debe garantizar el acceso a la seguridad social a través de mecanismos proactivos, sino también evitar que actos de terceros, como la falta de cumplimiento de las normas de seguridad social por parte de los empleadores, perjudiquen los derechos de los trabajadores. En este contexto, el Estado tiene la obligación de regular y supervisar para asegurar que los empleadores cumplan con sus responsabilidades en el marco del sistema de seguridad social, lo que contribuye a la protección de los derechos laborales y sociales de la población.

En resumen, el texto refleja un enfoque integral y equilibrado en el que el Estado debe actuar tanto de manera proactiva, mediante la implementación de medidas que faciliten el acceso a la seguridad social, como de manera reactiva, a través de la supervisión y sanción de actos que puedan vulnerar dicho derecho. Esta doble responsabilidad del Estado está firmemente respaldada por las disposiciones constitucionales que aseguran el derecho a la seguridad social como un derecho público y universal, destinado a atender las necesidades contingentes de la población, y en particular a proteger a aquellos más vulnerables frente a situaciones que afectan su bienestar y dignidad.

4.1 APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

Con la finalidad de conocer las percepciones de quienes se encargan del trabajo de las personas adultas mayores se desarrolló el siguiente cuadro todas ellas respondiendo al objetivo general de Analizar el marco jurídico que protege el derecho al trabajo de las personas adultas mayores, destacando su reconocimiento como un derecho humano fundamental.

Tabla de correlación de la pregunta 1: ¿Cuál considera que es el principal desafío que enfrentan las personas adultas mayores en su acceso a oportunidades laborales, especialmente aquellas que se encuentran en centros de acogida?

Coordinador	Uno de los principales desafíos es la percepción social sobre las personas adultas mayores. Existe la idea errónea de que, al llegar a una cierta edad, ya no son productivos y no pueden aportar laboralmente. En los centros de acogida, las personas mayores a menudo tienen limitaciones físicas o de salud, lo que dificulta aún más su inclusión laboral. Sin embargo, esto no significa que carezcan de valor en términos de trabajo. Otro reto es la falta de programas de capacitación adaptados a sus necesidades.
Señora Carmen Mugmal	Bueno, muchas veces el principal desafío el criterio de la sociedad respecto de las personas adulta mayores, por la falta de energía o movilidad que tienen las personas mayores. Muchos de ellos tienen enfermedades crónicas, lo que hace que el trabajo tradicional sea complicado para ellos. A veces, las personas mayores en centros de acogida se sienten olvidadas y no se les da la oportunidad de participar en actividades laborales más allá de las tareas que hacemos aquí dentro del centro, como las manualidades o actividades recreativas.
Encargado de Actividades Lúdicas	El desafío principal es la falta de movilidad física y la salud. Muchos de nuestros integrantes de la asociación tienen enfermedades crónicas que les impiden realizar tareas que demanden esfuerzo físico. Además, existe un estigma social que asocia la vejez con inactividad y falta de productividad, lo cual también juega un papel importante. Si bien están interesados en participar en actividades, las oportunidades laborales formales son limitadas.
Secretaria:	Creo que el principal desafío es la falta de oportunidades ajustadas a sus condiciones físicas y cognitivas. Muchos adultos mayores en los centros de acogida tienen problemas de movilidad o de salud,

	lo que limita las actividades laborales que pueden realizar. Además, la falta de visibilidad en la sociedad también les impide acceder a trabajos formales fuera del centro.

El cien porciento de los encuestados tienen respuestas encaminadas en el mismo sentido, mencionando que de los principales motivos de para la falta de oportunidades de las personas adultas mayores esta la percepción social de la falta de energía y fuerza para desempeñar trabajos cotidianos, generando un estigma social negándoles la oportunidad de desempeñar su amplio conocimiento en distintas áreas, la vejez no debe verse como un sinónimo de inutilidad, pues la experiencia que poseen aportaría grandemente al régimen productivo.

Tabla de correlación de la pregunta 2: Desde su experiencia, ¿cree que las personas adultas mayores en la Asociación Jesús Ayúdame a Vivir están siendo suficientemente capacitadas para acceder a empleos dignos?

Coordinador	En la actualidad, el centro ofrece algunos programas de manualidades y actividades recreativas que fomentan la estimulación cognitiva, pero no son necesariamente programas de formación profesional que les preparen para acceder a un empleo digno fuera del centro. Sería ideal implementar talleres de habilidades blandas, como el trabajo en equipo, o cursos básicos de tecnología, que les permitan acceder a oportunidades laborales más allá del centro. Sin embargo, la infraestructura y recursos limitados del centro dificultan la implementación de programas más completos.
Señora Carmen Mugmal	En mi experiencia, las personas adultas mayores no tienen muchas oportunidades de capacitación profesional. Hay algunos talleres de manualidades o pintura, que les sirven para mantener la mente activa, pero no es suficiente. Deberíamos

	implementar algo más práctico, como talleres de computación o habilidades para el servicio al cliente, que puedan usar en trabajos como asistencia telefónica o tareas similares que no requieran esfuerzo físico.
Encargado de Actividades Lúdicas	Aquí en el centro, nos enfocamos más en actividades recreativas y cognitivas que ayuden a mantener su bienestar general, como talleres de arte, música y ejercicios de memoria. Sin embargo, la capacitación para empleos dignos fuera del centro no es una prioridad. Creo que se podrían implementar programas más prácticos que ayuden a las personas adultas mayores a desarrollar habilidades básicas en tecnología, como el uso de teléfonos móviles, computadoras o incluso habilidades de servicio al cliente, que no requieren esfuerzo físico pero les permitirían participar activamente en la economía.
Secretaria:	En nuestro centro, principalmente realizamos actividades recreativas y terapéuticas que ayudan a mantener su bienestar, pero no estamos ofreciendo capacitación que los prepare directamente para trabajos fuera del centro. Creo que se debería implementar programas más prácticos de formación, como cursos de habilidades en tecnología, comunicación y atención al cliente, que son útiles incluso para trabajos de medio tiempo o voluntariados.

Todos los entrevistados pertenecientes a la “Asociación Jesús Ayúdame a Vivir” menciona que el centro es mas un lugar de recreación y donde los adultos mayores pasan el tiempo realizando actividades lúdicas, que no hay programas de capacitación para la generación de trabajo, en vista que ese no es el fundamento de su creación , mas sin embargo si se preocupan de la calidad de vida que tienen las personas que en el acuden.

Tabla de correlación de la pregunta 3: En su opinión, ¿existe una verdadera inclusión laboral para las personas adultas mayores pertenecientes a la asociación en la sociedad ibarreña?

