



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE
GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA DE DERECHO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE
LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

**TEMA:
“DISCRIMINACIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE DESEMPLEO
EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS”**

**TUTORA:
Msc. Ab. NANCY QUINTERO MORA**

**AUTORES:
JUAN PABLO VASQUEZ PONCE
MARÍA ANGELICA SALAZAR BRAVO**

GUAYAQUIL - ECUADOR

2018

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Discriminación laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años.	
AUTOR/ES: Juan Pablo Vásquez Ponce María Anglica Salazar Bravo	REVISORES O TUTORES: Msc. Ab. NANCY QUINTERO MORA
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República.
FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO	CARRERA: DERECHO
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2018	N. DE PAGS: 107
ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO.	
PALABRAS CLAVE: DISCRIMANACION LABORAL, DESEMPLEO, MAYORES DE 35 AÑOS.	
RESUMEN: La presente investigación titulada: DISCRIMINACIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE DESEMPLEO EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS. Esta investigación surge de la necesidad de estudio que se presenta ante el fenómeno de discriminación laboral en personas mayores de 35 años residenciadas en la ciudad de Guayaquil de la República del Ecuador. En consideración a esta premisa se estableció como objetivo. Analizar la discriminación laboral y el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años de edad, para garantizar el derecho al empleo en la ciudad de Guayaquil. Estuvo enmarcada en el contexto social, utilizando un método analítico documental, académico e investigativo. En cuanto al marco legal	

se describe el derecho laboral, exponiendo los derechos económicos, sociales y culturales en los cuales figura el trabajo como derecho humano que garantiza la seguridad social. Fue una investigación de campo en el ámbito del derecho, que se ocupa de estudiar los aspectos doctrinales. Estuvo direccionada en el tipo de investigación cualitativa fundamentada en un nivel descriptivo y explicativo del fenómeno en estudio. Tuvo un nivel explicativo, Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario tipo dicotómico a la muestra de 24 personas mayores de 35 años de edad. Luego de recolectados los datos se realizó el tratamiento estadístico mediante cuadros y gráficos analizando los resultados que permitieron el logro de los cuatro (4) objetivos propuestos. Concluyéndose que hoy día el gobierno ecuatoriano está en un continuo estudio para que se reformen las leyes que lo ameriten y se apliquen las ya establecidas a nivel internacional que eviten el desempleo por la discriminación laboral. Se recomienda a la facultad de jurisprudencia de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil de la República de Ecuador promover ante el congreso la reforma de leyes que condenen y castiguen los hechos discriminatorios, en especial la discriminación laboral a las personas mayores de 35 años de edad.

N. DE REGISTRO:	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL:		
ADJUNTO PDF:	SI ☒	NO ☐
CONTACTO CON AUTOR/ES: JUAN PABLO VASQUEZ PONCE MARIA ANGELICA SALAZAR BRAVO	Teléfono: 2611128 0981929629	E-mail: <i>Negoventasimport@</i> gmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Mg. Marco Oramas Salcedo Decano de la Facultad de Derecho Correo: moramass@ulvr.edu.ec Telef. 2596500 ext. 250 Dra. Violeta Baradaco Delgado Directora de Carrera Correo: ybaradacod@ulvr.edu.ec Telef. 2596500 ext. 233	

Urkund Analysis Result

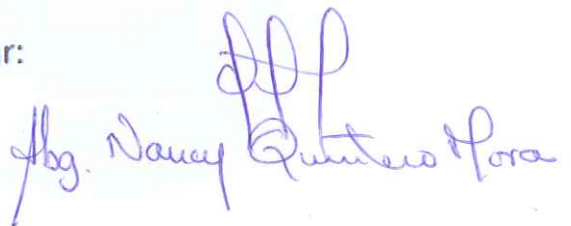
Analysed Document: CORRECION DE TESIS.pdf (D42088069)
Submitted: 10/3/2018 5:38:00 PM
Submitted By: nquinterom@ulvr.edu.ec
Significance: 6 %

Sources included in the report:

TEMA DE INVESTIGACION JUAN CARLOS HIDROVO.docx (D30271804)
TESIS final.docx (D40634691)
MIÑO CON INDICE.pdf (D29066308)
mespinosapr_M5.518_20172_PEC 5. Prerrogas entrega TFM segundo turno_9056457.txt (D41005973)
2TESIS DE GRADO DE CRHISTIAN JURADO marzo 2017 reformado (1) FINAL - ULTIMO.docx (D26670731)
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3494/1/TUAAB013-2016.pdf>
http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf
<https://www.aporrea.org/trabajadores/a206926.html>
<http://www.iprofesional.com/notas/257108-personal-cv-empleo-talento-carrera->
<https://jorgemachicado.blogspot.com/2011/02/med.html>
<https://lahora.com.ec/noticia/1101968025/discriminacion-laboral-por-la->

Instances where selected sources appear:

35


Abg. Nancy Quintana Mora

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

JUAN PABLO VASQUEZ PONCE con cedula de ciudadanía No. 0926547803 y MARIA ANGELICA SALAZAR BRAVO con cedula de ciudadanía No.0927243865, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente a los/as suscritos/as y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos nuestros derechos patrimoniales y de titularidad a la UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL, según lo establece la normativa vigente.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de estudiar la "Discriminación Laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años".

Firma: _____

JUAN PABLO VASQUEZ PONCE

C.I. 0926547803

Firma: _____

MARIA ANGELICA SALAZAR BRAVO

C.I. 0927243865

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACION DEL TUTOR

En mi calidad de tutora del Proyecto de Investigación "DISCRIMINACION LABORAL Y EL NIVEL DE DESEMPLEO EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS", nombrada por el Consejo Directivo de la Facultad de Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el proyecto de Investigación "DISCRIMINACION LABORAL Y EL NIVEL DE DESEMPLEO EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS", presentado por los estudiantes JUAN PABLO VASQUEZ PONCE y MARÍA ANGELICA SALAZAR BRAVO como requisito previo, para optar al Título de ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, encontrándose apto para su sustentación.

Firma: -----

Msc. Nancy Quintero Mora.

C.I. 0962163606-----

DEDICATORIA

Con todo cariño y humildad dedico este Trabajo de Investigación a mi hija, la razón de mi existencia; a mi esposa, apoyo y compañía incondicional; a mis padres, por darme la vida y estar pendientes en todo momento; a mis sobrinos y demás familiares, para ejemplo y guía en sus estudios y se multipliquen como buenos profesionales.

Tengan presente que con esfuerzo y sacrificio.... sí se llega.

JUAN PABLO VASQUEZ PONCE

DEDICATORIA

**Con la bendición de Dios y el amor más puro de una madre, dedico mi tesis a la luz de mi vida; a la que me acompañó en este proceso, sacrificando su sueño en tan tierna edad; a la que quiero darle mi mejor ejemplo y por quien lucharé incansablemente con toda mi fortaleza, mi querida hija
MARIA PAULA VÁSQUEZ SALAZAR.**

Todo lo hago y lo haré por tí y para tí, serás la alegría de mi hogar, el progreso de nuestra familia y el ejemplo de nuevas generaciones, gracias al Señor.

MARÍA ANGÉLICA SALAZAR BRAVO

AGRADECIMIENTO

Agradezco de corazón a Dios, a mis padres, a mi esposa y demás familiares, por guiarme por el camino del bien y de la educación, inculcándome con sus buenos ejemplos la responsabilidad, el emprendimiento y el deseo de superación.

A las autoridades de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Facultad de Ciencias Sociales y Derecho, Carrera de Derecho; y en especial a la Tutora de esta Investigación, Msc. Nancy Quintero Mora, por su esmerada orientación en la elaboración de esta tesis y, que en mi carrera profesional de abogado, siempre estarán presentes.

JUAN PABLO VASQUEZ PONCE

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por que por èl existo y para èl existo, sin el nada hubiera sido posible, todo en el tiempo de Dios es perfecto, convencida y testigo de eso hoy el hace posible un logro mas en mi vida.

A mi esposo, por ser mi compañero, mi complice, la vida nos unió y hoy hace que juntos logremos una meta mas, por tu amor incondicional y por que siempre estas para mi, porque nuestros caminos juntos han sido perfectos, no fáciles pero si con orgullo de mucho crecimiento basado en esfuerzo, sacrificio y amor.

A mi hija, porque es la alegría de nuestras vidas, porque ella en cada camino a su corta edad es nuestra compañera para metas alcanzadas y por alcanzar.

A mis padres, por su amor, enseñanzas, consejos y apoyo incondicional en todo mi caminar, porque vivo para que ustedes siempran sientan orgullo de lo que formaron, soy lo que soy por ustedes, por que Dios no pudo darme mejores padres y para mi ustedes son los ideales, por su ternura y su ejemplo de que en la vida con esfuerzo nada es imposible, con amor, dureza forjaron en mi valores que me sirvan para toda la vida, por creer siempre en mi, en mis capacidades y por su amor infinito.

A mi abuelita por ser mi consejera, ejemplo de mujer, esposa, madre, mi refugio de amor, centro de vida y familia, gracias abuelita, porque tus consejos los llevo siempre en mi caminar.

A mis hermanos, suegros, tias y demas familiares porque cada uno de ustedes son parte esencial de mi vida y mi corazón.

A las autoridades de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil,
Facultad de Ciencias Sociales y Derecho, Carrera de Derecho; profesores que durante seis años sin egoismo enriquecieron mis conocimientos con sus enseñanzas y en especial a la Tutora de esta Investigación, Msc. Nancy Quintero Mora, por su esmerada orientación.

MARÍA ANGÉLICA SALAZAR BRAVO

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO

**DISCRIMINACIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE DESEMPLEO EN
PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS**

Autores. Juan Vasquez
María Salazar
Tutora: Nancy Quintero
Fecha: septiembre 2018

RESUMEN

Esta investigación surge de la necesidad de estudio que se presenta ante el fenómeno de discriminación laboral en personas mayores de 35 años residenciadas en la ciudad de Guayaquil de la República del Ecuador. En consideración a esta premisa se estableció como objetivo. Analizar la discriminación laboral y el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años de edad, para garantizar el derecho al empleo en la ciudad de Guayaquil. Estuvo enmarcada en el contexto social, utilizando un método analítico documental, académico e investigativo. En cuanto al marco legal se describe el derecho laboral, exponiendo los derechos económicos, sociales y culturales en los cuales figura el trabajo como derecho humano que garantiza la seguridad social. Fue una investigación de campo en el ámbito del derecho, que se ocupa de estudiar los aspectos doctrinales. Estuvo direccionada en el tipo de investigación cualitativa fundamentada en un nivel descriptivo y explicativo del fenómeno en estudio. Tuvo un nivel explicativo, Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario tipo dicotómico a la muestra de 24 personas mayores de 35 años de edad. Luego de recolectados los datos se realizó el tratamiento estadístico mediante cuadros y gráficos analizando los resultados que permitieron el logro de los cuatro (4) objetivos propuestos. Concluyéndose que hoy día el gobierno ecuatoriano está en un continuo estudio para que se reformen las leyes que lo ameriten y se apliquen las ya establecidas a nivel internacional que eviten el desempleo por la discriminación laboral. Se recomienda a la facultad de jurisprudencia de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil de la República de Ecuador promover ante el congreso la reforma de leyes que condenen y castiguen los hechos discriminatorios, en especial la discriminación laboral a las personas mayores de 35 años de edad.

Palabras Claves: Discriminación, Laboral, personas mayores, desempleo.

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES AND LAW
LAW CAREER

**LABOR DISCRIMINATION AND THE UNEMPLOYMENT LEVEL IN
PEOPLE OVER 35 YEARS**

Authors Juan Vasquez

María Salazar

Tutor: Nancy Quintero

Date: September 2018

ABSTRACT

This investigation arises from the need of study that is presented before the phenomenon of labor discrimination in people older than 35 years residing in the city of Guayaquil of the Republic of Ecuador. In consideration of this premise, it was established as an objective. To analyze labor discrimination in people over 35 years of age was framed in the social context, using a documentary, academic and investigative analytical method. Regarding the legal framework, the labor law is described, exposing the economic, social and cultural rights in which work is included as a human right that guarantees social security. It was a field research in the field of law, which deals with studying the doctrinal aspects was addressed in the type of qualitative research based on a descriptive and explanatory level of the phenomenon under study. It had an explanatory level. For the collection of the information, the survey technique was applied by means of a dichotomous type questionnaire to the sample of 24 people over 35 years of age. After collecting the data, the statistical treatment was carried out using charts and graphs analyzing the results that allowed the achievement of the four (4) proposed objectives. Concluding that nowadays the Ecuadorian government is in a continuous study to reform the laws that merit it and to apply those already established at international level that avoid unemployment due to labor discrimination. It is recommended to the faculty of jurisprudence of the Laica University Vicente Rocafuerte of Guayaquil of the Republic of Ecuador to promote before the congress the reform of laws that condemn and punish discriminatory acts, especially labor discrimination to people over 35 years of age .

Keywords: Discrimination, Labor, elderly, unemploymen

INDICE DE CONTENIDOS

INDICE

	pp.
REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA.....	ii
CERTIFICADO DE SIMILITUDES.....	iv
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE AUTOR.....	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACION DEL TUTOR.....	vi
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
 CAPÍTULO I.....	
 El Problema a Investigar.....	 3
	3
1. Tema.....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema.....	7
1.3. Sistematización de la investigación.....	7
1.4. Objetivo general de la investigación.....	7
1.4.1 Objetivos específicos de la investigación.....	7
1.5. Justificación de la investigación.....	7
1.6. Delimitación del problema.....	9
1.7. Hipótesis general y particular.....	9
1.8. Sistema de variables.....	9
 CAPÍTULO II.....	 10
 2. Marco teórico.....	 10

2.1. Marco teórico referencial.....	10
Antecedentes de la investigación.....	10
2.2. Reseña histórica.....	14
2.3. Derecho comparado.....	16
2.4. Marco conceptual.....	25
2.4.1. Discriminación.....	26
2.4.2. Población económicamente activa y económicamente no Activa.....	31
2.4.3. El subempleo y el desempleo.....	32
2.4.4. Derecho laboral.....	33
2.5 Semejanzas y diferencias.....	34
2.6 Reformas.....	36
2.7. Principios de igualdad y a la no discriminación en Ecuador.....	37
2.8. Marco legal.....	41
2.8.1. Constitución de la República del Ecuador.....	41
2.8.2 Organización Internacional de Trabajo, (OIT, 1998).....	42
2.9. Instrumentos legales y Tratados Internacionales.....	43
2.10. Garantías de derecho según la Constitución de la República de Ecuador.....	45
 CAPÍTULO III.....	 48
.	
3. Metodología de la investigación.....	48
3.1 Técnicas y métodos de estudio.....	48
3.2. Enfoque de la investigación.....	51
3.3. Tipo de investigación.....	53
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	55
3.5. Población.....	59
3.5.1. Criterios de selección.....	62
3.6. Tratamiento de la información, procesamiento y análisis.....	62

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS.....	87

Índice de Tablas

Tabla. 1.	22
Tabla. 2.	23
Tabla. 3.....	64
Tabla. 4.....	66
Tabla. 5.....	68
Tabla. 6.....	70
Tabla. 7.....	72
Tabla. 8.....	74
Tabla. 9.....	75
Tabla. 10.....	77
Tabla. 11.....	79
Tabla. 12.....	81

Índice de Gráficos

Gráfico 1.	64
Gráfico 2.....	66
Gráfico 3.	68
Gráfico 4.....	70
Gráfico 5.....	72
Gráfico 6.....	74
Gráfico 7.	75
Gráfico 8.....	77
Gráfico 9.	79
Gráfico 10.....	81

INTRODUCCIÓN

El presente estudio parte de la premisa y existencia de un fenómeno o necesidad que es objeto de ser investigado para verificar las causas que lo ocasionan y dar respuesta oportuna mediante el tratamiento metodológico estadístico a las interrogantes que surgen en torno a la problemática, estableciendo objetivos que permitirán hacer conclusiones y recomendaciones sobre el tema.