Coordinador	Lamentablemente, en Ibarra todavía no existe una inclusión laboral plena para las personas adultas mayores. Existen algunas leyes que prohíben la discriminación por edad, pero la realidad es que las empresas aún tienen reticencias a contratar personas mayores, debido a prejuicios sobre su rendimiento o sus condiciones de salud. Además, las personas adultas mayores en los centros como este a menudo carecen de una red de apoyo para acceder a trabajos fuera del hogar. Lo que podría promover su acceso a empleo es una mayor sensibilización empresarial y políticas públicas que fomenten su integración en la fuerza laboral.
Señora Carmen Mugmal	Siento que las personas adultas mayores no tienen muchas oportunidades de trabajo. Las empresas prefieren contratar a personas jóvenes porque piensan que los adultos mayores no son tan productivos. Además, la salud juega un papel importante. Si un adulto mayor no está bien de salud, es difícil que pueda cumplir con las exigencias físicas de algunos trabajos. Sin embargo, creo que si se les ofrecieran trabajos adecuados a su situación, podrían contribuir mucho.
Encargado de Actividades Lúdicas	En mi opinión, la inclusión laboral para las personas adultas mayores en Ecuador todavía es limitada, cuanto mas en la ciudad de Ibarra. A pesar de la existencia de algunas leyes que prohíben la discriminación por edad, la mayoría de las empresas prefieren contratar a jóvenes, creyendo que tienen más energía o habilidades actualizadas. Los factores que

	limitan el acceso de los adultos mayores al trabajo remunerado incluyen la falta de habilidades adaptadas a las demandas laborales actuales y las restricciones de salud. Sin embargo, si se promovieran más iniciativas para integrar a los adultos mayores en trabajos flexibles o a tiempo parcial, las cosas podrían mejorar.
Secretaria:	En la práctica, no creo que haya una verdadera inclusión laboral para los adultos mayores en Ibarra. Las empresas, especialmente en el sector privado, todavía prefieren contratar a personas jóvenes. Los factores que limitan su acceso incluyen la discriminación por edad, la falta de habilidades actualizadas y las barreras físicas que muchos enfrentan debido a problemas de salud. Sin embargo, lo que podría promover su inclusión es crear un entorno empresarial más inclusivo y flexible, que valore la experiencia de vida y la capacidad de los adultos mayores.

De las respuestas recogidas en las entrevistas con el personal que se encuentra en la asociación Jesús ayúdame a Vivir se puede identificas un factor clave que es la falta de inclusión en el mundo laboral de este grupo etario, carecen de oportunidades a pesar de la existencia de leyes que garantizan su goce del derecho al trabajo, este en la realidad ibarreña no es evidenciado. Esta perspectiva se enlaza con los índices estadísticos generados por el INEC del sector productivo en el Ecuador por margen de edad, en donde el adulto mayor no goza de las mismas oportunidades de alguien en edad productiva para acceder a fuentes de trabajo.

Tabla de correlación de la pregunta 4: ¿Considera que el marco legal ecuatoriano (como la Constitución y la Ley Orgánica del Trabajo) ha sido efectivo en la protección del derecho al trabajo para las personas adultas mayores? ¿Cuáles son las áreas que aún necesitan mejorar en cuanto a su implementación?

Coordinador	Las leyes están bien planteadas, pero su implementación es lo que falla. Por ejemplo, la Ley Orgánica del Trabajo prohíbe la discriminación por edad, pero en la práctica, muchas empresas siguen empleando a personas más jóvenes y excluyendo a las mayores. Es necesario crear incentivos para que las empresas contraten a personas adultas mayores, como beneficios fiscales o programas de integración laboral. También se debería garantizar el cumplimiento de las leyes mediante una mayor fiscalización.
Señora Carmen Mugmal	Señora Carmen: Las leyes son buenas, pero no se cumplen como deberían. Hay que reconocer que en la práctica, los empleadores prefieren contratar a personas jóvenes. Las leyes que protegen a los adultos mayores contra la discriminación laboral deberían ser más estrictas, y debería haber más controles para asegurar que las empresas las sigan.
Encargado de Actividades Lúdicas	Encargado de Actividades Lúdicas: Las leyes existen, pero no son completamente efectivas en su implementación. Aunque la Constitución prohíbe la discriminación por edad, las empresas siguen siendo reticentes a contratar a personas mayores. Falta más supervisión y sanciones para las empresas que incumplen la ley. Además, se deberían crear políticas públicas que fomenten activamente la inclusión de los adultos mayores en el mercado laboral, como incentivos fiscales o programas de formación que les ayuden a actualizar sus habilidades.
Secretaria:	La ley es buena en papel, pero no es suficiente. Aunque la Constitución y la Ley Orgánica del Trabajo prohíben la discriminación por edad, las empresas siguen siendo reacias a

	contratar a personas mayores. Necesitamos más incentivos para que las empresas contraten adultos mayores, y debe haber una fiscalización más estricta para garantizar que las leyes sean cumplidas adecuadamente.

Todos los entrevistados concluyen que existe un marco jurídico ecuatoriano fortalecido que si posee normas y leyes que desarrollan los convenios internacionales a los que el estado es suscriptor en razón de los derechos laborales de los adultos mayores, mas no existe una forma determinada para seguimiento de la efectividad de la norma, pues en sentido literal esta ahí la ley, mas no se supervisa su cumplimiento.

Tabla de correlación de la pregunta 5: ¿Qué recomendaciones o sugerencias tiene para mejorar la inclusión laboral de las personas adultas mayores, tanto en su centro de acogida como en el ámbito laboral en general?

Coordinador	Primero, creo que se debería ofrecer más capacitación en oficios y habilidades digitales. Segundo, sería fundamental contar con una mayor cooperación entre centros de acogida, empresas y entidades gubernamentales. Los empleadores deben estar más sensibilizados acerca de las capacidades de los adultos mayores, y el Estado debería fomentar políticas que incentiven la inclusión de este grupo en la vida laboral. Además, los centros de acogida deben trabajar más en la creación de redes de apoyo laboral para que los adultos mayores puedan acceder a empleos fuera del centro.
Señora Carmen Mugmal	Creo que lo primero sería ofrecer más capacitación en áreas que no requieran mucho esfuerzo físico, como el uso de la tecnología. También sería importante sensibilizar a las empresas sobre las capacidades de los adultos mayores.

	Deberían reconocer su experiencia y ofrecerles trabajos acordes a sus capacidades. Además, sería excelente que existieran incentivos fiscales para las empresas que contraten personas mayores.
Encargado de Actividades Lúdicas	Creo que es fundamental que se ofrezcan más programas educativos y de capacitación, especialmente en habilidades digitales. La tecnología es clave hoy en día, y enseñarles a los adultos mayores a utilizarla podría abrir muchas puertas. También sugiero que el gobierno cree incentivos para las empresas que contraten a personas mayores, como beneficios fiscales o subvenciones. Finalmente, se debería promover más la integración de los adultos mayores en el trabajo informal, como el servicio a la comunidad o actividades de voluntariado, lo que también les da un sentido de pertenencia y utilidad.
Secretaria:	Creo que se debe trabajar más en la formación específica y en la creación de alianzas con empresas. Los adultos mayores tienen mucha experiencia, y a menudo se subestima su capacidad. Se deberían implementar políticas que promuevan la contratación de personas mayores en puestos que no sean físicamente demandantes, pero que aprovechen su sabiduría y destrezas. También sugiero que las empresas que contraten personas adultas mayores reciban incentivos del gobierno, como descuentos fiscales, para motivarlas a hacer un cambio real en sus prácticas laborales.

Los entrevistados proporcionan un criterio general en donde mencionan que se necesita mas programas de capacitación de las personas adultas mayores pues carecen de la misma, esto podría ayudar que ellos tengan fuentes de trabajo, de esta manera generar recursos suficientes para su subsistencia.

4.2 ENCUESTA PARA ADULTOS MAYORES

Con base a los objetivos de este trabajo se desarrolló el siguiente cuestionario para la encuesta aplicada a las personas adultas mayores pertenecientes al centro Jesús Ayúdame a Vivir ubicado en la ciudad de Ibarra, parroquia Caranqui

1. **¿Cree usted que las oportunidades laborales para las personas adultas mayores en su comunidad son suficientes?**
   [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
2. **¿Considera que las leyes en Ecuador protegen adecuadamente el derecho al trabajo de las personas adultas mayores.**
   [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
3. **¿Cree que las empresas están dispuestas a contratar a personas adultas mayores para trabajos remunerados?**
   [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
4. **¿Considera usted que las personas adultas mayores tienen las mismas oportunidades para acceder a empleos dignos que las personas más jóvenes en mi país?**
   [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
5. **¿Considero que tengo las habilidades y la capacidad necesarias para desempeñar un trabajo remunerado en la actualidad?**
   [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5

De lo que se desprende la siguiente información con las respuestas de los adultos mayores del centro.

Oportunidades Laborales en la Comunidad

Pregunta:

"Las oportunidades laborales para las personas adultas mayores en mi comunidad son suficientes."

Escala de Likert	**Respuestas** 81 participantes**:**
1 = Totalmente en desacuerdo	25 personas
2 = En desacuerdo	30 personas
3 = Neutral	10 personas
4 = De acuerdo	7 personas
5 = Totalmente de acuerdo	4 personas

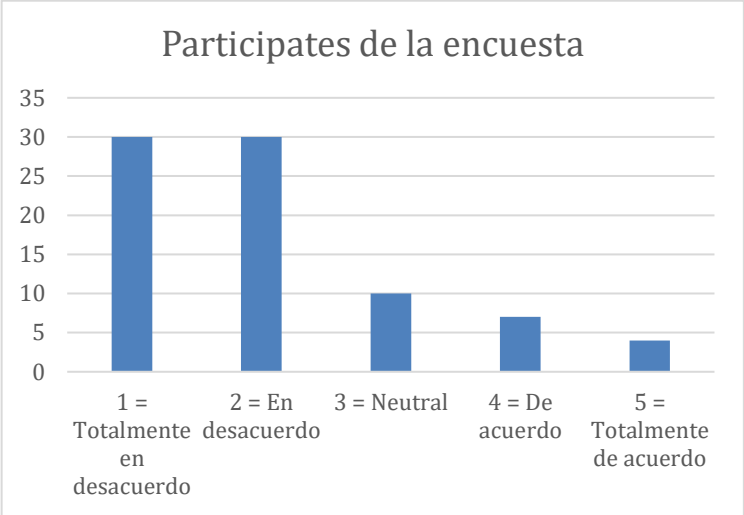


Grafico estadístico 1 creación propia en base a las respuestas dadas

El gráfico podría mostrar que una gran mayoría de encuestados (55) perteneciente al grupo de adultos mayores consideran que las oportunidades laborales no son suficientes en su comunidad, dado que la mayoría respondió 1 y 2 siendo estas respuestas totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Solo 11 adultos mayores ven alguna posibilidad en la oferta laboral (respuestas 4 y 5), lo que refleja una carencia de oportunidades para este grupo etario.

Pregunta:

"Considera que las leyes en Ecuador protegen adecuadamente el derecho al trabajo de las personas adultas mayores."

Escala de Likert	**Respuestas** 81 participantes**:**
1 = Totalmente en desacuerdo	35 personas
2 = En desacuerdo	30 personas
3 = Neutral	10 personas
4 = De acuerdo	4 personas
5 = Totalmente de acuerdo	2 personas

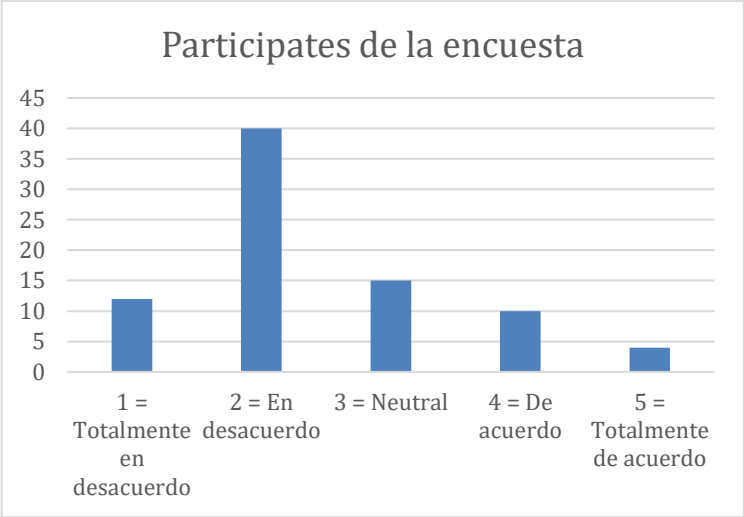


Grafico estadístico 2 creación propia en base a las respuestas dadas

Una proporción amplia considerable de los adultos mayores encuestados (52) no perciben que las leyes en Ecuador protejan adecuadamente sus derechos laborales ya que mayoritariamente sus respuestas 1 y 2 fueron las mas seleccionadas. Solo un pequeño porcentaje que fueron 14 encuetados considera que la ley realmente los protege de forma efectiva con sus respuestas 4 y 5. Esto podría indicar que hay una falta de confianza en el marco jurídico que protege sus derechos, mas allá el desconocimiento de los derechos que los asisten esta presente para adultos mayores pertenecientes al centro.

Disposición de las Empresas a Contratar Adultos Mayores

Pregunta:

"Creo que las empresas están dispuestas a contratar a personas adultas mayores para trabajos remunerados."