Se trata del fenómeno o problema de la discriminación laboral en Ecuador, específicamente en Guayaquil, la cual se ha venido incrementando en los últimos años donde ninguna representación legal establece que tal acción puede ser aplicada generando a su vez gran parte de una población laboral no activa, y con ello ciudades y comunidades más deprimidas económicamente.

Tal problemática no ha sido objeto de estudio concreto en dicho país, a pesar de que en la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece lo siguiente en su Artículo N° 11, numeral 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La Ley sancionará toda forma de discriminación.

En este sentido, se presenta la siguiente investigación titulada “Discriminación laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años”, la cual fue abordada metodológicamente mediante un trabajo de campo que permitió analizar la discriminación laboral en personas mayores de 35 años, radicada en la ciudad de

Guayaquil de la República del Ecuador y el nivel de desempleo, estructurando dicho trabajo en cuatro (4) capítulos.

Capítulo I. El problema a Investigar, en el que se desarrolla el planteamiento, la formulación, delimitación, justificación, sistematización, objetivos: general y específicos, límites, identificación de las variables, hipótesis y operacionalización de las variables.

Capítulo II. Fundamentación Científica que explica los antecedentes, el marco teórico referencial, el marco legal y conceptual. El Capítulo III. Metodología de la Investigación, donde se describe la población y muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, tratamiento de la información-procesamiento y análisis. Conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA A INVESTIGAR

1. Tema

Discriminación laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial del Trabajo (OIT, 1919), promueve la conciencia sobre la justicia social como instrumento de mediación para la paz universal en el campo laboral, con la finalidad de disminuir los niveles de exclusión en el mundo. A razón de que algunos grupos se ven afectados por la discriminación laboral por factores como la edad, discapacidad física, raza, condiciones socio-económicas y género, siendo este último el más preponderante en la actualidad, puesto que, por lo general los hombres tienen mayor participación en el mercado laboral a nivel mundial a diferencia de las mujeres quienes tienen posibilidades de empleo, pero con condiciones menos favorables (citado por Rodgers, G. et.al., 2009).

Sin embargo, la discriminación laboral por causa de la edad resulta más común de lo que se cree, García, (2010), asegura que en Europa alrededor de un 57% de las personas en edad adulta en potencia son discriminadas por la edad, al momento de aplicar para un trabajo, por otra parte, las naciones americanas, a excepción de Estados Unidos, han ido reformando las leyes paulatinamente, en pro de disminuir la discriminación por la edad en el campo laboral, pero esta se limitan a la letra de acuerdos y reglamentos, que no son cumplidos en casi ninguno de los países, señalando que en América Latina los únicos que han avanzado en esta materia son México, Venezuela, Colombia, Perú, Chile y Argentina, en cuyas leyes se sanciona la discriminación por edad, pero sigue manifestándose.

Al respecto, MacCann (2012, citado por Molina, 2016) considera que han surgido muchos estereotipos sobre el desempeño del trabajo de personas en edad madura por lo cual; “se ven limitados a conseguir un empleo debido a estos prejuicios extendidos en la sociedad. No solo a la hora de encontrar empleo, sino como en el momento de selección de personal para despidos” (p. 14). Esta realidad, puede llegar a fracturar la integridad social, puesto que un importante número de ciudadanos en edad madura tienen bajo su responsabilidad la manutención de otros individuos que dependen de modo directo o indirecto de sus ingresos. Sánchez, (2016), afirma que:

Para buscar empleo en el Ecuador, la edad es uno de tus peores enemigos, el mercado laboral es demasiado selectivo al momento de presentar una oferta, en la mayoría de los casos el techo máximo de edad es de 35 años, hoy que se habla de la protección del trabajo como un derecho, esta norma se violenta día a día, y a nadie le importa, nadie hace reformas en estos tópicos e incluso muchas empresas coloca en sus requerimientos que el límite de edad es de 25 años. (p. 1)

Cabe señalar que, la discriminación laboral en Ecuador se ha venido incrementando en los últimos años donde ninguna representación legal establece que tal acción puede ser aplicada generando a su vez gran parte de una población laboral no activa, y con ello ciudades y comunidades más deprimidas económicamente. Tal problemática no ha sido objeto de estudio concreto en dicho país, a pesar de que en la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece lo siguiente en su artículo N° 11, numeral 2.

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La Ley sancionará toda forma de discriminación. (p.20)

Esto, en procura de salvaguardar la equidad de las personas, aplicable a todos los contextos, sin embargo, no existen formas de supervisión, capaces de velar por el establecimiento de la ley en el campo laboral, puesto que según investigaciones de tipo informal la discriminación por edad ha venido en aumento.

Dado que cada vez que una empresa pública o privada decide prescindir de su personal, los primeros en ser considerados son los que se encuentran en edad madura y de acuerdo con la prensa escrita, El Universo (2018), el 35,1% de ese grupo etario, termina por auto-emplearse, es decir, por emprender a causa de que, las solicitudes de nuevo personal en las empresas, señalan que las edades deben estar comprendidas entre 22 y 28 años de edad, lo cual es discriminatorio. Según, la Organización Mundial del Trabajo, el concepto de discriminación en el Convenio núm. 111 de la OIT como:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

De allí que, si la igualdad no es asumida como lo establecen las leyes, la discriminación puede inmortalizar la pobreza, paralizar el desarrollo, la productividad y la competitividad e inducir a la inestabilidad política, dado que toda secuela colateral de dicha acción evita por completo toda relación que pueda establecer el individuo discriminado, disminuyendo sus oportunidades de tener una mejor calidad de vida.

Cabe señalar que, La Organización Mundial del Trabajo en el año 2003 estableció la importancia de investigar la discriminación laboral por edad, puesto que en su artículo titulado *La Hora de Igualdad en el Trabajo* explica claramente las diferentes dificultades que deben enfrentar los individuos mayores para acceder a un empleo dentro del mercado laboral y con la misma mantener su puesto de trabajo.

Sin embargo, en el Reporte Trimestral De Mercado Laboral Urbano (2018), aparece que apenas el 28.4% de la población ecuatoriana en edades superiores a los 34 años son quienes ejercen alguna actividad económica dependiente. Es decir que, el porcentaje restante corresponde a quienes han tenido que emprender o se encuentran en situación de desempleo a causa de la discriminación laboral producto de la edad. Dicha situación se presenta en diferentes provincias del país, pero muy especialmente en Guayaquil, donde existe un alto índice de desempleo y según Bolaños (2013);

La dificultad que algunas personas tienen para conseguir una plaza de empleo porque no se ajustan a la edad requerida es el factor más influyente en el tema de exclusión laboral en la región, y aunque ciertos países han empezado a legislar al respecto sigue siendo insuficiente puesto que es muy difícil controlar la protección de las personas en su acceso al empleo. (p.1)

De allí que, se hace necesario analizar el fenómeno de discriminación laboral en personas mayores de 35 años residenciadas en la ciudad de Guayaquil de la República del Ecuador, a fin de comprender las razones que incitan a los empresarios, comerciantes y dueños de negocios a establecer un límite de edades para hacer efectiva una contratación, puesto que un individuo a los 35 años aún es joven y puede presentar características de experiencia, astucia, responsabilidad, compromiso y respeto, propias de la experiencia.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo será la discriminación laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años de edad, domiciliadas en Guayaquil?

1.3 Sistematización del problema

1. ¿Cuáles son los factores que inciden en la discriminación laboral y el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años de edad?

2. ¿Cómo es la discriminación laboral en las personas mayores de 35 años de edad?
3. ¿Cuáles han sido las acciones por parte del gobierno ecuatoriano para combatir el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años de edad
4. ¿Cómo se evidencia la discriminación laboral y el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años de edad en la ciudad de Guayaquil?

1.4 Objetivo general

Analizar la discriminación laboral y el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años de edad, para garantizar el derecho al empleo en la ciudad de Guayaquil.

1.4.1 Objetivos específicos

1. Diagnosticar los factores que inciden en la discriminación laboral en las personas mayores de 35 años de edad en la ciudad de Guayaquil.
2. Detectar como es la discriminación laboral en las personas mayores de 35 años.
3. Identificar cuáles han sido las acciones por parte del gobierno ecuatoriano para combatir el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años.
4. Determinar las evidencias entre la discriminación laboral y el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años en la ciudad de Guayaquil.

1.5 Justificación de la investigación

La importancia de la presente investigación, se centra en análisis exhaustivo de la discriminación laboral, de acuerdo con Castro, J. (2001) este se refiere a toda distinción, exclusión o preferencia que exista para establecer una relación de trabajo, obedeciendo a criterios irracionales o injustificados que sean establecidos por el empleador, que a su vez tengan efectos nada satisfactorios para el individuo que opta por un puesto de trabajo. Por lo que el presente estudio estará enmarcado en el

contexto social, utilizando un método analítico documental, académico e investigativo el cual brindará aportes a otras áreas relacionadas, en pro del beneficio de personas mayores de 35 años desempleados que viven en la ciudad de Guayaquil.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2018) y el registro del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) en su último reporte, estableció una comparación de tres ciudades ecuatorianas a razón de la tasa de empleo, dichas ciudades fueron Quito, Guayaquil y Cuenca, teniendo como resultados el 59,1%, 49,6%, y 66,5% respectivamente lo que significa que Guayaquil representa una de las ciudades con mayor tasa de desempleo del Ecuador, aunado al factor de discriminación laboral que reduce las posibilidades de los individuos que pretenden elevar su calidad de vida.

De allí que esta investigación brindará a éstas personas víctimas de discriminación laboral, herramientas fundamentales que permitirán dar seguridad y confianza en el momento de optar por un empleo, puesto que, actualmente son excluidas de ámbito laboral por parte del empleador, quien no posee algún basamento legal que dictamine la acción que aplica en contra del libre derecho de éstas personas para ser contratadas en una plaza de trabajo. Así mismo, esta investigación tendrá una relevancia social dado que, a nivel jurídico se hará notar cierta problemática que está siendo pasada por alto por las autoridades competentes.

Es por ello que el equipo investigador pretende realizar un análisis exhaustivo de tipo correlacional de casos personales por medio de una encuesta semi estructurada y la revisión histórica de material impreso como la Ley del Trabajo, Código Orgánico, Constitución de la República, y Tratados Internacionales que permitan establecer un criterio acertado sobre el tema de discriminación por limitación de edad, para lograr promover una solución de la misma a largo plazo mediante la creación de sanciones a las sociedades jurídicas que apliquen esta absurda discriminación laboral, y con esto

también servir de antecedente a futuros abogados de la República que egresen de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia.

1.6 Delimitación de la investigación

Esta investigación estará limitada al contexto relativo a la ciudad de Guayaquil, puesto que, en ese lugar es donde residen las personas objeto de estudio de esta investigación, las cuales formarán parte de los elementos muestrales, a los que les será aplicado el cuestionario de preguntas para obtener la descripción de primera instancia sobre la problemática en estudio, ya que las mismas son víctimas de discriminación laboral por limitación de edad.

Así mismo, la limitación jurídica estará representada por la Constitución de la República, Código Orgánico del Trabajo, Garantías de Derecho, Tratados Internos y Tratados Internacionales, cabe señalar que este estudio se realizará en el mes de julio 2018, tomando en cuenta el registro documental de los dos últimos años.

1.7 Hipótesis de la Investigación

Si se reforma el Código del Trabajo, normando la obligatoriedad de los empleadores a contratar a un número mínimo de personas mayores de 35 años, entonces se lograría solucionar el nivel de desempleo y crear un ambiente de igualdad y de derecho.

1.8 Sistema de variables

1.8.1 Variable independiente

Discriminación laboral y nivel de desempleo.

1.8.2 Variable dependiente

Personas mayores de 35 años desempleadas, que residen en Guayaquil, Ecuador.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco teórico Referencial

Antecedentes de la investigación

La discriminación laboral, es un suceso que ha existido desde siempre, en la historia de la humanidad; diversas razones han sustentado esta realidad convirtiéndola en uno de los problemas más comunes en el campo profesional y obrero. A razón de ello, la presente investigación buscó analizar el hecho en la ciudad de Guayaquil, en donde se circunscribe una situación discriminatoria en las entidades laborales por edad, para ello fue necesario recaudar un conjunto de información que hace referente al asunto y le confiere fiabilidad entre los cuales destacan antecedentes históricos, investigativos, legales y conceptuales.

De allí que, son muchos los dueños de negocios y comercios que ponen como traba para la contratación, la edad de los aspirantes, ni tan jóvenes, ni tan adultos, como se expresa en diversos medios informativos; los anuncios de trabajo, solicitan personal con experiencia entre 25 y 35 años, por lo que toda persona menor o mayor a la edad límite, queda excluida del campo laboral y productivo en Ecuador.

Esto, es una pena para los adultos quienes, al encontrarse en la plenitud de la vida, deben emprender negocios de tipo informal o pequeñas empresas dependiendo de sus posibilidades económicas a fin de mejorar o mantener su estatus, porque la sociedad que mantiene el control productivo beta de ineptos o de impericia a quienes sobrepasan los 35 o 40 años. (Paredes, K. 2014). Al respecto, Sánchez (2017), afirma que:

Para buscar empleo en el Ecuador, la edad es uno de tus peores enemigos, el mercado laboral es demasiado selectivo al momento de presentar una oferta, en la mayoría de los casos el techo máximo de edad es de 35 años, hoy que se habla de la protección del trabajo como un derecho, esta

norma se violenta día a día, y a nadie le importa, nadie hace reformas en estos tópicos e incluso muchas empresas coloca en sus requerimientos que el límite de edad es de 25 años. (p. 1)

En Ecuador, de 10 plazas de trabajo generadas 8 son del sector privado y 2 del público, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). El 90% que accede a estos puestos es de jóvenes. (Paredes, K. 2014). Lo cual produce un desequilibrio en la economía nacional, dado que las personas adultas en la mayoría de los casos, cuentan con grupos familiares en edades vulnerables, es decir, hijos en el colegio, esposas embarazadas y requieren un capital monetario para responder a sus necesidades y a su vez, suplir el de las personas a su cargo.