Escala de Likert	**Respuestas** 81 participantes**:**
1 = Totalmente en desacuerdo	35 personas
2 = En desacuerdo	30 personas
3 = Neutral	10 personas
4 = De acuerdo	4 personas
5 = Totalmente de acuerdo	2 personas

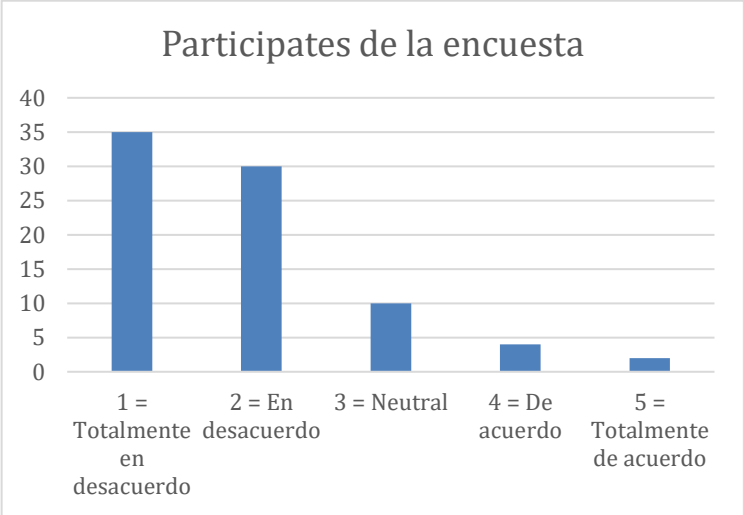


Grafico estadístico 3 creación propia en base a las respuestas dadas

La mayoría de los encuestados con un total 65 personas no creen que las empresas estén dispuestas a contratarlos seleccionando las respuestas 1 y 2.Tan solo 6 personas ven una disposición de las empresas a contratarlos con sus respuestas 4 y 5, lo que resalta la dificultad que enfrentan las personas adultas mayores para acceder a trabajos remunerados en el mercado laboral formal. Pues es la percepción general la que esta encaminada a la negativa de las empresas a contratarlos.

Igualdad de Oportunidades Laborales con Jóvenes

Pregunta:

"Las personas adultas mayores tienen las mismas oportunidades para acceder a empleos dignos que las personas más jóvenes en mi país."

Escala de Likert	**Respuestas** 81 participantes**:**
1 = Totalmente en desacuerdo	40 personas
2 = En desacuerdo	30 personas
3 = Neutral	6 personas
4 = De acuerdo	4 personas
5 = Totalmente de acuerdo	1 personas

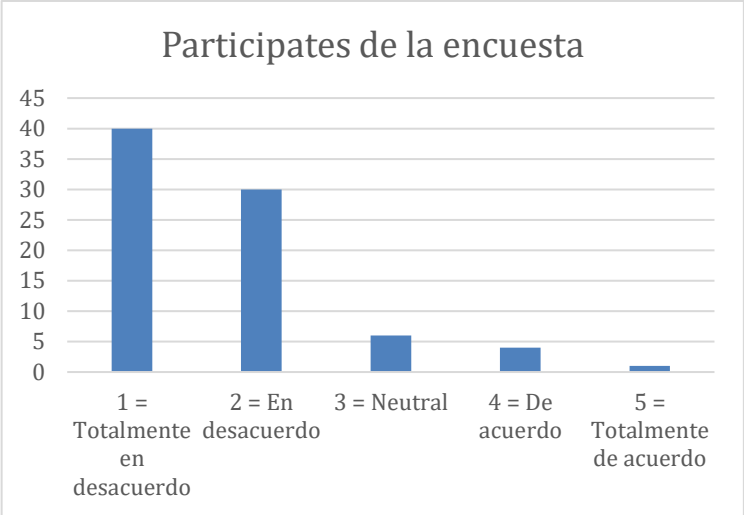


Grafico estadístico 4 creación propia en base a las respuestas dadas

En este gráfico de barras se esta mostrando la distribución de las respuestas con una mayoría aplastante de 70 personas encuetadas mismas que considera que las personas adultas mayores no tienen las mismas oportunidades laborales que los jóvenes. Solo 5 personas participantes de la encuesta consideran que los adultos mayores tienen igualdad de oportunidades seleccionando las respuestas 4 y 5. Esto refleja una clara percepción de discriminación por edad en el mercado laboral ecuatoriano.

Habilidades para un Trabajo Remunerado

Pregunta:

"Considero que tengo las habilidades y la capacidad necesarias para desempeñar un trabajo remunerado en la actualidad.

Escala de Likert	**Respuestas** 81 participantes**:**
1 = Totalmente en desacuerdo	10 personas
2 = En desacuerdo	20 personas
3 = Neutral	25 personas
4 = De acuerdo	15 personas
5 = Totalmente de acuerdo	11 personas

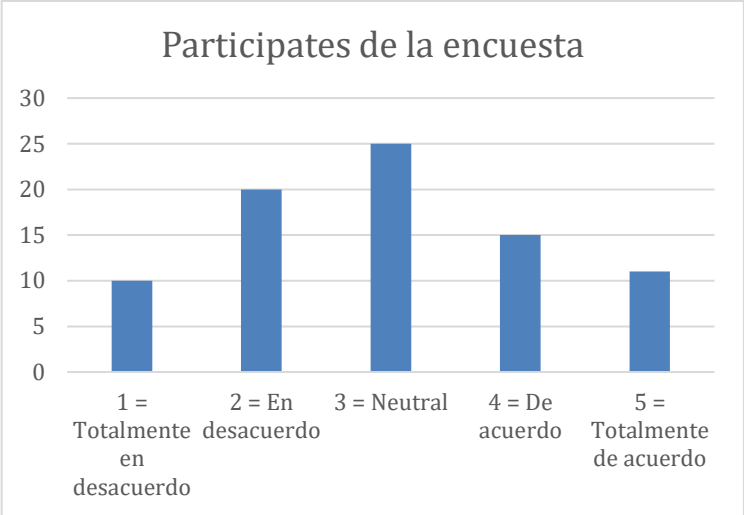


Grafico estadístico 5 creación propia en base a las respuestas dadas

Aunque un número importante de 41 personas pertenecientes al grupo de los adultos mayores se siente capaz de trabajar quienes escogieron las respuestas 4 y 5, existe una división significativa en cuanto a la percepción de sus habilidades laborales. Esto indica que, aunque algunos se sienten preparados para desempeñar trabajos en el mercado laboral, otros enfrentan dudas sobre su capacidad para acceder a un empleo remunerado, posiblemente debido a la falta de formación actualizada o a la autopercepción de sus capacidades.

5. DISCUSIÓN

Al analizar el marco jurídico ecuatoriano que responde al objetivo general se determino que si existe la presencia de normas que desarrollan los tratos y convenios internacionales en donde se resalta que el grupo de atención prioritaria al que pertenecen los adultos mayores si es protegido jurídicamente y se enfoca en un contexto de no discriminación en base a la edad como lo establece la constitución de la República del Ecuador en el art. 11de Derechos y principios de igualdad y no discriminación, así también el art 66 grupos vulnerables Este artículo también aborda los derechos de las personas adultas mayores en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación. Refuerza la obligación del Estado de garantizar una vida digna a estos grupos vulnerables.

Código del Trabajo Reformado 2021 en el art. 9 menciona que todos los trabajadores, sin importar su edad, tienen derecho a ser tratados con igualdad y a recibir las mismas condiciones laborales. Es una base fundamental para la no discriminación por edad en el ámbito laboral. Del mismo cuerpo legal en el art. 11 se refuerza el principio de igualdad de derechos laborales para las personas adultas mayores, incluyendo su acceso a trabajos remunerados, igualdad en condiciones de empleo y no discriminación. Por su parte Ley Orgánica de Discapacidades 2014 en el art. 5 establece que las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables, incluidos los adultos mayores, tienen derecho al trabajo en igualdad de condiciones y a no ser discriminados. Aunque está orientada a personas con discapacidad, también es relevante para las personas adultas mayores en términos de no discriminación en el trabajo.

En tanto que la Ley de Seguridad Social 2020 en el art. 3 determina la conexión entre el trabajo y la seguridad social para las personas adultas mayores, reconociendo la importancia de su inclusión laboral en el sistema.

Estas leyes y artículos resaltan el principio de igualdad y no discriminación en el trabajo para las personas adultas mayores, buscando garantizar que no sean excluidas del mercado laboral por su edad y que puedan acceder a las mismas condiciones laborales que cualquier otro trabajador.

Las sentencias analizadas emitidas por la Corte Nacional de Justicia fueron cuatro que fueron planteadas en base a la discriminación a las personas adultas mayores en donde la Corte constitucional tiene claras muertas de que, amparados en la Constitución de la República del

Ecuador, que tiene completa concordancia con los tratos y convenios internacionales a los que el estado Ecuatoriano es suscriptor mismos que desarrollan de derechos laborales de las personas adultas mayores en donde lo mas destacado es la importancia del principio a la igualdad y no discriminación, por tal motivo estas sentencias son un claro ejemplo de que en todas sus formas el Estado debe garantizar a este grupo etario sus derechos laborales.

De los resultados obtenidos mediante la aplicación de las encuestas y entrevistas a las personas de la Asociación Jesús Ayúdame a Vivir ubicada en la parroquia de Caranqui, ciudad de Ibarra se pudo determinar que en un gran margen, no conoces sus derechos, primordialmente, del del acceso al trabajo, la no discriminación en base a la edad, por sus respuestas se sienten un grupo de atención prioritaria que es invisibilizado pues efectivamente las fuentes de trabajo que ellos poseen son casi nulas y la contratación a avanzada edad no les posible, a pesar de que la constitución del 2008 en su art. 11, 35 y 37 se les garantiza igualdad de oportunidades, yendo mas allá de eso, pues son considerados un grupo de atención prioritaria.

Dentro de las principales barreras que enfrentan para conseguir un empleo digno siendo adultos mayores es la capacidad que disminuye con la edad, un mercado laboral en extremo competitivo con preparación academia a la que ellos no pudieron acceder en su momento, dando como resultado una preferencia en tanto a la contratación de personas en este grupo etario.

En el análisis de las entrevistas realizadas y los resultados de la encuesta aplicada a 81 personas adultas mayores sobre las oportunidades laborales en Ecuador provincia Imbabura, cantón Ibarra, parroquia Caranqui, se han identificado varias tendencias y desafíos comunes. A través de los testimonios de los coordinadores de centros de acogida, cuidadores, y los adultos mayores entrevistados, así como de los datos obtenidos en la encuesta cerrada, se puede entender mejor la percepción de los adultos mayores respecto a las oportunidades laborales y las barreras que enfrentan en la sociedad ecuatoriana.

Demostrando que las personas en las que se aplicó la encuesta son personas adultas mayores que enfrentan barreras significativas para acceder a trabajos formales debido a prejuicios que los perciben como menos productivos, adaptables o competentes. Esta discriminación se ve reflejada en sus respuestas 70 personas encuetadas mismas que considera que las personas

adultas mayores no tienen las mismas oportunidades laborales que los jóvenes lo que equivale al 86% de los encuestados lo que es una estadística alarmante tal y como lo mencionan en los estudios realizados por la OIT donde se ve reflejada en las altas tasas de desempleo, las cifras reflejadas también por EDEMDU no son distintas….

Plantea una violación de derechos fundamentales, especialmente el derecho al trabajo, la igualdad de trato y la no discriminación por edad, todo esto se encuentra determinado y desarrollado en la constitución del Ecuador. Los efectos de esta discriminación pueden ser de gran impacto en el bienestar social de los adultos mayores, al empujarlos a situaciones de vulnerabilidad económica y social. Además, afecta a la cohesión social al impedir que un sector importante de la población, con gran experiencia y sabiduría, siga contribuyendo activamente a la sociedad

En las entrevistas, el coordinador del centro y la cuidadora coinciden en señalar que muchos adultos mayores enfrentan dificultades no solo por problemas de salud o movilidad, sino también debido a la discriminación por edad y con ello a la limitación de sus capacidades . Esto se refleja en la encuesta, donde un 40% de los encuestados considera que las oportunidades laborales en la comunidad para los adultos mayores son insuficientes. Un 43% de los encuestados marcó "totalmente en desacuerdo" o "en desacuerdo" con la afirmación de que las personas adultas mayores tienen las mismas oportunidades para acceder a empleos dignos que los más jóvenes, esta realidad es concordante con la cifra de desempleo en adultos mayores es de , las cifras que resalta EDEMDU son similares a las obtenidas en este grupo poblacional el porcentaje de personas adultas mayores en esta situación fue del 43,9 %.

Este hallazgo sugiere que, aunque existen leyes que protegen el derecho al trabajo de los adultos mayores, la implementación efectiva de estas normativas es deficiente. La falta de oportunidades laborales es, en gran medida, el resultado de la falta de sensibilización en la sociedad y el mercado laboral, que sigue favoreciendo a las generaciones más jóvenes, a pesar de la valiosa experiencia y habilidades que los adultos mayores pueden ofrecer. Este punto también se ve reflejado en los testimonios, donde se menciona la reticencia de las empresas a contratar personas mayores debido a prejuicios sobre su productividad, capacidad de adaptación o resistencia a la tecnología.