Al quedar relegados del entorno productivo público o privado, deben acceder a otras formas de productividad, lo problemático de esta situación, es que las autoridades no han constituido reformas o declaraciones que protejan el derecho legal de los ciudadanos a un trabajo digno, por lo que se convierte en un verdadero viacrucis alcanzar la consolidación de un empleo formal.

Galarza, A. (2015), en su trabajo de grado denominado “La aplicación del plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica en la provincia de Bolívar” presentado ante la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, Quito; se interesó en realizar un balance de la aplicación de las políticas de acción afirmativa contenidas en el Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica en la provincia de Bolívar, para ello el estudiante utilizó diferentes fuentes de consulta que comprendieron documentos de análisis sobre la situación del racismo y la discriminación racial a documentos oficiales, a su vez realizó entrevistas que le permitieron recabar información de primera instancia.

El plan propuesto tuvo como resultado un balance de aplicación bajo para la provincia de Bolívar, apenas siete de las cincuenta y seis acciones propuestas en el plan han sido implementadas, por lo que la estudiante no consideró necesarias aplicar

las demás acciones, ahora bien, una de las causas del bajo porcentaje de aplicación es sin duda alguna la falta de socialización del plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica en la provincia de Bolívar, lo cual repercute en la lucha contra el racismo y la discriminación racial.

De acuerdo con ello, es importante dar a conocer a las poblaciones que se encuentran en vulnerabilidad, la forma más idónea de defensa para no ser víctimas de discriminación racial, puesto que, al eliminar cierto estereotipo, la sociedad incrementa las posibilidades de desarrollar el potencial de personas diversas.

Vinueza, N. (2014), presentó un estudio titulado “Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente” presentado a la Universidad Central del Ecuador, dicha investigación tuvo como objetivo principal conocer los derechos, protecciones y garantías en contra de la discriminación que tienen las personas con discapacidad en el ámbito laboral privado, además la autora realizó un análisis del conjunto de normas, leyes y reglamentos establecidos actualmente en el país para conocer la postura de estos ante el tema planteado.

La forma metodológica que se aplicó, correspondió a una investigación de tipo descriptiva de diseño de campo, y el análisis histórico documental de todo el compendio de leyes, normas y reglamentos. Esta investigación tuvo como resultado un aporte social, ya que en la misma se buscó como mejorar las políticas públicas en aras de una mejor inclusión y protección de este grupo vulnerable para que puedan gozar de los derechos y obligaciones.

Se hace referencia de esta investigación en este trabajo, puesto que trata de un problema de discriminación en el ámbito laboral que también representa la violación de derechos humanos, por el hecho de que ciertas personas tengan una condición

distinta a los demás, y ante la crítica de entes gubernamentales este fenómeno no está siendo estudiado, así como el caso de la discriminación por edad como se describe en el trabajo.

Mientras, Flores, K. (2014), en una investigación sobre “Discriminación por edad; mercado laboral; Guayaquil; Contratación de personal” discute los resultados de un estudio realizado durante el periodo agosto – noviembre de 2014, para identificar la existencia de discriminación laboral por edad en los procesos de selección de personal del mercado laboral de Guayaquil. Se enviaron 724 hojas de vida ficticias en respuesta a vacantes reales para las categorías de cargos profesionales y no profesionales, publicadas en Diario El Universo y www.computrabajos.com.

Por cada vacante se enviaron 4 hojas de vida, que se ajustaban al perfil requerido en formación y experiencia laboral y se diferenciaban en las edades de los aspirantes, siendo esta adultez temprana y adultez media. Se consideró la tasa de respuestas recibidas a las aplicaciones y se realizó un análisis estadístico con la prueba de Chi Cuadrado; los resultados evidencian diferencia estadística significativa que sugiere la existencia de discriminación laboral por edad para los adultos medios, tanto en las categorías profesionales y no profesionales.

Este antecedente, sirve de base a la investigación actual, porque pone en énfasis la realidad actual de las exigencias etarias del campo laboral en Guayaquil, dejando por sentada la necesidad de estudiar y analizar el proceso discriminatorio. En concordancia con lo expuesto, Veintimilla, E. (2013), realizó una investigación llamada “Análisis de la discriminación racial en cuanto a la obtención de un empleo en el Ecuador, a la luz del Convenio Internacional que prohíbe todas las formas de discriminación racial”, presentada ante la Universidad de las Américas, basada en analizar la discriminación racial en cuanto a la obtención de un empleo en el Ecuador.

Esta, abarcó varios aspectos fundamentales, tales como los Derechos Humanos, la discriminación, los convenios internacionales ratificados por el estado ecuatoriano y de los cuales forma parte, así mismo, las políticas públicas y la normativa establecida por parte del gobierno. En conclusión, la discriminación constituye uno de los grandes males que aqueja a la humanidad, comprendiendo motivos de exclusión, distinción o preferencia basada en color de la piel, sexo, identidad de género, origen, idioma, religión, entre otros.

Estos factores, impiden el efectivo goce de los derechos humanos en la actualidad, también, la autora destacó que los estereotipos dentro de los cuales se los ha enmarcado a los afro ecuatorianos e indígenas, han fomentado y fortalecido el desempleo para con estas minorías, ya que la población estudiada indicó que la única forma de entrar al mercado laboral es de forma informal como choferes o formal como guardias de menos no existía otra forma de ingresar al ámbito laboral.

Cabe señalar este estudio como una importante base para este trabajo, dado que, es obvio que el tema de discriminación no es una problemática que no solo representó años anteriores, dada a la condición de un prejuicio que etiqueta a las personas por su aspecto físico, sino que ahora estas medidas discriminatorias están siendo adoptadas con más acentuación por entes jurídicos, además de utilizar otras formas sutiles de discriminar, pero que al fin y al cabo atentan contra los derechos de los ciudadanos que optan por un empleo.

2.2 Reseña histórica

Guayaquil realmente fundada el 9 de octubre de 1820 gracias a la valentía de patriotas como José de Villamil y León de Febres Cordero, quienes a través de acciones independentistas lograron hacer libre la ciudad que nació con una arquitectura maderera, la cual le da la característica única en América ya que los hermosos diseños eran incorruptibles, está ubicada entre el Cerro Santa Ana y Cerro

del Carmen, haciendo de Guayaquil el centro que permite ver el río donde se realiza la actividad portuaria que desde muy temprano se convirtió en el motor de la economía regional, tanto en época colonial como en la republicana.

Es por ello que su situación de puerto abrigado, en uno de los estuarios más tranquilos en la costa occidental del Pacífico Sur, lo que constituyó una condición ideal que la convirtió en el Mayor Astillero de mar del sur que tuvo España. Es importante recordar que, se reconoce a partir de la independencia de Guayaquil, en lo que ahora es el Ecuador, salieron los ejércitos que libertaron Quito, el 24 de mayo de 1822, y de esta misma ciudad salió un numeroso contingente que selló la libertad de la América del Sur, en las batallas de Junín y Ayacucho.

De allí que su situación geográfica realmente tuvo una gran importancia geopolítica puesto que, fue el escenario donde se realizaron las únicas entrevistas a los libertadores Simón Bolívar y José de San Martín, el 26 de julio de 1822, además que en la época republicana, los movimientos en su puerto fluvial, conectaron a la región y al país con el comercio mundial, lo que permitió crear oportunidades de empleo y de progreso para todos los ecuatorianos.

De allí que, las exportaciones agrícolas se hicieron notar con el mayor rubro que era el cacao o la llamada pepa de oro así como también el banano hacia los puertos de Europa y Norteamérica, luego fueron llegando los últimos avances tecnológicos que modernizaron el país, y es en 1960, cuando Guayaquil se transforma de puerto fluvial a puerto marítimo, trayendo consigo el desarrollo económico, social y cultural de la ciudad y el país que interesaron a grandes empresas navieras a hacer vida económica y a expandir su comercio.

Cabe señalar, que Guayaquil, gracias a su gran diversidad de oportunidades laborales y de comercio, además de la belleza de su paisaje urbano el cual está representado por el río, anida una cultura digna y la trasciende al arte que en esa

ciudad se practica, también tiene una variada gastronomía, que se ve influenciada por la participación turística por tanto Guayaquil representa una de las ciudades más importantes de Ecuador. (Gallardo, G. 2014)

2.3 Derecho comparado

En **España**, se acentúa la discriminación por edad en personas mayores de 50 años, siendo esta la mayor causa de exclusión, que sobrepasa la del sexo y origen del trabajador, dado que, el 85% de las hojas de vida que reciben las compañías de personas con más de 50 años son rechazadas por parte de recursos humanos dejándolos sin oportunidad de formar parte del proceso de captación de personal. Se destaca, que en los últimos años en el ámbito laboral en España y el mundo se han logrado avances importantes, sin embargo; esto parece ser un espejismo, porque que no se logra poner en práctica sólo queda como teoría, dado que las medidas discriminatorias en contra de grupos vulnerables no cesan al contrario se hace más evidente cada día.

Además de ello es común ver como los estereotipos aumentan y en muchos casos quizás ya no sea sólo la limitante de edad, sino también el hecho de estar sobre calificado, es decir, que estos prejuicios vienen sujetos a las necesidades de los empleadores quienes simplemente etiquetan de acuerdo a lo creen que es correcto en el momento de emplear. Así también esta otra forma de discriminación cuando se postulan personas que, a partir de cierta edad, ya que según los evaluadores estos no pueden acceder a programas de formación y promoción, primero porque los empleadores creen que estas personas ya no tienen las mismas capacidades que en años anteriores para captar y actualizar sus conocimientos respecto al trabajo que realicen.

Así pues, en algunos países europeos, se entiende que existe el problema de discriminación, sin embargo; no es tan reconocida la que se genera por el prejuicio de

la edad. Es tanto así que, en España, se tiene muchas organizaciones que luchan por eliminar todo tipo de estereotipo, estos organismos denuncian a las sociedades jurídicas tanto públicas como privadas. También en las naciones que conforman la Unión Europea, el 57% de la población piensa que las personas a partir de los 50 años, no tienen la capacidad de desempeñarse eficientemente en el trabajo, pero esta cifra aumenta en España al 64%. (Revista. Sunotadeprensa.com, 2017).

Mientras en **Argentina**, se admiten personas en los trabajos desde los 18 años donde actualmente se ven más profesionales en búsqueda de mejoras en su vida laboral que prefieren empezar un negocio propio o realizar otras actividades que les permita crecer tanto profesional como monetariamente. A los efectos también se encuentran personas de 45 años de edad desempleados que buscan un empleo digno, pero que, corren con la suerte de ser discriminados precisamente por ese factor etario; según la consultora Adecco, (2017) aproximadamente 800.000 argentinos de 45 años sufren esta medida discriminatoria en el ámbito laboral.

Esta problemática no está siendo vista a nivel nacional puesto que no existen políticas activas, tanto de empresas como del Estado, lo que implica que sigue disminuyendo toda posibilidad de este pequeño grupo de personas para reinserirse al campo laboral. Las razones por las cuales empresas adoptan estas medidas son diversas, puesto que cada empresa gestiona sus propias políticas de admisión de personal; entre éstas se nota la contratación de personas más jóvenes, que puedan realizar las necesidades de la empresa y que al mismo tiempo cuenten con habilidades que muchas personas mayores no pueden aportarle a la empresa. (Citada por Krizanovic, P. 2017).

Sin embargo; esta medida no se refiere al tema de capacitación, puesto que existen profesionales de todas las áreas por tanto este fenómeno no se relaciona con el grado de formación académica, sino que son personas que por motivos bien sea personales o por despidos de otros lugares quedaron sin empleo y que desean volver al mercado

laboral. Desde esta perspectiva se hace imposible para este grupo de personas conseguir empleo puesto que el 80% de las ofertas laborales que se difunden a través de distintos canales son específicamente para menores de 45 años.

Según las encuestas realizadas por la autora citada, establecen que el 63% de la población del sector privado radican su opinión en que la edad es un factor relevante para contratar, sin embargo; el 35% de esta población no ven la edad como factor importante. Cabe señalar que el esto predomina más en las empresas grandes con el 58%, pero el porcentaje es mayor en empresa que no tienen empleados mayores de 45 años demostrándolo en un 67% y las que si los tienen con 64%.

Las aseveraciones de este informe están de acuerdo con otras investigaciones realizadas por la consultora Candexar que está especializada en estudiar la experiencia del candidato, lo que llevó a entender que el 50% de los anuncios corresponden a un grupo etario específico donde el 80% excluye las personas mayores de 45 años y el 50% deja por fuera a aquellas personas con más de 35 años de edad.

Definitivamente estas discriminaciones se deben únicamente a prejuicios, que violan los derechos de los ciudadanos que optan por un empleo, ya que la mayoría de los empresarios o empleadores no tienen un esquema exacto para razonar tales acciones, es bien entendido que un profesional de 45 años tiene las mismas capacidades que otro que uno de menor edad, dado que ser creativo y tener ganas de innovar y aprender no es algo que termina al cumplir los 40 años. (Krizanovic, P. 2017).

En **Chile**, como en otros países la discriminación es repudiada y en el caso de la discriminación laboral mucho más, dado que es el motor económico del país el que está en juego, sin embargo; la exclusión es inclinada hacia dos importantes grupos como lo son las mujeres, es decir, hay una discriminación de género, y sociocultural

puesto que también son excluidos del ámbito laboral los grupos de escasos recursos económicos.

De allí surge la gran disyuntiva sobre el reclamo de los derechos laborales en el mencionado país, según la psicóloga de la Universidad del Pacífico, Esquivel, L (2016) describe el término de discriminación desde el ámbito legal (la Ley 20.609 del 2012) como toda acción arbitraria contra los derechos del ser humano, esta exclusión puede ser por raza, sexo, condición socio económica, ideología política, religión, edad, orientación sexual, enfermedades o discapacidad, la filiación, apariencia personal y estado civil. Siendo todo esto, el significado de los prejuicios que a fin de cuentas solo es un comportamiento totalmente negativo que perjudica a los miembros de un grupo o a un individuo.

Por ende, la mayor discriminación laboral en Chile se ve en gremios profesionales de mayor calificación, donde las femeninas son las más perjudicadas ya que según estos prejuicios éstas mujeres no desarrollan actividades de mayor peso como los hombres, un ejemplo de ello lo vemos en empresas donde el personal de ingeniería que se desarrolla en un mismo trabajo tienen horarios distintos, además que las mujeres son asignadas al área de recursos humanos y los hombres a las áreas gerenciales o de finanzas, esto también ocurre al momento de la remuneración las mujeres son menos pagadas que los hombres.

Según la encuesta Casen 2009, existe una discriminación por género que también va ligada al estigma de profesionalización o nivel de educación, por lo cual es notable en el ámbito laboral la diferenciación en trabajadores que tienen una educación universitaria y de postgrado que superan el 35% mientras que los de educación básica o primaria están en un 13,9%. El hecho de que haya este tipo de discriminación laboral también se debe a que la aceptación por parte de las mujeres quienes reciben un trato desigual e inferior, por tanto, esta discriminación laboral ha tenido tal

acentuación que hasta el momento sigue siendo un patrón de conductas aprendidas difícil de erradicar en la actualidad. (Revista. Américaeconomía.com, 2016).

Por su parte **Venezuela**, en el ámbito laboral posee una forma tajante de discriminar a personas que aún tiene una vida laboral activa, ya que tienen como limitante la edad a partir de los 45 años, tanto en empresas públicas como privadas, también de la misma manera ciertas sociedades jurídicas discriminan a las personas por su ideología política, más que todo en las empresas públicas, siendo estos dos tipos de discriminación completamente arbitrarios, dado que en ninguno de los dos casos esto repercute a la hora de ejecutar la actividad laboral, además de no estar estipulado en ninguna Ley del estado venezolano.

Esta situación es notable cuando las plazas laborales son anunciadas a través de los diferentes medios de comunicación, específicamente en Empléate, Bumerán, Tu Trabajo.com, Buscojob.com, El Universal, entre otros; que tienen incluida la etiqueta de exclusión etaria, dependiendo del área laboral vacante; así pues estas violaciones de derecho se cometen a diario y sin ningún control por parte de las autoridades las cuales pasan por alto tales medidas absurdas de discriminación, además de ello, las empresas también violan los derechos de los trabajadores al momento de pagarles sus beneficios, como se puede ver en el caso del pago de las utilidades o liquidación de prestaciones sociales, en donde no se refleja el salario real del trabajador. (Cedeño, B. 2015).

Al respecto, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela está establecido lo siguiente en su Artículo 21, numeral 1.

Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia: No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

Así como está estipulado, sólo queda en escrito, puesto que el Estado venezolano no se emite juicio sobre las medidas discriminatorias flagrante que en el ámbito

laboral se realizan y a razón del caso omiso que se hace, hoy en día es mayor la tasa de desempleo en el país, por muchos factores entre los cuales prepondera la edad, el género y la condición política a la cual se pertenece o milita.

Del mismo modo, **Perú**, presenta una situación más preocupante; dado que, la discriminación laboral, responde al prejuicio de edad no mayor de 35 años, es decir, que tanto la experiencia como la capacidad no son verdaderos requisitos para la contratación en las empresas, así mismo se pueden observar las etiquetas excluyentes utilizadas en medios alternos de comunicación cuando publican los clasificados de las plazas laborales. Cierta medida, también coloca en vulnerabilidad a los trabajadores que ya están dentro de una empresa pero que igual son considerados ineficientes por la supuesta carga de edad, así también es visto en empresas y micro empresas que etiquetan por la nacionalidad. (Diario. rpp Noticias, 2012).

Es obvio que, la edad no es un problema que limite las capacidades y habilidades de un trabajador, mucho menos que haya que erradicar desde el punto de vista económico, a quienes ya alcanzan esta edad, porque, si el trabajador tiene una vida saludable y activa puede seguir desempeñándose laboralmente. Esta perspectiva errónea, además llena de prejuicios injustificados, es la causa del aumento del desempleo en casi todo el mundo, puesto que no se toman en cuenta la aplicación de leyes y acciones en contra de la discriminación laboral.

Quizás una de las formas de insertar a estas personas a las postulaciones de trabajo es la creación de programas que instruyan o actualicen los conocimientos de los trabajadores, dado que la edad no es motivo de exclusión, sin embargo; la obsolescencia de las aptitudes si requieren de un estudio muy aparte por los entes jurídicos para contratar este tipo de personal y estudiar si realmente invertir el tiempo para la instrucción de estas personas realmente valga el esfuerzo.

Tabla 1. Régimen Comparado de la Normativa Ecuatoriana sobre el derecho laboral con las legislaciones de España, Argentina, Chile, Perú y Venezuela:

Aspectos/	España	Argentina	Chile	Perú	Venezuela	Ecuador
Tipo de estado	Estado de derecho.	Estado constitucional	Estado Constitucional	Estado de derecho.	Estado de derecho	Estado constitucional.
Legislación Suprema	Constitución Española.	Constitución Nacional	Constitución Política de la Republica	Constitución política.	Constitución Nacional	Constitución de la República.
Derechos Consagra-dos	Dignidad de la persona, igualdad y trabajo.	La unión nacional, la paz, el orden, la justicia, la defensa común, el bienestar general y la protección de la libertad de todos los habitantes.	Libertad, igualdad en dignidad y derechos de los ciudadanos.	Dignidad del ciudadano, igualdad y trabajo.	Defensa y desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.	Dignidad del ciudadano, igualdad y trabajo.
Legislación Laboral	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España.	Ley de Régimen de Contrato de Trabajo	Código del trabajo.	Ley General del Trabajo.	Ley orgánica del trabajo de los trabajadores y las trabajadoras.	Código de Trabajo, Ley Orgánica del Servicio Público, Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo.

Elaborado por: Vásquez, J. Y Salazar, M. (2018)

Tabla 2. Discriminación Laboral (Procesos y Sanciones)

España	Argentina	Chile	Perú	Venezuela	Ecuador
Discriminación laboral	Violencia o Acoso Laboral	Discriminación en el Derecho Laboral	Discriminación en el Acceso al Empleo	Exclusión Laboral	Discriminación Laboral
Procedimiento Presentar un escrito de denuncia ante la Oficina de Atención al Trabajador.	Procedimiento Se Solicita un turno en la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral llamando al 0800-666-4100 (op. 1/ op. 5) para recibir asesoramiento previo.	Procedimiento Por escrito de acuerdo a la normativa legal vigente y ante la secretaria de la inspección del trabajo.	Procedimiento Presentar una queja por escrito ante el canal correspondiente.	Procedimiento Presentada por escrito, ante la inspección del trabajo.	Procedimiento Realizar denuncia por medio escrito o verbal ante el ministerio del trabajo.
Sanción: Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.	Sanción: Con suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la	Sanción: una multa que puede ir desde cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio Fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatoria.	Sanción: La sanción administrativa será de multa no mayor de 3 Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año. En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de	Sanción: Remoción o sustitución del cargo. Multas fijadas por unidad tributaria.	Sanción: En atención a los parámetros que el Código de Trabajo y la ley de la materia han establecido para el efecto.

	suspensión preventiva del/la agente.		cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada."		
--	--------------------------------------	--	---	--	--

Elaborado por: Vásquez, J. Y Salazar, M. (2018).

Además, en una revisión del derecho comparado de la legislación laboral de Argentina, España, Chile, México y otros tres países, que forman parte de los principales supuestos legislativos sobre derecho laboral en los países hispanos, se pudo observar que, existe por parte de la administración encargada de hacer cumplir la ley sin hechos discriminatorios, ofrecimientos aceptables de conciliación de las partes, en contrastación con el hecho punible. Para la inspectoría del trabajo u órgano encargado de hacer valer el derecho supremo de los ciudadanos es importante que, ante de la existencia de un litigio, se promueva la conciliación, caso contrario se lleva a cabo la aplicación de las sanciones intervinientes dependiendo del agravio.

Es importante señalar que, las sanciones y aplicabilidad de las mismas, van a depender única y totalmente del máximo órgano rector en materia de derecho ciudadano de cada nación, aunado al tipo de discriminación y la forma de ejecución de la misma. Bajo esta premisa, la instancia encargada velara por cumplir con la ley, pero, ocurre que al igual que en Ecuador existe una serie de debilidades que

disminuyen que, el hecho punible sea sancionado como es debido, tal y como ocurre actualmente en Guayaquil, a consecuencia de la decidía del estado o la falta de presentación de quejas de los individuos víctimas de la discriminación, que no proceden a hacer valer sus derechos de igualdad establecidos en la Constitución de la República.

2.4 Marco conceptual

En materia conceptual es muy amplio lo que podría explicarse referente al tema de investigación puesto la discriminación laboral ha venido cobrando fuerza en los últimos años a nivel mundial, bien sea por una u otra razón, las plazas laborales están siendo ocupadas por personas jóvenes con poca experiencia, esto, especialmente en países en calidad de subdesarrollo o en vías de desarrollo, dado que, la idiosincrasia de estas regiones, acostumbra a tildar de viejos, ancianos o personas mayores a quienes superan los 40 o 50 años, cuando en realidad están en la plena productividad de sus vidas.

Tal es la situación que se viene presentando en Guayaquil, donde cada día son mayores los anuncios taxativos, que hacen referencia a los perfiles requeridos en comercios y establecimientos, indicando como edad tope, los 35 años de edad. En consecuencia, Vargas y Cortez, (2011) aseguran que:

En América Latina y en el mundo existe una difundida discusión sobre la discriminación laboral y sus diferentes formas, ya sea ésta por sexo, raza, condición sexual, edad, entre otras, generando de ésta manera una predisposición por parte de los empleadores en el momento de la selección de su personal de trabajo, no solo para contrataciones nuevas, sino también para ascensos y demás proyectos dentro de la estructura empresarial. (p. 12)

De allí que, en el contexto económico existe discriminación laboral cuando a personas con capacidades intelectuales y físicas se les difiere, separa o no se les da la

oportunidad solicitada ante un empleador por poseer una característica poco atractiva a la perspectiva del empleador, ofreciéndoles cargos inferiores a su record curricular, negando la oportunidad de trabajo, lo cual se convierte en discriminación laboral.

2.4.1. Discriminación

Este término se refiere a la acción de excluir o separar una cosa de otra respondiendo a las necesidades específicas de quien tiene la acción de discriminar, al cabo de esto, cuando se trata de discriminar ya está la condición de un trato despectivo o de inferioridad que alude a un sentido totalmente negativo sobre otra persona o grupo.

Así pues, en el ámbito laboral es una situación que respecta un trato diferencial de un trabajador con respecto a otros, pero a causa de un prejuicio que sólo atribuye un beneficio al empleador o empresa en la que se encuentra el trabajador, caso distinto es cuando, la sociedad aplica de forma arbitraria una etiqueta para postular posibles empleados, cierta manera despectiva anula todo derecho al libre ejercicio de una persona en el campo laboral. (García, V. 2010).

Es oportuno mencionar que, en los últimos años, se ha intensificado el tema discriminatorio en el aspecto laboral, ya que, también están nuevos prejuicios que según los contratantes consideran importantes para su plaza vacante, estas formas de exclusión muchas veces son imperceptibles, como cuando se excluye a un participante por estar sobre calificado, y otras veces es de mayor linaje cuando se limita la edad para optar por el puesto de trabajo.

También es probable encontrar otras formas de discriminación ligadas a la limitante de edad, como por ejemplo el hecho de que a partir de cierta edad, el trabajador ya no tenga acceso a programas de formación y promoción como si el mismo no tuviera la capacidad para digerir nuevas informaciones o realizar nuevas actividades adjuntas a su área, otra forma es que pudieran obligar a jubilarse antes de

la edad de servicio, sino por la edad cumplida, cerrando por completo las oportunidades de desarrollo dentro de la empresa. Al respecto, según el estudio de García, V. (2010) arrojó lo siguiente:

Las investigaciones llevadas a cabo por especialistas en materia laboral, ubican la edad promedio en la cual se comienza a ser rechazado por la edad, a los 35 años aproximadamente. Pero también se señala a las personas de entre 16 y 20 años de edad, como afectados por la falta de oportunidades que se les brinda para iniciar su vida laboral, por el mismo motivo. Los últimos reportes sobre el desempleo en Latinoamérica, señalan un alto índice de jóvenes menores de 20 años, desempleados o subempleados en el sector de la economía informal. Se describen también, desventajas en los ingresos, en relación al pago recibido en el desempeño de algunos trabajos, en comparación al pago recibido por los adultos.

Obviamente esta medida discriminatoria aumenta de forma progresiva, así como también la tasa de desempleo en cualquier país donde se aplique estos prejuicios sin control alguno, señalar tanto a los más jóvenes como a las personas de mayor edad para no ser postuladas a un empleo digno, significa que esto está ligado a un nivel de educación donde jamás se tomó en cuenta el verdadero valor que tiene el trabajador.

Puesto que se está considerando, la calidad con la que fue creada, y mucho más cuando el producto sale directamente del trabajador sin necesidad de emplear máquinas robotizadas que en la actualidad están muy de moda y realmente muy cotizadas a nivel de mercado, pero que no tienen el nivel de conciencia para verificar muchas veces lo que está mal.

El término de discriminación se refiere a la forma de tratar diferente a un individuo bien sea por conceptos propios o porque realmente ese individuo carezca de rasgos distintos dentro de un grupo. Así pues, este término es utilizado para diferenciar y separar grupos, de allí que en la sociedad se crean conflictos, ya que, la mayoría de los ciudadanos utilizan de forma errónea esta medida, excluyendo

personas por prejuicios injustificados. También, Carmona, K y Veliz, H. (2005) la describen como:

La discriminación es, a grandes rasgos, una forma de violencia que comienza de un modo pasivo y que puede llegar a límites más extremos, como es la violencia física o psicológica extrema. La gente que discrimina suele tener una visión distorsionada de los valores que componen al hombre y relacionan características físicas o culturales. (p. 7)

Este trato diferencial provoca que las personas que excluyen se sientan más importantes que otros dando un trato inferior, este fenómeno social se puede dar en instituciones, núcleo familiar hasta entre Estados. Ahora bien, las características que pudieran justificar los prejuicios discriminatorios son el color de piel, el sexo, la edad, religión, ideología política, cultura o etnia. Sin embargo; es tan amplia la forma despectiva que suele usar una persona en contra de otra, ya que es natural este tipo de conductas frente a necesidades propias.

En el ámbito de Derecho este término se refiere al trato inferior dado a una persona o grupo de individuos por conceptos propios. Tal es el caso de la discriminación racial, la cual consiste en la exclusión de una persona por sus rasgos físicos de origen o descendencia; al respecto, Martínez, A. (2013) citado por Veintimilla, (2013) expresa lo siguiente:

Tanto la discriminación por si sola como unida al término racial, demuestra que no es más que la degradación y marginación de ciertos grupos sociales carentes de poder, o más bien de representatividad. Cuando se utiliza la palabra raza para referirse a los seres humanos, esta se la debe concebir exclusivamente desde las características físicas, y no más allá de estas. (p. 27)

Esta es una medida usada en la mayoría de los países que tienen mayor concentración de diversidad racial, siendo obvio, que es una condición que, en ningún momento desmejora las capacidades de los individuos para ejercer cualquier tipo de

trabajo en la sociedad, al igual que la discriminación de género, donde las mujeres son las más afectadas en ese aspecto y al ser incluidas al ámbito laboral, se marca una importante diferencia en las designaciones.

Por tanto, los hombres se imponen por encima de la mujer, como lo es visto en muchos países, cuando en la antigüedad sólo el trabajo pesado lo realizaba el hombre y las mujeres eran las que se encargaban del hogar y de la crianza de la familia. Hoy en día las mujeres son tan capacitadas como los hombres para realizar cualquier labor dentro de una empresa, pero; los prejuicios absurdos todavía etiquetan la entrada del personal femenino a al sector productivo.

Ahora bien, Carmona, K y Veliz, H. (2005) dicen que “otra forma de discriminación en el lugar de trabajo es el acoso sexual. Éste se refiere a conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan la dignidad de la mujer y del hombre”. Lo que implica que además de ser desproporcionada a nivel salarial y de puesto de trabajo, también la mujer sufre este tipo de arbitrariedad que violan todo respeto y derecho a la femenina que esté ejerciendo su trabajo.