Un segundo hallazgo clave en la investigación es la falta de programas adecuados de capacitación y desarrollo profesional que brinden a los adultos mayores las herramientas necesarias para acceder a un empleo remunerado. En las entrevistas que se realizó, tanto el coordinador del centro como la cuidadora mencionaron la necesidad de implementar programas de formación que aumenten sus posibilidades de acceder a trabajos dignos y remunerados. La encuesta también confirma esta necesidad, ya que solo un pequeño porcentaje que fue menor del 10% de los encuestados consideras que tienen las habilidades necesarias para realizar un trabajo remunerado en la actualidad, mientras que la mayoría tiene dudas sobre sus capacidades. Esta situación es equivalente a los estudios realizados por los autores Armijos y Velásquez quienes mencionan que las personas adultas mayores enfrentan barreras significativas para acceder a trabajos formales debido a prejuicios que los perciben como menos productivos, adaptables o competentes.

Esto resalta una de las barreras más significativas que enfrentan los adultos mayores: la falta de actualización de sus habilidades. La mayoría de ellos ha vivido en un mundo laboral donde las tecnologías y las formas de trabajo han cambiado drásticamente, y muchos no han tenido la oportunidad de actualizar sus conocimientos. Por lo tanto, se hace necesario implementar programas de formación adaptados a sus necesidades, que les permitan adquirir habilidades en áreas como el uso de tecnologías, la gestión administrativa básica o habilidades manuales que puedan ofrecer servicios a la comunidad, como el cuidado de personas o la creación de productos artesanales tal y como lo desarrolla el estudio realizado por la OIT “La seguridad económica de los adultos mayores en Ecuador: situación actual y desafíos para la política pública”

A pesar de que la Constitución de Ecuador y la Ley Orgánica del Trabajo reconocen el derecho de las personas adultas mayores al trabajo, las respuestas obtenidas tanto en las entrevistas como en la encuesta muestran una falta de confianza en la efectividad de la normativa vigente. La mayoría de los entrevistados expresó que aunque las leyes existen, no se aplican correctamente en el diario vivir. En la encuesta, un 50% de los adultos mayores respondió de manera negativa a la afirmación de que las leyes en Ecuador protegen adecuadamente los derechos laborales que los asisten. Los trabajadores del centro también coincidieron en que, si bien existen normativas, la implementación efectiva es deficiente, y las empresas no muestran un verdadero compromiso con la inclusión de los adultos mayores

en el mercado laboral. Haciendo una comparativa con las preguntas realizadas a las personas que prestan su apodo en la "Asociación Jesús Ayúdame a Vivir" mencionaron que si existen leyes que cubran a los adultos mayores en la garantía del derecho al trabajo, mas no se cumple a cabalidad todo el marco jurídico que los ampara.

Todo esto es un reflejo local de una realidad ya analizada por diversos autores como Armijos y Velásquez en su trabajo *"La vulneración y discriminación al Derecho al Trabajo de las personas adultas mayores, una mirada a la realidad ecuatoriana*" también relacionado con los autores de "*La inclusión del adulto mayor en el contexto laboral ecuatoriano"* Guevara, Córdova, Narváez, y Borja donde concluyen que promover el acceso de los adultos mayores al mercado laboral, tanto en el sector público como privado debe ser una prioridad para los gobiernos pues la ley existe, mas no hay mecanismos efectivos que vigilen su cumplimiento.

Es evidente que el marco legal por sí solo no es suficiente para garantizar el acceso de los adultos mayores al trabajo. Se requiere de un enfoque integral que no solo aborde la legislación, sino que también fomente políticas públicas de sensibilización y de incentivos a las empresas para que contraten a personas mayores. Además, se debe fomentar la implementación de mecanismos de monitoreo y seguimiento de las leyes para asegurar su efectividad.

Otro aspecto importante que se destaca en las entrevistas y encuestas es el impacto de los factores socioculturales y la percepción social sobre la edad. La discriminación por edad, también conocida como edadismo, sigue siendo una barrera crucial para la integración laboral de los adultos mayores. Como mencionó el coordinador del centro, muchos empleadores siguen favoreciendo a los trabajadores jóvenes, basándose en prejuicios y estereotipos sobre la capacidad de los adultos mayores para adaptarse a las exigencias del trabajo moderno, este criterio es concordante con lo mencionado por los autores Armijos y Velásquez donde se plantea una violación de derechos fundamentales, especialmente el derecho al trabajo, la igualdad de trato y la no discriminación por edad. Los efectos de esta discriminación pueden ser de gran impacto en el bienestar social de los adultos mayores, al empujarlos a situaciones de vulnerabilidad económica y social. Además, afecta a la cohesión social al impedir que un sector importante de la población, con gran experiencia y sabiduría, siga contribuyendo activamente a la sociedad.

Esto se ve reflejado en los resultados de la encuesta realizada a la "Asociación Jesús Ayúdame a Vivir", donde un 60% de los encuestados no cree que las personas adultas mayores tengan las mismas oportunidades que los jóvenes para acceder a trabajos dignos. Este hallazgo resalta la necesidad de un cambio de mentalidad en la sociedad y en las empresas, que deben reconocer el valor de la experiencia y las habilidades de los adultos mayores.

A partir de los resultados obtenidos por la revisión del marco jurídico, las sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador, de igual forma por los estudios de la OIT, EDEMDU, es evidente que hay varias áreas en las que se pueden hacer mejoras significativas para garantizar una mayor inclusión laboral de las personas adultas mayores y las estadísticas a nivel nacional emitidas por el INEC el hecho de que una gran mayoría de adultos mayores se encuentren empleados en el sector informal es alarmante, pues los derechos de los trabajadores en este sector no están garantizados por instrumentos jurídicos. Los adultos mayores suelen tener menos oportunidades laborales en el sector formal generando desigualdad de oportunidades, y la informalidad les priva de acceso a los beneficios de la seguridad social, que es crucial para su salud y sustento económico durante esta etapa de la vida.

En segundo lugar, es fundamental que las políticas públicas promuevan incentivos para las empresas que contraten a personas adultas mayores. Estos incentivos podrían ser fiscales o relacionados con la seguridad social, para hacer más atractiva su contratación. Además, se debe reforzar el monitoreo y la implementación de las leyes existentes para garantizar que no se discrimine por edad en el proceso de contratación.

Por último, es esencial que se realicen campañas de sensibilización que cambien la percepción de la sociedad sobre las personas adultas mayores. Estas campañas deben enfocarse en valorar la experiencia y la capacidad de los adultos mayores, destacando sus logros y el valor que pueden aportar a cualquier puesto de trabajo.