Asimismo, la discriminación contra personas portadoras de VIH/SIDA, se considera como una medida discriminatoria que es tomada por parte de empleadores, así como también por los trabajadores o posibles compañeros de trabajo. Esta ocurre cuando las empresas imponen pruebas obligatorias a los postulantes que provienen de grupos o sociedades vulnerables, así tengan o no la enfermedad, sólo porque son etiquetados por provenir de una zona no confortable según lo que creen estos empleadores. También la medida puede afectar al trabajador que se encuentra dentro de la empresa pero que se contagió y por ende es despedido sin justificación y desmejorado de sus beneficios concernientes a la salud.

Si bien es cierto que, el entorno laboral debe ser protegido de enfermedades y que los empleados sanos, tienen todo el derecho a desenvolverse en un ambiente seguro, los medios usados para la selección y categorización de los trabajadores, a veces no son los más óptimos, ni protegen la situación de su personal, haciéndolo vulnerable a la discriminación.

No se considera una persona discapacitada aquella que tenga una enfermedad por transmisión sexual, a menos que sus capacidades ya no estén en forma, al menos para desempeñar una labor diaria. Cabe señalar que, el 80% de la población discapacitada en países desarrollados se encuentra sin empleo. (Carmona, K y Veliz, H. 2005).

Otra forma muy común de discriminación, se observa cuando una persona que tiene alguna diversidad funcional se dirige a las plazas laborales, sin obtener al menos una oportunidad para ser postulado, la discriminación se da desde antes de entrar a un empleo. Como también ocurre con las personas que tienen una religión sumamente arraigada, no pueden laborar porque hay días feriados y días que estas personas no pueden trabajar por costumbre religiosa y el empleador los obliga a trabajar pasando por encima de sus creencias. Además, que las conductas que tiene el resto del colectivo no son las mismas a las de los religiosos y muchas veces los prejuicios están siendo tomados para liberarse de cualquier compromiso que exista con las creencias que estas personas profesan.

Conviene mencionar que la discriminación inclusive ocurre en el ámbito laboral, cuando una persona pertenece a más de una situación que la coloca en vulnerabilidad, así pues, puede ser etiquetada o expuesta bajo grandes prejuicios que le impida entrar a una actividad productiva dentro de la sociedad, como se puede ver en el ejemplo de una mujer que esté embarazada, sea indígena y que además sobre pase el límite de edad para la vacante a la que quiera postularse.

Por tanto gracias a todas esas limitantes es totalmente excluida de una plaza laboral; lo que origina una discriminación es el prejuicio, estereotipo que tienen personas, instituciones o grupos sociales, totalmente errados en su forma despectiva de ver a los demás, y esto es cada día más acentuado cuando los entes gubernamentales no tiene acciones sobre las personas que ejerzan este tipo de arbitrariedad sobre los derechos de otros. (Carmona, K y Veliz, H. 2005).

Sin embargo, la forma discriminatoria de mayor relevancia, e incidencia en el contexto de estudio, está referida a la etaria, la cual, atenta contra el grupo de individuos que optan por un puesto de trabajo, en donde existe un límite de edad, para su ocupación. Estas personas no pueden acceder a empleos si no responden a las necesidades específicas que publican en una oferta de empleo. Es importante señalar, que cada día son más los prejuicios sobre la edad para el trabajo que mantienen a una gran parte poblacional sin trabajo.

2.4.2 Población económicamente activa y económicamente no activa

Se entiende por población económica activa, aquel grupo de personas que están laborando y generando un sustento económico, para su propio beneficio, bien sea ejerciendo o no una profesión académica, por lo que, si una persona trabaja en el sector informal, de igual manera contribuye con el bienestar económico del país, por tanto, se considera población activa, tal y como lo sostiene Neffa, J. (2014)

La población económicamente activa abarca a todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según los sistemas de cuentas nacionales y desbalances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado. (p. 14)

Mientras la población que no tiene un empleo y por lo tanto no genera un beneficio económico, se le denomina económicamente no activa. Como lo indica la O.I.T (1988) *"abarca a todas las personas que no pertenecían a las categorías con empleo o desempleadas en el período breve de referencia y, por lo tanto, no son*

corrientemente activa”. lo que quiere decir que, las personas que no forman parte de la población activa son aquellas las que se encuentran estudiando que no ejerzan ninguna actividad laboral.

Lo cual responde a los trabajadores del hogar que no perciban ninguna remuneración, personas jubiladas, pensionadas o que ya cumplieron su etapa laboral, personas que forman parte de grupos comunitarios que no reciben ningún pago. Es en este aspecto donde se puede expresar la Tasa de desocupación o desempleo (TD) que no es más que el porcentaje de la población económicamente activa que no está trabajando y está buscando empleo.

2.4.3 El subempleo y el desempleo

Se considera un subempleo aquella actividad que es realizada en un periodo de tiempo corto o en tiempo parcial, este término se puede clasificar de dos formas el subempleo visible que considera a las personas asalariadas que aún tienen tiempo disponible para trabajar unas horas extras fuera del contexto donde labora actualmente. La otra forma es el subempleo invisible, referido al concepto del mal manejo de tiempo, donde la persona empieza una actividad pero que nunca culmina y a su vez es posible que no sea remunerada, es decir, es un empleo donde no se tienen beneficios laborales (O.I.T, 1988).

A su vez se puede cuantificar el número de personas que laboran desde estas dos perspectivas, así pues se calcula la tasa de subocupación o subempleo (TS): dada por porcentaje de la población ocupada que quiere trabajar más tiempo de lo que su empleo actual le permite. Porcentaje de trabajadores remunerados sin acceso a prestaciones de ley: estos son los trabajadores que no tienen acceso a vacaciones, aguinaldo ni a reparto de utilidades.

Por otra parte, es común que cuando una persona cumple cierta edad, quiera pertenecer al mundo laboral, y estas a su vez se ven en poco tiempo emprendiendo una labor de trabajo asalariado o con un empleo independiente. En relación a ello, la (O.I.T 1988) establece algunas características que hacen la diferencia entre empleo asalariado, y empleo independiente.

5. *Empleo asalariado*: en este se percibe una razón monetaria que puede ser en efectivo o en especies, es necesario que el empleado siga los estatutos que establezca la empresa para la que labora, quiere decir que, si la empresa dictamina que no serán remuneradas las horas extras de trabajo pues así se debe aceptar, así como también cualquier otra medida que la empresa establezca bajo el concepto de ley.
6. *Empleo independiente*: En este tipo de empleo, la persona tiene todas las libertades posibles referente a su trabajo, es quien establece su hora de entrada y de salida, como ser remunerado durante el periodo de tiempo si en especie o efectivo metálico.

2.4.4 Derecho laboral

Es el derecho que protege a la clase trabajadora, ofreciendo un equilibrio a los factores productivo y al capital de trabajo, garantizando fuentes de empleo y productividad, acciones que le brindan al trabajador la oportunidad de vivir y tener una vida plena. Es decir que, este se fundamenta en la igualdad y en consecuencia el ser humano le exige al Estado que cumpla con ciertas obligaciones de dar y hacer.

Entre los derechos económicos, sociales y culturales figuran el derecho al trabajo, a unas condiciones de trabajo justas y favorables, a un salario justo, a la seguridad social, a una alimentación, vestuario y albergue adecuados, a un nivel de vida adecuado, a la salud, a la protección económica por discapacidad, a la protección y

asistencia de la familia, madres e hijos, a la huelga y sindicalización, a la educación, cultura y ciencia (Ministerio del interior, 2008, citado por Pineda, 2016).

2.5 Semejanzas y diferencias

En relación al tema de la no discriminación laboral, en este segmento se presentarán algunas normativas alrededor de algunos países como Argentina, Colombia, Chile, México, Venezuela, Panamá y Estados Unidos; que de una u otra forma igual regulan el principio. Estas normativas son: En Argentina, (artículos 43 y 75), Colombia, (artículos 5, 13 y 53), Chile, (artículos 19 numeral 2 y 16), México, (1, 5 y 123), Venezuela, (artículos 21 y 87), Panamá, (artículos 19, 64, 65, 66, 67) y Estados Unidos que si bien no están plasmados en artículos constitucionales, este país se rigen por lo que dictamina la llamada Cláusula de Igual Protección, Enmienda N° 14.

Específicamente, el caso de semejanza con Ecuador, se encuentra con los países México y Colombia, dado que allí se practican las normas de no discriminación, pero expresamente a las mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y adultos mayores. El caso de estos países, la igualdad es buscada precisamente en la forma monetaria dado que, estas personas son discriminadas porque no son pagadas de igual forma, por tanto, viola el principio de la norma establecida en el Convenio N° 100 de O.I.T. que dice que el trabajo de igual valor requiere de igualdad de salario, así como debe de ser eficiente.

En relación a esto, el artículo 5, de la Constitución de la República de Colombia, establece que deben ser reconocidos los derechos de los ciudadanos sin ninguna discriminación, así mismo el artículo 13, dice que las personas tienen los mismos derechos y libertades ante la ley y por tanto no pueden ser violados bajo ningún concepto, así pues los derechos de los trabajadores y trabajadoras están regulados bajo el artículo 53, guardando relación con las mismas normas contempladas en la

Constitución de los países de México y Ecuador. Sin embargo; estas normas son vistas más no practicadas, por ello existen tales problemáticas de discriminación laboral.

En materia laboral, Estados Unidos fue el país pionero en formular una ley específicamente para este tema, la cual se llamó la Ley de Discriminación Laboral por Edad, ADEA (por sus siglas en inglés). Esta ley, está para la defensa de los ciudadanos mayores de 40 años que están activos y a los que aún aspiran a un puesto de trabajo tanto público como privado. Ahora bien, en esta Ley también se formula los entrenamientos y programas de formación para que los trabajadores puedan participar activamente en las áreas laborales sin necesidad de ser removidos, así pues, estos están protegidos también para no ser discriminados por concepto de la edad.

Ahora bien, en diferencia con Ecuador, se tienen los países de Argentina, Chile, Venezuela y Panamá; los individuos que están protegidos bajo estos principios son el trabajador y la trabajadora en general, también en Estados Unidos aplica esta norma, pero expresamente para la sanción sobre la discriminación por raza o sexo, sin embargo; también aplica para la discriminación respecto a personas o empleados del gobierno. (Bolaños, F. 2013).

En el caso de estos países, la diferencia de denota en la manera de procesar cada uno las sanciones en contra de la discriminación laboral, quizás en algunos pudieran ser más flexibles, pero en otros casos no tanto, como se puede observar en el caso de Venezuela en la norma establecida en el su artículo 87 que establece lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los

trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

De acuerdo con ello, como se puede notar, en Venezuela los ciudadanos tienen establecidas normas en defensa de sus derechos, pero; es más visto que las autoridades hacen caso omiso a lo que dicta la Constitución, puesto que, los empresarios y empleadores, violan los derechos cuando aplican medidas discriminatorias al momento de contratar. También esta falta de atención por entes gubernamentales es vista en los países de Argentina, Chile y Panamá. Debido a que también se han proliferado nuevas formas de discriminación como por ejemplo el abuso sexual en el trabajo, donde obviamente no existe tal control sobre la problemática.

2.6 Reformas

Las actualizaciones en el marco legal, de acuerdo al tema de discriminación laboral comenzaron en Estados Unidos, dado a que, fue el primer país en promulgar una Ley específica en el tema, la Ley de discriminación laboral por edad, según sus siglas en inglés, (ADEA), así pues, esta dicha ley, protege a las personas mayores de 40 años en contra del trato desigual en el ámbito laboral, tanto los que están trabajando como los que están desempleados en busca de una vacante. Entre tanto esta ley defiende el derecho en el ámbito laboral, así como también prohíbe que los entes jurídicos coloquen a su conveniencia límite de edad para contratar a trabajadores.

Ahora bien, en América Latina, son muy pocos los países que se han actualizado en su ordenamiento jurídico, pero; se tienen algunos ejemplos de orden cronológico de leyes y reformas en materia laboral y estas son las siguientes:

1.- En el año 1974, en Argentina se creó la Ley 20.744, donde se trata específicamente el tema de la edad como forma discriminatoria en el contexto laboral.

2.- En el año 2001, en Chile se formuló la Ley 19.739 que castiga la discriminación por edad y por estado civil.

3.- En el año 2004, en Colombia, se efectuó una ley en contra de la discriminación en el trabajo, denominada como La Ley 931.

4.- En el año 2003, La Constitución de la República Mexicana, establece en su primer artículo, la prohibición de todo tipo de discriminación laboral, y hace hincapié en el factor de la edad, así mismo, lo promulga la Ley Federal en su cuarto artículo.

5.- En el territorio venezolano, en la Carta Magna de 1999, se especifica en el artículo 89, numeral 5, la prohibición de la discriminación por edad, así mismo lo ratifica en la Ley del Trabajo, en su artículo 26.

6.- En el año 2006, en Perú se instaló la Ley 28867, que aplica reformas a las leyes vigentes, incluyendo el tema de la discriminación por edad, siendo esto motivo principal para erradicar en el país.

7.- En Ecuador, la Constitución de 2008, establece los derechos de equidad, igualdad y la no discriminación, con la finalidad de obtener una sociedad justa y libre de prácticas discriminatorias entre sociedades.

2.7 Principios de igualdad y a la no discriminación en Ecuador

Los derechos fundamentales del ser humano están explícitos en el derecho internacional, donde se prohíben conductas, actitudes, políticas o prácticas arbitrarias que profesen todo tipo de discriminación; la Corte advierte que todo aquel adjetivo utilizado para discriminar como, raza, religión, sexo, nacionalidad, cultura, enfermedad o estado de salud, a menos que sea utilizado para minimizar las diferencias existentes.

Esto, impidiendo que las mismas se mantengan al pasar del tiempo, se estaría hablando de una discriminación inversa, este término se usa como una forma de aminorar el peso tanto del Estado como de los ciudadanos que presenten algún tipo de condición que los haga vulnerables ante grupos distintos, y a su vez les permita sobrepasar los esquemas que se vienen dando desde tiempo atrás, puesto que, la desigualdad es un espejo de la creación de prejuicios sociales y no algo que nace espontáneo.

Así pues, la Corte establece que una discriminación inversa es el trato preferencial que se da a una persona que ha sido tratada injustamente por otros a consecuencia de alguna condición diferente. Por consiguiente, la discriminación es la acción de diferenciar una cosa de otra, pero de manera arbitraria por lo que se habla de una discriminación negativa cuando se trata de menoscabar el valor real de las personas que tienen condiciones distintas a las de otros.

Estas pueden ser de raza, sexo u orientación sexual, cultura, razón política, condición social, religiosa, edad, étnica, entre otras. Cabe señalar que cuando se le da un concepto legal a algunas de estas distinciones no se puede considerar una discriminación. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en conjunto con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, del Convenio para la Protección de las Libertades Fundamentales, (1950), establecen en su Artículo N° 14 según la prohibición de discriminación:

El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación. (p 13)

Cabe mencionar, que la diversidad de un grupo de individuos, no significa que sea objeto de discriminación, así pues, las personas que están en facultad para generar

diferenciaciones, están sujetas bajo la normativa legal, es decir que, el concepto que este derive no es considerado un trato despectivo o discriminatorio.