En resumen, los resultados obtenidos en las entrevistas y encuestas indican que, si bien existen marcos legales que protegen los derechos laborales de las personas adultas mayores, las barreras socioculturales, la falta de formación adecuada y la insuficiente implementación de las leyes siguen limitando su acceso al trabajo. Para mejorar su inclusión laboral, es

fundamental diseñar políticas públicas que fomenten su capacitación, eliminen el edadismo y ofrezcan incentivos a las empresas para contratar a este grupo etario. Además, se debe trabajar en cambiar la mentalidad de la sociedad para garantizar que las personas adultas mayores sean valoradas por su experiencia y habilidades en el ámbito laboral.

6. CONCLUSIONES

El marco jurídico ecuatoriano es amplio garantiza la protección y no discriminación de las personas adultas mayores. La Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo Reformado 2021 y la Ley Orgánica de Discapacidades 2014 establecen la igualdad de derechos laborales y prohíben la discriminación por edad; sin embargo, aun existiendo leyes que protegen los derechos laborales de los adultos mayores, como las sentencias de la Corte Nacional de Justicia, el Estado ecuatoriano carece de mecanismos efectivos para asegurar el cumplimiento de estas normas. Esto dificulta que los adultos mayores puedan beneficiarse plenamente de los derechos establecidos.

los tratados y convenios internacionales suscritos en materia de derechos laborales para adultos mayores. Estos fallos subrayan la importancia del principio de igualdad y no discriminación, y muestran el compromiso del Estado ecuatoriano en garantizar los derechos laborales de los adultos mayores conforme a estándares internacionales

A pesar de la existencia de un marco jurídico favorable, los resultados de encuestas y entrevistas indican que muchas personas adultas mayores desconocen sus derechos laborales y enfrentan barreras significativas para acceder a un empleo digno.

Las principales barreras que enfrentan las personas adultas mayores para acceder a un empleo digno incluyen la pérdida de habilidades y fuerza laboral debido al envejecimiento, la brecha generacional y la falta de actualización de conocimientos en un entorno digital competitivo. Estos factores limitan sus oportunidades laborales y su permanencia en el mercado de trabajo.

7. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos en las entrevistas y encuestas, así como de un análisis de la situación laboral de las personas adultas mayores pertenecientes a la "Asociación Jesús Ayúdame a Vivir" en Ibarra durante el año 2024, se proponen las siguientes recomendaciones para mejorar sus oportunidades laborales y fomentar una mayor inclusión en el mercado de trabajo de la ciudad:

Una de las principales barreras que enfrentan los adultos mayores para acceder a empleos dignos en Ibarra es la falta de capacitación adecuada tomando en cuanta sus capacidades y la obsolescencia de algunas habilidades que con el paso del tiempo perdieron relevancia, especialmente en lo que respecta al uso de nuevas tecnologías y competencias del mercado laboral actual. Por lo tanto, es crucial establecer programas de formación continua para este grupo etario que permitan a los adultos mayores adquirir habilidades prácticas y tecnológicas que les faciliten la reintegración laboral. Estos programas deben ser accesibles y adaptados a sus necesidades, cubriendo áreas como habilidades digitales, atención al cliente, emprendimiento, gestión básica de negocios, y oficios artesanales.

Un obstáculo significativo para la contratación de adultos mayores en la "Asociación Jesús Ayúdame a Vivir" es la percepción de que su edad puede ser un factor limitante en términos productivos y adaptación a nuevas tecnologías. Para superar este desafío, es esencial que las autoridades locales ofrezcan incentivos a las empresas que contraten en este rango de edad, tales como beneficios fiscales o reducciones en las contribuciones a la seguridad social, exención de impuestos.

Dado que la mayoría de los adultos mayores de esta Asociación dependen de ayudas gubernamentales y familiares debido a la falta de empleo remunerado para ellos, es importante fortalecer la red de apoyo comunitario y promover la creación de empleos en áreas locales que puedan aprovechar sus habilidades y capacidades. A través de iniciativas comunitarias y programas de voluntariado que sean remunerados, se puede crear un entorno de trabajo solidario.

El edadismo, o discriminación por edad, sigue siendo un factor determinante en la exclusión laboral de las personas adultas mayores en la "Asociación Jesús Ayúdame a Vivir". Muchos empleadores y miembros de la sociedad tienen prejuicios sobre las capacidades de las

personas adultas mayores para desempeñar ciertas funciones en distintas áreas. Por lo tanto, es crucial desarrollar campañas de sensibilización para cambiar la perspectiva de la sociedad y promover una visión más inclusiva y positiva sobre la vejez en el ámbito laboral de este grupo.

El municipio de Ibarra, en conjunto con organizaciones civiles y educativas, debería implementar campañas de sensibilización sobre la importancia de la inclusión laboral de este grupo etario. Estas campañas pueden incluir talleres, charlas en empresas y medios de comunicación, y la creación de contenidos informativos que resalten los beneficios de contratar personas adultas mayores, como su experiencia, responsabilidad y estabilidad.

Aunque la legislación ecuatoriana reconoce el derecho al trabajo de las personas adultas mayores, los adultos mayores en Ibarra perciben una falta de aplicación efectiva de estas leyes. La escasa implementación de las normativas vigentes en favor de los adultos mayores refleja la necesidad de una mayor fiscalización y de mecanismos para asegurar que las leyes sean efectivas.

Las autoridades locales deben reforzar la supervisión y aplicación de las leyes laborales que protegen a los adultos mayores en Ibarra. Esto incluye la creación de mecanismos para denunciar casos de discriminación por edad en el ámbito laboral, así como asegurar que las empresas cumplan con las normativas de contratación e inclusión de adultos mayores. Además, el establecimiento de un comité o consejo consultivo de adultos mayores puede servir como una instancia de seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con su inclusión laboral.

Las personas adultas mayores en Ibarra enfrentan una serie de desafíos para acceder a oportunidades laborales, desde la falta de capacitación y de sensibilización en el ámbito laboral hasta la persistencia de prejuicios por edad. Las recomendaciones propuestas buscan abordar estos problemas desde un enfoque integral, que incluya la capacitación, la incentivación empresarial, la sensibilización social y la aplicación efectiva de las leyes laborales. Con la implementación de estas medidas, se pueden abrir nuevas puertas para la inclusión laboral de los adultos mayores en Ibarra, permitiéndoles mejorar su calidad de vida, ser más autónomos y seguir contribuyendo activamente al desarrollo de su comunidad.

Referencias

Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). Ley Orgánica de Protección de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Registro Oficial No. 487. https://www.asambleanacional.gob.ec

Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica del Trabajo. https://www.asambleanacional.gob.ec

Asamblea Nacional del Ecuador. (2019). Ley de Inclusión Económica y Social. Registro Oficial No. 594. https://www.asambleanacional.gob.ec

Armijos , R., & Velasquez, J. (2024). *La vulneración y discriminación al Derecho al Trabajo de las*. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaVulneracionYDiscriminacionAlDerechoAlTrabajoDeLa-9584495.pdf

Castro, L., & Fernández, J. (2023). "*El derecho al trabajo de las personas mayores en Ecuador: Una revisión de la normativa actual*". Revista de Derecho y Sociedad,

Codigo del Trabajo. (2020). *Asamblea Nacional del Ecuador* . Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional (2015) “Estado de situación de las personas adultas mayores” https://www.igualdad.gob.ec/estado-de-situacion-de-las-personas-adultas-mayores/Corte Constitucional del Ecuador . (2013). *LEXIS*. Obtenido de https://vlex.ec/vid/extraordinaria-planteada-n-481376502

Corte Constitucional del Ecuador . (2016). *Corte Constitucional del Ecuador* . Obtenido de http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/9e9be1ca-8188-4672-b085-e76be70205d1/0578-14-ep-sen.pdf?guest=true

Corte Constitucional del Ecuador. (2019). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/d78c75de-812f-4381-9a2f-32e7006a1f9d/1972-17-ep-auto_de_pleno.pdf?guest=true

Corte Constitucional del Ecuador . (2016). *Corte Constitucional del Ecuador* . Obtenido de http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/9e9be1ca-8188-4672-b085-e76be70205d1/0578-14-ep-sen.pdf?guest=true

Corte Constitucional del Ecuador. (2019). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/d78c75de-812f-4381-9a2f-32e7006a1f9d/1972-17-ep-auto_de_pleno.pdf?guest=true

Constitución de la República del Ecuador, (2008) Registro Oficial 449

planteada-n-481376502EDEMDU. (2024). *Boletín Técnico N° 08-2024*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_trimestre_Boletin_empleo.pdf

Declaración Universal de los Derechos Humanos: https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Art%C3%ADculo%2023,igual%20salario%20por%20trabajo%20igual.Guevara, M., Córdova, N., Narváez, D., & Borja, G. (2024). *La inclusión del adulto mayor en el contexto laboral ecuatoriano*. Obtenido de https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/1297/2169

González, M. (2017). La inclusión laboral de adultos mayores en América Latina: un estudio comparado. Revista Latinoamericana de Derecho y Trabajo, 29(2), 79-94.

International Labour Organizacion. (2024). *La difícil situación de los trabajadores de más edad en la subutilización de la fuerza de trabajo*. Obtenido de https://ilostat.ilo.org/es/blog/the-plight-of-older-workers-in-labour-underutilization/

Intituto Nacional de Estadisticas y Censos. (2024). *Caracterización de grupos*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Abril/empleo_poblaciones_especificas_abril2024.pdf

Instituto Ecuatoriano de estadísticas y Censos (2024) *Desafíos Y Oportunidades Para El Ecuador Ante El Envejecimiento Poblacional: Inec Destaca Datos Claves En El Día Mundial De La Población* https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/desafios-y-oportunidades-para-el-ecuador-ante-el-envejecimiento-poblacional-inec-destaca-datos-claves-en-el-dia-mundial-de-la-poblacion/#:~:text=Demograf%C3%ADa%3A,del%20total%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2020). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Quito, Ecuador.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). Informe sobre el impacto de la pandemia en el empleo de las personas adultas mayores. Quito, Ecuador.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2024). Estadísticas laborales y de empleo, 2024. Quito, Ecuador.

Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores . (2019). *Asamblea Nacional del Ecuador* . Obtenido de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2019-06/Documento_%20LEY%20ORGANICA%20DE%20LAS%20PERSONAS%20ADULTAS%20MAYORES.pdf

López, J., & Gómez, R. (2019). Reformas legislativas y políticas públicas para la inclusión laboral de adultos mayores en Ecuador. Revista de Política Social y Trabajo.

Ministerio de Inclusión Económica y Social del Ecuador. (2023). Política de inclusión laboral para personas mayores. https://www.mies.gob.ec/politica-inclusion-laboral-personas-mayores

Ministerio del Trabajo . (2024). *COORDINACIÓN DE INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DEL TRABAJO*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/09/4.-mdt-diel-003-2024-reinsercion_de_seniors_en_el_mercado_de_trabajo.pdf

OEA. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Organización de Estados Americanos. https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf

OIT. (2021). Trabajo digno para las personas mayores. Organización Internacional del Trabajo. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

Organizacion Internacional del Trabajo . (2023). Obtenido de La seguridad económica de los adultos mayores en Ecuador: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/Seguridad%20econ%C3%B3mica%20de%20personas%20adultas%20mayores%20en%20Ecuador.pdf

Organizacion Internacional del Trabajo. (2022). Obtenido de Análisis de la afectacion de la Pandemia de Covid-19 en el riezgo de informalidad laboral y pobreza en el Ecuador : https://www.iess.gob.ec/documents/10162/27352709/18_Analisis_de_la_afectacion_de_la_pandemia_de_la_COVID19.pdf

Organizacion Internacional del Trabajo. (2024). *La seguridad económica de los adultos mayores en Ecuador: situación actual y desafíos para la política pública*. Obtenido de https://www.primicias.ec/economia/adultos-mayores-ecuador-ingresos-laborales-pension-oit-80116/#:~:text=En%20Ecuador%2C%20el%2044%25%20no,o%20pensiones%2C%20seg%C3%BAn%20el%20OIT.&text=%22Una%20situaci%C3%B3n%20de%20inseguridad%20econ%C3%B3mica,Internacio

Organización Mundial de la Salud. (2022). Envejecimiento y salud. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). *Naciones Unidas*. Obtenido de https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights#:~:text=Art%C3%ADculo%206,-1.&text=Los%20Estados%20Partes%20en%20el%20presente%20Pacto%20reconocen%20el%20derecho,adecuadas%20para%20gar

Reglamento a la Ley Organica de las Personas Adultas Mayores. (2020). *Asamblea Nacional del Ecuador*. Obtenido de https://www.regulacionagua.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/12/reglamento_lopam03828420016016634 01.pdf

Red Latinoamericana de Envejecimiento Activo. (2021). Guía para la inclusión laboral de adultos mayores. https://www.redlaenvejecimientoactivo.org/guia-inclusion-laboral

Rodríguez, J. (2021). Derechos de las personas mayores en el ámbito laboral: Un enfoque normativo. Editorial Universitaria.

Sánchez, M. (2020*). Trabajo y envejecimiento: Retos y oportunidades*. Ediciones de la UniversidadVargas, R., & Torres, S. (2021). *"Políticas públicas y trabajo de personas mayores: Un análisis crítico*". Journal of Aging Studies.

Viera Balseca , C. (2020). *Universidad Andina Simon Bolivar*. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7570/1/T3288-MDC-Viera-Los%20derechos.pdf