Ahora bien; dentro del principio fundamental, se utiliza el término de no discriminación para referirse al tema de la violación de derechos, cuando una persona es objeto de discriminación según la raza, sexo, cultura, religión, etnia, entre otros. Sin embargo; es importante recalcar que una discriminación inversa o positiva, la cual es aplicada para dar un trato preferencial al grupo o persona que sufra una discriminación arbitraria. De acuerdo con, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación (1965), en su Artículo N°1.

Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.

Entre tanto, el principio de igualdad que se centra en la Constitución u ordenamiento jurídico, siempre va a representar en todo momento como el sublime defensor de la igualdad social. Así pues, dentro del marco jurídico, en Constitución del Ecuador, están fundamentados los principios de aplicación los derechos en los Artículos N° 10 y 11, que dictaminan lo siguiente:

Art. 10.- Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales. La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución. (p. 21)

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades

garantizarán su cumplimiento. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado de manera personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. (p.22)

Es obvio, que toda acción que no esté constituida bajo estos principios nombrados, será objeto de sanción de inmediato, por las autoridades competentes, ya que, si no existe una razón sustentada para realizar un trato desigual, quiere decir que, lo ordenado por la norma será un tratamiento igual hacia la persona que comete la infracción de derechos, y si el caso fuese al contrario, si hay razones bastas para realizar un trato desigual y está referido en la norma, entonces está permitido un trato desigual. El asunto es que el trato desigual que esta normado, tiene que ser aplicada la diferenciación en condiciones especiales. Ahora, si el trato diferente es arbitrario e injusto, o impone prejuicios no sustentados esto se torna de mala manera y es lo que se denomina discriminación.

Por lo antes descrito, no cabe duda que la igualdad forma parte del grupo de principios jurídicos que están reconocidos por los Estados, como fundamento que brinda protección a los individuos, puesto que, estos son la garantía de la expansión de la raza humana. Dichos principios han sido objeto de grandes avances a nivel jurídico, tanto en el espacio nacional como a nivel internacional, tanto así que la Constitución es la garantía de derecho supremo del país y de allí vienen sujetos las demás leyes que se apliquen en los diferentes ámbitos sociales, todos en pro de salvaguardar la equidad e igualdad social del ciudadano ecuatoriano.

2.8 Marco legal

2.8.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

Esta Constitución, que se encuentra en vigencia desde octubre del 2008, es la que consagra el derecho, la igualdad, equidad y la no discriminación, así pues, esta Carta Magna, establece los principios fundamentales de derecho son hechos para cumplir y hacer cumplir lo establecido. Entre tanto, el Artículo 33, establece: El trabajo es un derecho, derecho social y un derecho económico.

Fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Así es como a partir de este texto, la Ley en materia laboral, garantiza el pleno derecho de optar por un trabajo, y de respetar todo beneficio que le sea otorgado en ejercicio de trabajo. También, el texto constitucional consagra como un deber principal del Estado, el garantizar que sea haga efectivo el pleno goce de los derechos establecidos en esta Constitución e instrumentos internacionales de los derechos humanos, los cuales están ratificados y certificados por el Ecuador, por tanto se deben aplicar de forma inmediata en los ámbitos público, administrativo y judicial. Ahora bien, en el ejercicio de estos derechos específicamente bajo el principio de igualdad y no discriminación, el Estado establece en el artículo N°11, numeral 2. “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o

ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Estos escritos son el marco desde donde parte el derecho a ser tratado sin distinción alguna, por el hecho de tener una condición distinta al grupo o a un individuo en especial, el Estado debe ser garante del derecho fundamental de que un individuo que presente una disparidad o que esté en condiciones de vulnerabilidad no sea objeto de discriminación que atente contra sus derechos y detenga toda libertad de gozar de las mismas cosas que los demás; como por ejemplo el libre derecho de optar por un empleo, sin ser calificado de manera despectiva por ningún ente jurídico, que con ello sólo buscan menospreciar las capacidades, habilidades y destrezas que puede tener la persona; cabe señalar que además, sólo son prejuicios absurdos que utilizan personas que se creen que tienen el derecho de violar las libertades de los demás, por tanto el Estado debe ejercer sanciones sobre las personas que violen el debido proceso.

2.8.2 Organización Internacional de Trabajo, (OIT, 1998).

Emitida en 1998, la Declaración de principios y derechos fundamentales en el Trabajo. Establece políticas laborales aplicadas por los países miembros de las Naciones Unidas, ratificadas en el Convenio 111, el cual indica lo siguiente:

Artículo 2. Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (p.2)

Por medio de este artículo, el Convenio 111, todo país miembro de las Naciones Unidas, se compromete a respetar, promover y llevar a la práctica, tales principios y

derechos, entre los que se tiene la eliminación de toda forma de discriminación en el ámbito de ocupación y empleo. Cabe señalar que dicho convenio no especifica la discriminación por razones de edad, sin embargo; a partir del 2003, el tema se empieza a hacer notar, y la OIT, lo inserta en el informe titulado “La hora de la igualdad en el trabajo”, por tanto, al establecerlo lo considera como una de las nuevas formas más sutiles de discriminar en el ámbito laboral.

2.9 Instrumentos legales y Tratados Internacionales

En este aspecto se tratarán los instrumentos legales utilizados en materia laboral en la República del Ecuador, empezando por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dicha Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones, en la cual se establecen, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero.

Respecto al tema de discriminación laboral, en el contenido de la Declaración está establecido el artículo 23, que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Así mismo no debe ser discriminada por ninguna razón injustificada. Al respecto:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

También, se cuenta con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entrada en vigencia el 23 de marzo de 1976, de conformidad con el ámbito laboral, se tiene el Artículo 8 el cual dice que *"nadie será obligado a ejecutar un trabajo forzoso y denigrante"*. De allí que los países que tienen relación este tratado, tampoco pueden hacer uso de penas inhumanas, es decir, no pueden hacer cumplir trabajos forzosos a los privados de libertad, ya que dicha acción será pena con la Ley.

Ecuador también tiene relación con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, por tanto, entró en vigencia el 3 de enero de 1976. En relación a ámbito laboral el artículo N° 6 indica lo siguiente sobre el derecho a trabajar y a la formación técnico profesional.

Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. También deben fomentar la orientación técnico profesional con el fin de conseguir el desarrollo pleno del trabajador.

Así pues, con estas medidas apadrinadas a nivel internacional, es como el gobierno ecuatoriano también tiene la libertad de legislar sobre todo aspecto relacionado con los derechos humanos, tanto para hacer valer los derechos como para hacerlos cumplir, como en el caso en estudio en función de hacer tangible el derecho al trabajo de los ciudadanos sin que exista ningún tipo de discriminación negativa.

Ahora bien, cabe señalar que los Tratados Internacionales, trascienden las normas internas siempre que el Estado ya haya agotado las posibilidades de resolver las diferencias entre los ciudadanos, es decir, que cada Estado es soberano e independiente, sin embargo; en materia de derechos humanos cuando ya se ha salido

del control cierta situación, es cuando el organismo internacional puede actuar de conformidad con la Constitución del Estado.

A menos que las leyes del Estado autoricen que luego de hacer la aplicación de la normativa interna a una situación, esta sea también objeto de revisión por los tratados internacionales. Por otro lado se debe considerar que en muchos Tratados hay cláusulas que obligan al gobierno nacional a actuar normativamente de acuerdo a su normativa interna.

En este sentido, es importante aclarar que, el hecho de que un Tratado Internacional otorgue mayor protección que la Constitución del Estado o una norma interna, no significa que deba generarse un choque o conflicto, al contrario son regulaciones de protección complementarias de forma que, el Tratado Internacional, mientras se encuentre en vigencia y esté vinculado al Estado ecuatoriano, garantizará una mayor protección que la Constitución, pero que no pasaría por encima de esta a menos que así lo amerite.

2.10 Garantías de derecho según la constitución de la República del Ecuador

El Estado está en la obligación de garantizar los derechos de los ciudadanos ecuatorianos, y estas están establecidas en la Constitución de la República (2008). Tales preceptos son las bases desde las cuales el Estado se debe regir. Así pues, el análisis comprende varios ámbitos de desarrollo social como lo son: educativo, salud, y en relación a los grupos en condiciones de vulnerabilidad.

Ahora bien, en el *ámbito educativo*, la base de todo es el derecho que tiene el ser humano a ser educado, informado, a tener un medio ambiente propio para su desarrollo, el Estado garantizará el derecho a una democracia participativa, incluyente, así como también impulsará la libertad, la paz, la justicia social y la igualdad de género. En el ámbito de la salud, tiene como deber garantizar el acceso

libre y permanente a las instalaciones sanitarias para gozar de sus beneficios y de la atención oportuna sin ningún tipo de discriminación, así como también garantizará los servicios de atención integral.

En concordancia con los grupos en condiciones de vulnerabilidad, el Estado es garante de su seguridad, de aplicar o generar condiciones necesarias para que niños, niñas, adolescentes, mujeres embarazadas, adultos mayores, personas que sufran de enfermedades catastróficas, recibirán atención prioritaria y de preferencia, por tanto se prohíbe rotundamente un trato desigual y de manera negativa para con estas personas, ya que de igual manera tienen derecho de disfrutar de los ámbitos educativo, social y laboral dentro del Estado ecuatoriano.

De igual manera, las personas con algún tipo de discapacidad, Estado y la sociedad están en la obligación de proveer un ambiente saludable que proporcione el desarrollo de otras capacidades y habilidades con las que puedan desarrollar todas las actividades sociales como educativas y laborales. En relación a las comunidades indígenas, está más que establecido que debe ser respetada su identidad, su organización social, identidad cultural y étnica, a fin de salvaguardar los orígenes nativos de la tierra ecuatoriana.

El Estado garantizará su desarrollo social dentro del territorio, siempre que no se vulneren los derechos constitucionales. No está de más señalar que, estas personas no deben ser víctimas de discriminación alguna y si eso sucede el Estado aplicará sanciones a quien viole los derechos de este grupo especial. Al respecto, la Constitución establece, en su Artículo N° 399, el siguiente punto: El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno.

Así mismo, el Estado garantiza el derecho a una vida libre de violencia; por medio de la prevención, eliminación y sanción de todo tipo de violencia, de igual forma fermentará la no discriminación en cualquier ámbito, en base a principios de equidad, solidaridad y respeto mutuo. Para complementar estas garantías, el Estado establece la prohibición de emitir propaganda nociva que promueva la discriminación, racismo etc.

Por consiguiente, si el estado ecuatoriano, es conciso en materia laboral y de derecho al establecer lineamientos como el presente en su artículo 33, donde se establece: el derecho al trabajo, como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, en el que se le deberá garantizar a las personas el pleno respeto de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado; resulta de gran intereses analizar el proceso de discriminación laboral que está ocurriendo en Guayaquil, dado que la constitución de la república es claro al establecer que los derechos están prescritos para todos los ciudadanos en igualdad.

De igual forma, la constitución reza que el trabajo es fundamental para el hombre por la adquisición de un salario que proporciona la subsistencia, plasmada de una remuneración justa y suficiente para llevar una vida digna, permitiendo unas condiciones mínimas, por lo que el trabajo es eminentemente social en cuanto al ahorro y al consumo, y no sólo en cuanto a la producción. Sin embargo, la ley no es aplicada ni adecuada, ni equitativamente, porque existen manifestaciones en el estado ecuatoriano que desplazan este derecho, con la inadecuada captación de personal, al poner límites de edad para su contratación

CAPÍTULO III

3. Metodología de la investigación

3.1 Técnicas y métodos de estudio

La metodología de la investigación científica se corresponde con el desarrollo de los parámetros conducentes a la producción de conocimiento y al establecimiento de las formas metodológicas necesarias para alcanzar los objetivos del tema de investigación con la finalidad de darle solución a la problemática. Ahora bien, la investigación científica se caracteriza por ser sistemática, ordenada, metódica, racional o reflexiva y crítica a través de la revisión bibliográfica.

En síntesis, para Arias, (2006) la investigación científica es “un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes” (p.22). De allí que, la metodología como su nombre lo indica son los métodos que se utilizan para llegar a un fin investigativo, y que de acuerdo a la problemática que se plantee, esta misma encaminará la forma de proceder para generar un impacto sobre el tema.

Entre tanto, que sea una investigación sistemática, significa que no es posible eliminar pasos, sino que se deben cumplir cada uno de los estipulados, la forma metódica implica que existe la necesidad de elegir una forma de proceder o un método, en este caso podría ser una encuesta, entrevista o una observación, si es racional o reflexiva entonces, el investigador debe proveer una reflexión objetiva sobre lo que esté tratando; y por último en la investigación crítica se produce un conocimiento, aun cuando esto pueda no ser aceptado.

Por consiguiente, en el ámbito del derecho la ciencia pura o investigación científica se direcciona a través de un nivel teórico y además se ocupa de estudiar los aspectos doctrinales y metodológicos, lo que quiere decir que, su objetivo es netamente cognitivo, por tanto, su propósito va dirigido a estudiar leyes y revisar teorías tanto dentro del contexto investigativo como fuera, para generar una perspectiva única sobre el tema a estudiar.

Al respecto, Villabella, C. (2015) la concibe como “La ciencia aplicada es aquella que se desarrolla sobre problemas que de alguna manera ya han sido planteados; por tanto, su objetivo es aplicar teorías y revisar críticamente el conocimiento existente para aportar soluciones” (p.22). Aunado a ello, la investigación científica del derecho, tiene tres esquemas de apreciación o tres áreas científicas en esta ciencia como lo son: El estudio exegético de normas e instituciones jurídicas, el análisis filosófico, y por último la investigación de las problemáticas sociales con trascendencia para el derecho.

De acuerdo con ello, se puede expresar que el derecho es una expresión que hace saber las formas de proceder ante situaciones, problemas y condiciones que se presentan en la sociedad en determinado momento. Por lo tanto, las normas condensan partes de las relaciones humanas en los diferentes ámbitos sociales, lo que implica que cada situación que esté en estudio, estará contemplada en la norma jurídica del Estado.

Como es el caso de la problemática que se presenta en esta investigación, inherente a un estudio social con trascendencia para el derecho, como lo es el fenómeno de discriminación laboral en personas mayores de 35 años y el nivel de desempleo, ya que, distintas ramas del ordenamiento jurídico, regulan y aportan soluciones específicas para cada ámbito de la vida en sociedad para promover la justicia, seguridad y bien común, los cuales son producto de una determinada cultura y de determinadas circunstancias sociales, económicas, demográficas, políticas o

etnográficas. Esto aplica ya que, la idea proviene que el Derecho es un producto social.

Así pues, se hizo uso de un diseño de investigación documental y de campo, puesto que la información fue recabada directamente en lugar de los hechos. De acuerdo con Villabella (2015), la investigación empírica o de campo es:

La que aborda objetos, fenómenos o procesos factuales de los que percibe rasgos, propiedades o manifestaciones. Con ese fin, utiliza métodos que posibilitan la interacción directa del sujeto con el objeto de estudio, cuya muestra de análisis tiene que ser representativa (porcentual o tipológica) de la población. (p. 6)

También, Arias (2006), la establece como el proceso de recolección de información directamente de los sujetos investigados, o bien de una realidad que ocurre en un contexto determinado, sin la necesidad de alterar o controlar las variables implicadas, es decir, el investigador sólo se remite a obtener la información para luego establecer sus propios criterios.

Cabe destacar que, en una investigación de campo, es posible emplear datos secundarios, como pueden ser las fuentes bibliográficas, a partir de las cuales se elabora el marco teórico, en este caso el compendio de leyes, normas, tratados, reformas que de una u otra forma tienen vinculación con el tema a tratar, así pues, son los datos primarios obtenidos a través del diseño de campo, los esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado.

Así pues, las etapas sugeridas para una investigación documental son las siguientes:

1. Búsqueda de fuentes: impresas y electrónicas (Internet).
2. Lectura inicial de los documentos disponibles.
3. Elaboración del esquema preliminar o tentativo.

4. Recolección de datos mediante lectura evaluativa y elaboración de resúmenes.
5. Análisis e interpretación de la información recolectada en función del esquema preliminar
6. Formulación del esquema definitivo y desarrollo de los capítulos. 7. Redacción de la introducción y conclusiones.
7. Revisión y presentación del informe final. (Arias, F. 2006) A partir de allí, la investigación de campo, al igual que la documental, se puede realizar a nivel exploratorio, descriptivo y explicativo.

3.2 Enfoque de la investigación

Esta investigación estuvo enfocada en el análisis crítico-social, dado que la misma fue llevada a cabo en el campo de estudio, así pues, es donde el investigador se pone en contacto con la sociedad implicada y trabaja sobre ello con el propósito de hacerse sentir parte de esta para generar una comunicación asertiva y empática, así mismo logra la participación de los implicados en todo el proceso investigativo, de modo que la investigación no se quede sólo en el plano académico, sino que también trascienda y se logre una solución inmediata al problema.

En cuanto a ello, Alvarado, y García, (2008), interpretan el paradigma crítico social como el paradigma que se fundamenta en la crítica social con un marcado carácter auto reflexivo; que considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano; y se consigue mediante la capacitación de los sujetos para la participación y transformación social. (p.190)

Por lo que, una vez que el investigador enfatiza la acción y la redirecciona hacia la resolución del problema es donde hace que la población en estudio tome conciencia del rol que le corresponde dentro de la sociedad, para ello se propone la utilización de

la crítica ideológica y la aplicación de procedimientos que permiten la comprensión de la situación de cada individuo, descubriendo sus intereses mediante la crítica.

En términos generales, el proceso de investigación crítico-social, tiene la peculiaridad de ser holístico, lo que implica que generaliza la situación objeto de estudio, así mismo aborda de manera contextualizada la problemática, y es por ello que considera los factores socioculturales que intervienen en la situación, por lo que establece relación cercana entre el objeto de estudio y el investigador, puesto que este último es el principal instrumento de recolección de datos para luego realizar un exhaustivo análisis de la situación (Acosta, M; Otros. 2016).

Cabe señalar, que además de la comprensión del fenómeno social, también esta investigación se basa en la revisión crítica de documentos, los cuales ayudarán a describir las actuaciones legales que aportarán conocimiento y a su vez la solución de la problemática planteada. En este sentido, la revisión bibliográfica corresponde al estudio exhaustivo de la Constitución de la República del Ecuador (2003), la Organización Internacional del Trabajo (1998), Leyes, Tratados y Reformas en las que este propuesto el tema de la no discriminación laboral.

Dado que estos documentos que contemplan los derechos en la vida social, el cómo hacerlos cumplir en la sociedad y en el mundo material. Por tanto, una investigación socio jurídica está orientada a estudiar la condicionalidad social del derecho, los efectos de estos en la sociedad y su eficacia como norma reguladora a nivel nacional e internacional (Matías, 2012).

En relación con ello, el estudio jurídico permitirá establecer criterios acertados en pro de la resolución del problema o de al menos crear conciencia en la sociedad sobre el fenómeno de discriminación laboral en personas mayores de 35 años y de como de esta problemática repercute en el nivel de desempleo de la Ciudad de Guayaquil de la República del Ecuador.

3.3 Tipo de investigación

La investigación estuvo direccionada en el tipo de investigación cualitativa fundamentada en un nivel descriptivo y explicativo del fenómeno en estudio, a su vez utilizando el método de análisis histórico de las fuentes documentales, de allí que se establecen los criterios objetivos sobre el fenómeno estudiado. Según Arias, F. (2006), la investigación descriptiva consiste en:

La caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (p. 24)

De acuerdo con ello, la forma más idónea de aplicar un análisis descriptivo es estudiando de manera objetiva, los datos que aportan los sujetos en estudio, es decir, se debe interpretar la realidad que se percibe a través de ellos sin emitir juicio alguno sobre la situación.

Por otro lado, Tamayo y Tamayo (2010), explican que este tipo de investigación se utiliza para describir las características de una población u objeto de estudio y no para comprobar hipótesis ni hacer predicciones, “La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta”. (p. 46). Entre tanto, en este caso se utilizan mayormente encuestas, así también es posible poner a prueba explicaciones sobre el tema a tratar.

Según Sabino, (1992) “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos”. Es decir, sólo se utiliza para descubrir características fundamentales de conjuntos que son homogéneos y que representan la población o el contexto de estudio, así pues, esto permitiría al investigador realizar un modelo sistemático que lleve a entender la realidad estudiada.

Desde otra perspectiva analítica, Hurtado, (2000), establece que, consiste en identificar las características de un evento en estudio, y por ejemplo los estudios descriptivos pueden ser los perfiles, las taxonomías, los estudios anatómicos en medicinas, los estudios topográficos y los estudios historiográficos tal es el caso de esta investigación.

Por otra parte, el estudio tuvo un nivel explicativo, ya que convino deducir cuáles eran los efectos que tiene la variable de discriminación laboral sobre el nivel de desempleo en la Ciudad de Guayaquil, así también el análisis crítico del conjunto de normas jurídicas que se consideren necesarias en esta investigación. De tal modo que Arias, (2006), la define como:

La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos. (p. 24)

Ahora bien, en relación a la investigación histórica de documentos, esta se lleva a cabo, recopilando la información cronológicamente, ya que cada uno de los datos aportados, tienen importante trascendencia en el objeto de estudio, en este caso la revisión histórica de las normas, leyes y demás documentos impresos que sustentarán el estudio. Al respecto, Machicado (2018) dice que el método histórico “consiste en que las instituciones deben remontarse a su pasado y ver si sus normas evolucionan en su búsqueda para cumplir los fines que busca el Derechos civil”.

Además de ello, busca reconstruir de manera objetiva con base en evidencias documentales confiables, su característica principal es que depende de fuentes primarias y secundarias, además de que somete la información o los datos a críticas internas y externas. Con esto las fuentes revisadas tendrán mayor credibilidad luego del análisis crítico que se le realice en pro de la resolución de la problemática.

Es importante señalar que, dicha investigación además presentará un estudio correlacional sobre las variables en estudio, como lo son la discriminación laboral en personas mayores de 35 años y el nivel de desempleo en la ciudad de Guayaquil, para conocer el comportamiento de una con respecto a la otra. De acuerdo con Arias, (2006), su finalidad es:

Determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. (p.22).

Aunque posiblemente una variable no tenga relación directa con la otra, el estudio correlacional puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno, es por ello que el objetivo principal de este tipo de estudio es conocer cómo se puede comportar un concepto o variable a partir del comportamiento de otras variables relacionadas, es decir, se puede intentar predecir un valor o una descripción aproximada que repercuta en otra variable relacionada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Así pues, que el estudio correlacional permitió conocer expresamente la relación entre las variables que se plantean en esta investigación, por lo que midiendo el grado de relación entre ellas, se generó el conocimiento para actuar frente al fenómeno en estudio, esto significa que si la exclusión en el ámbito laboral en este grupo de personas incide de manera negativa o positivamente en la tasa de desempleo a nivel de la provincia, cabe la necesidad de que esta problemática deba ser revisada por entes gubernamentales para hacerle frente.

3.4 Técnicas de recolección de datos

Una vez planteada la problemática y recaba la información teórica al respecto, se procedió a establecer las técnicas de recolección de datos que no son más que

cualquier recurso que pueda facilitar al investigador llegar a involucrarse o abordar el fenómeno en estudio con la finalidad de encontrar la solución a la problemática planteada, a través de un instrumento.

Al respecto, Sabino, (1992), establece que “el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados” (p.113). De allí que, cada instrumento aporta beneficio para la resolución de conflictos, dependiendo de la forma y el contenido del instrumento que se utilice.

Según Arias, (2006), se entenderá por técnica de investigación, “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. De modo que, las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, y sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general.

Por ello, la selección de las técnicas e instrumentos de recolección de datos para la elaboración de la investigación, implica que son la forma más idónea de escoger o determinar por cuáles medios o procedimientos se obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos propuestos.

De allí que, luego de aplicar la técnica de recolección de datos, es necesaria la utilización de instrumentos, que permitan guardar, o en su defecto plasmar dicha información, puede ser un medio material de forma que este permita recuperar los datos, procesar y analizar de forma rápida y sencilla. A este soporte se llama instrumento; que no es más que una vía de recolección de información; bien sea un papel, o un medio electrónico que permite registrar o almacenar la información recabada en el campo de estudio.

Conviene señalar que el instrumento debe contener información precisa sobre los indicadores con los que se desean medir las variables implicadas, estos vienen dados

por la fundamentación teórica que esté plasmada en el desarrollo de la investigación, lo que implica que ningún instrumento tendrá valor si expone material fuera del contenido a evaluar en el campo investigativo. Entre tanto, el instrumento sintetiza el marco teórico, por tanto, permite recolectar con gran exactitud la información directamente de los sujetos en estudio.

Sumado a esto, la recolección de datos se realizó en concordancia con el diseño de investigación en este caso el diseño es documental y de campo, por lo tanto, la pesquisa se realizó en parte a los sujetos implicados como los son las personas excluidas del ámbito laboral por limitación de edad y la revisión crítica bibliográfica del compendio de normas jurídicas del Estado y las implicadas a nivel internacional.

Por ello, el proceso de recolección de la información se realizó mediante la selección de las fuentes de información que más relevancia tienen en el caso y que tienen mayor credibilidad para establecerlos como los medios confiables que permitan lograr los objetivos propuestos. En relación, el proceso del análisis crítico de la bibliografía comenzó con identificar y verificar la veracidad de todo el material recolectado, posterior clasificación de los datos mediante archivos digitales y luego se hizo la comparación de la información adquirida con la finalidad de hacer el análisis crítico de los documentos jurídicos y antecedentes investigativos que aportaron validez, confiabilidad y exactitud de la información.

De la misma forma, el instrumento utilizado para la recolección de información en el campo de estudio fue la encuesta, de preguntas cerradas de tipo dicotómica que permitió recabar la información requerida de los individuos. Esta de acuerdo con Arias (2006) se define como una técnica que tiene como objetivo obtener información suministrada por un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular. De tal manera que, la encuesta puede ser de dos formas bien sea oral o escrita.

La encuesta oral, se refiere a un interrogatorio frente a frente o por vía telefónica, en el que el encuestador pregunta y el encuestado responde, a diferencia de la entrevista, en la encuesta oral, se pueden realizar preguntas cortas ya que su duración es relativamente corta. Pero, igual permite al encuestador obtener muy buena información en tan poco tiempo.

Por eso, esta técnica utiliza como instrumento una tarjeta o hoja que contiene las preguntas y a la vez las opciones de respuesta, la cual siempre es llenada por el encuestador, a diferencia de la encuesta escrita que se realiza a través de un cuestionario auto administrado, el cual como su nombre lo indica, siempre es respondido de forma escrita por el encuestado. (Arias, F. 2006).

Existen otros instrumentos que se pueden utilizar en una encuesta oral, los cuales son las grabadoras y cámaras de video, como las que usan los encuestadores de medios de comunicación. Por lo tanto, la implementación de encuestas en áreas específicas tiene su beneficio, puesto que, se realiza de forma rápida y se utilizan en investigaciones de mercado, encuestas electorales, estudios del consumidor y estudios de opinión en general que ameriten recabar información de los sujetos implicados.

Por otra parte, la encuesta escrita es la que se realiza mediante un cuestionario y es por ello que estos dos elementos están íntimamente ligados, a su vez, el cuestionario está comprendido de preguntas expresamente diseñadas para generar datos necesarios en pro de alcanzar los objetivos propuestos. De igual manera, este permite que los datos no sean modificados para integrarlos al proceso de recolección de datos. Es necesario mencionar que, un diseño mal elaborado traerá como resultado una información incompleta o en su defecto nada confiable. Es por ello que, un cuestionario es un conjunto de preguntas que medirán dos o más variables a lo largo del desarrollo del trabajo.

Entre tanto, se habla de que el cuestionario tiene la característica de que puede ser aplicado a grupos o individuos estando presente o no el investigador responsable de recabar la información, y en su defecto esta puede ser enviada vía correo electrónico a la población en estudio. Una de las desventajas que presenta esta modalidad es la demora en las entregas de resultados puede que no estén completos o que algunos de los sujetos no quieran responder ciertas preguntas por lo que se genere una descompensación de material. Razón que lleva al investigador a realizar un instrumento con sumo cuidado para que este sea al menos respondido., Arias, (2006), lo concibe como:

La modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. (p. 74)

3.5 Población

En este aspecto, se procedió a tomar la representación del conjunto de individuos que formarán parte del estudio. En este sentido, una investigación puede tener como propósito el estudio de un conjunto numeroso de objetos, individuos, e incluso documentos. Arias (2006) la define como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81). En esta ocasión, la población considerada fue de 600 personas, correspondientes al número total de personas mayores de 35 años desempleadas, empleadores y empresarios residentes en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Dado el número de la misma, se procedió a realizar un muestreo que permitió disminuir el número de la población en un conjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. Tal y como expresa Arias (2006), lo que implica que la muestra es una parte de la población que se considera representativa para el

estudio, puesto que cuando resulta imposible abarcar la totalidad de los elementos de la población, se procede a tomar una muestra significativa de ésta, el interés es que la muestra sea estadísticamente representativa.

Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2010) explican que la muestra se utiliza por economía de tiempo y recursos e implica definir la unidad de análisis, requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros. A tal fin, para determinar la muestra se aplicó la fórmula propuesta por el autor para estimar la proporción poblacional, cuando la población es conocida o finita:

$$n = \frac{N * Z_c^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z_c^2 * p * q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Total de elementos que integran la población.

Z_c^2 = Zeta crítica.

e = Error muestral.

p = Proporción de elementos que presentan una determinada característica a ser investigada.

q = Proporción de elementos que no presentan la característica que se investiga.

Sustituyendo para el cálculo de la muestra correspondiente a la Población, tenemos que:

$$n = \frac{600 * 4 * 50 * 50}{599 * 25 + 4 * 50 * 50}$$

$$n = \frac{6000000}{14975 + 10000}$$

$$n = \frac{6000000}{24975}$$

$$n = 240,24 = 240 \text{ elementos muestrales}$$

Una vez establecida la Muestra en 240 elementos muestrales, por limitaciones de tiempo y recursos, se decidió tomar una submuestra representativa, equivalente al 10% de la muestra, lo cual constituye un total de 24 elementos muestrales. La selección de la submuestra se fundamentó en los criterios para establecer el tamaño de la muestra, referidos por Arias (2006), específicamente en lo que respecta a los criterios relacionados con las posibilidades del investigador. En este orden de ideas, el autor señala:

En muchas instituciones universitarias, los tesisistas, salvo algunas excepciones, no cuentan con financiamiento para desarrollar sus proyectos. Además, por lo general, sólo disponen de un semestre académico (dieciséis semanas de clase) para recolectar los datos. En este sentido, se justifica plenamente que el tesisista trabaje con un tamaño de muestra ajustado a sus posibilidades, sin descuidar la representatividad de la misma. (p.86)

Cabe señalar que este estudio se acogió a los criterios señalados en la bibliografía especializada en cuanto a la representatividad de la muestra. Ary, Jacobs y Razavieh, citados por Arias (2006), recomiendan que para las investigaciones descriptivas se seleccione entre 10 y 20% de la población accesible, mientras que Hernández, Fernández y Baptista (2010) establecen como “tamaño mínimo de muestra 30 casos por grupo o segmento del universo” (p. 261).

Así pues, en este caso el tamaño de la muestra se correspondió con el 10% de la muestra, seleccionada de la población, correspondiente a una totalidad equitativa entre personas mayores de 35 años desempleadas, empleadores y empresarios del contexto de estudio. Ahora bien, para las características de la muestra para la elaboración de la investigación, se consideraron datos relevantes como lo son, el número de personas, edad, y tiempo desempleadas.

3.5.1 Criterios de selección

Para la selección de la muestra se llevaron a cabo ciertos criterios entre los cuales se consideraron:

Edad comprendida de 35 a 45 años

Personas desempleadas

Empleadores públicos y privados

Empresarios

Residenciadas en la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador

3.6 Tratamiento de la información- procesamiento y análisis

En este capítulo se le aplicó el tratamiento estadístico a los datos obtenidos de la aplicación del instrumento a los sujetos seleccionados que integraron la muestra, los cuales fueron procesados en forma manual y analizados de acuerdo a la interpretación porcentual efectuados sobre las frecuencias de las repuestas observadas en relación a la opinión de los encuestados para el logro de los objetivos de la investigación.

En atención a este estudio, el análisis se realizó de acuerdo a las dimensiones de las variables de estudio y dentro de cada una de esas secciones se dividió la cantidad de indicadores en cada dimensión. En la primera parte se analizaron las preguntas donde se diagnosticaron los factores incidentes en que las empresas o entes jurídicos limiten la contratación de personas mayores de 35 años.

Asimismo, se analizaron los resultados para determinar cómo afecta a las personas mayores de 35 años esta medida discriminatoria e identificar el impacto que tiene esta medida discriminatoria en el desarrollo económico de la Ciudad de Guayaquil, Ecuador. Por último, se hace la interpretación de la información suministrada a fin de

evaluar las acciones tomadas por parte del gobierno ecuatoriano para la disminución de la tasa de desempleo en mayores de 35 años.

Seguidamente se analizaron cada una de los ítems dispuestos en cuadros de frecuencias, los cuales fueron ilustrados en gráficos circulares con el propósito de lograr una mejor visualización de la información. A continuación, se presenta el análisis de cada uno de los ítems del instrumento:

Tabla N°. 3. **Distribucion de frecuencias y porcentajes**

N°	ITEMS	SI		NO	
		f	%	f	%
01	¿Conoce usted el término de discriminación laboral	10	42	14	58

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

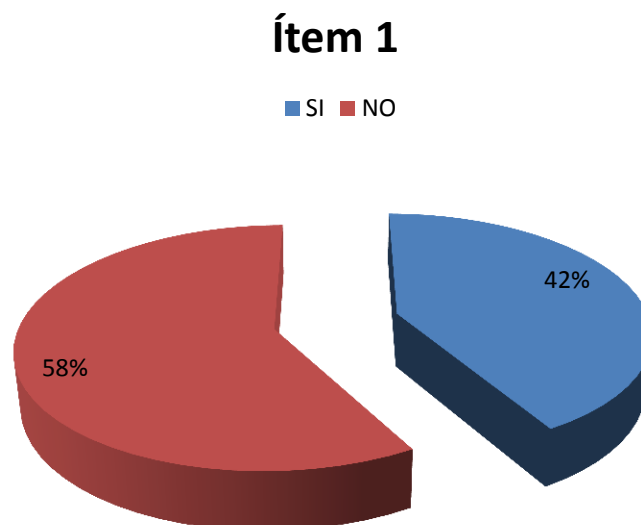


Gráfico N° 1. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

El gráfico 1 muestra que el cincuenta y ocho por ciento (58%) de las personas mayores de 35 años de edad, entre desempleados, empleadores y empresarios manifestaron que no conocen el término de discriminación laboral, lo cual permite señalar que dicho desconocimiento es un factor que incide en que las empresas o entes jurídicos limiten la contratación de personas mayores de 35 años de edad.

En este sentido, el no tener conocimiento de lo que es discriminación laboral hace que se incurra en hechos de violación a las leyes. Si en el caso de ser empleador o empresario manifiesta sus creencias al solo mirar a la persona de 35 años y ver en

ella características que a su parecer no están en los requisitos del empleado que necesita, sin saberlo está discriminando a esa persona.

Al respecto, Vargas y Cortez, (2011) aseguran que:

En América Latina y en el mundo existe una difundida discusión sobre la discriminación laboral y sus diferentes formas, ya sea ésta por sexo, raza, condición sexual, edad, entre otras, generando de ésta manera una predisposición por parte de los empleadores en el momento de la selección de su personal de trabajo, no solo para contrataciones nuevas, sino también para ascensos y demás proyectos dentro de la estructura empresarial. (p. 12)

Sin embargo, los empleadores o empresarios, así como las mismas personas mayores de 35 años deben tener formación para no cometer el delito de discriminación que hoy en día es penado en la mayoría de los países del mundo.

Tabla N°. 4. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

N°	ITEMS	SI		NO	
		f	%	f	%
02	¿Cree usted que esta medida discriminatoria está contemplada en el Código Orgánico del Trabajo?	11	46	13	54

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

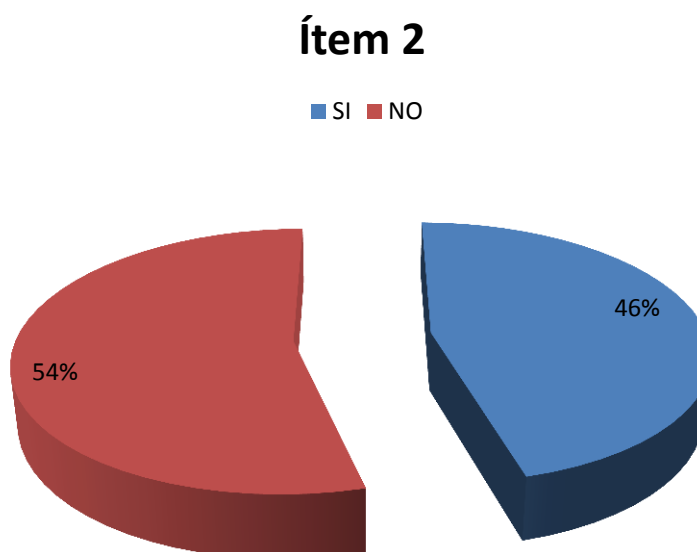


Gráfico N°. 2. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

El gráfico 2 muestra que el cincuenta y seis por ciento (56%) de las personas mayores de 35 años encuestadas respondieron que no creen que esta medida discriminatoria esté contemplada en el Código Orgánico del Trabajo. En este sentido, se da respuesta a la interrogante de la investigación de cómo afecta a las personas mayores de 35 años esta medida discriminatoria al no tener conocimiento de que en las leyes, reglamentos, códigos, etc., está estipulado que debe tenerse mucho cuidado con ejercer acciones que pongan en riesgo discriminatorio a los ciudadanos sea de cualquier edad.

Así pues, la Corte establece que una discriminación inversa es el trato preferencial que se da a una persona que ha sido tratada injustamente por otros a consecuencia de alguna condición diferente. Por consiguiente, la discriminación es la acción de diferenciar una cosa de otra pero de manera arbitraria por lo que se habla de una discriminación negativa cuando se trata de menoscabar el valor real de las personas que tienen condiciones distintas a las de otros.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en conjunto con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, del Convenio para la Protección de las Libertades Fundamentales, (1950), establecen en su artículo N° 14 según la prohibición de discriminación:

El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación. (p 13)

Cabe mencionar, que la diversidad de un grupo de individuos, no significa que sea objeto de discriminación, así pues, las personas que están en facultad para generar diferenciaciones, están sujetas bajo la normativa legal, es decir que, el concepto que este derive no es considerado un trato despectivo o discriminatorio.

Tabla N°. 5. Distribucion de frecuencias y porcentajes

N°	ITEMS	SI		NO	
		f	%	f	%
03	¿Considera usted que la baja economía del país repercute en la discriminación laboral por edad?	11	46	13	54

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

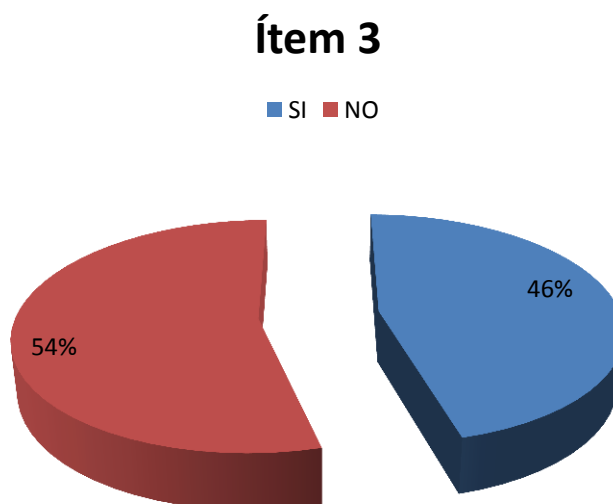


Gráfico N°. 3. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

El gráfico 3 muestra que el cincuenta y cuatro por ciento (54%) de las personas que conformaron la muestra en estudio contestaron que no consideran que la baja economía del país repercute en la discriminación laboral por edad. En tal sentido, la mayoría de las personas mayores de 35 años de edad consultadas no establecen el hecho económico como factor que incida en la discriminación.

También es probable encontrar otras formas de discriminación ligadas a la limitante de edad, como por ejemplo el hecho de que a partir de cierta edad, el trabajador ya no tenga acceso a programas de formación y promoción como si el

mismo no tuviera la capacidad para digerir nuevas informaciones o realizar nuevas actividades adjuntas a su área, otra forma es que pudieran obligar a jubilarse antes de la edad de servicio, sino por la edad cumplida, cerrando por completo las oportunidades de desarrollo dentro de la empresa.

Al respecto, según el estudio de García, V. (2010) arrojó lo siguiente:

Las investigaciones llevadas a cabo por especialistas en materia laboral, ubican la edad promedio en la cual se comienza a ser rechazado por la edad, a los 35 años aproximadamente. Pero también se señala a las personas de entre 16 y 20 años de edad, como afectados por la falta de oportunidades que se les brinda para iniciar su vida laboral, por el mismo motivo. Los últimos reportes sobre el desempleo en Latinoamérica, señalan un alto índice de jóvenes menores de 20 años, desempleados o subempleados en el sector de la economía informal. Se describen también, desventajas en los ingresos, en relación al pago recibido en el desempeño de algunos trabajos, en comparación al pago recibido por los adultos. (p.15)

Obviamente esta medida discriminatoria aumenta de forma progresiva, así como también la tasa de desempleo en cualquier país donde se aplique estos prejuicios sin control alguno, señalar tanto a los más jóvenes como a las personas de mayor edad para no ser postuladas a un empleo digno, significa que esto está ligado a un nivel de educación donde jamás se tomó en cuenta el verdadero valor que tiene el trabajador.

De acuerdo a este análisis se queda identificado el impacto que tiene esta medida discriminatoria en el desarrollo económico de la Ciudad de Guayaquil, Ecuador, donde la mayoría de los encuestados considera que la baja economía no influye en la discriminación laboral que se ejerce sobre las personas mayores de 35 años de edad.

Tabla N°. 6. Distribucion de frecuencias y porcentajes

N°	ITEMS	SI		NO	
		f	%	f	%
04	¿Cree usted que las personas mayores de 35 años siendo profesionales son discriminadas por ser considerados una competencia a nivel laboral?	17	71	7	29

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

Ítem 4

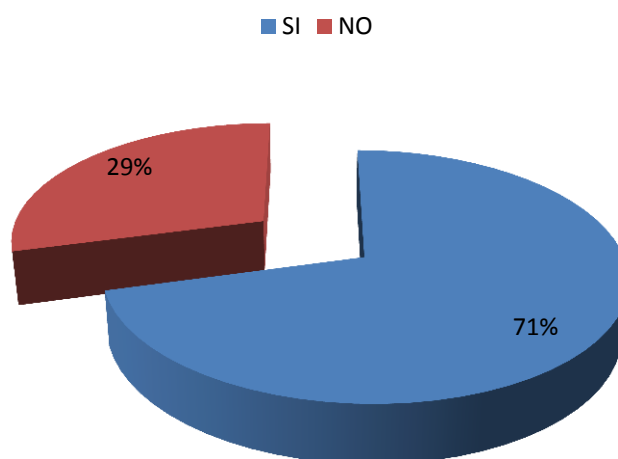


Gráfico N°. 4. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

El gráfico 4 muestra que el setenta y un por ciento (71%) de las personas mayores de 35 años de edad encuestadas si consideran que las personas mayores de 35 años siendo profesionales son discriminadas por ser considerados una competencia a nivel laboral. Es decir, que la profesión o ser profesional influyen en la discriminación que se les hace a las personas mayores de 35 años de edad.

De acuerdo a este análisis es imperativo resaltar que los empleadores o empresario, así como las personas en general deben tener conocimiento de que el

término de discriminación se refiere a la forma de tratar diferente a un individuo bien sea por conceptos propios o porque realmente ese individuo carezca de rasgos distintos dentro de un grupo. Así pues, este término es utilizado para diferenciar y separar grupos, de allí que en la sociedad se crean conflictos, ya que, la mayoría de los ciudadanos utilizan de forma errónea esta medida, excluyendo personas por prejuicios injustificados. También, Carmona, K y Veliz, H. (2005) la describen como:

La discriminación es, a grandes rasgos, una forma de violencia que comienza de un modo pasivo y que puede llegar a límites más extremos, como es la violencia física o psicológica extrema. La gente que discrimina suele tener una visión distorsionada de los valores que componen al hombre y relacionan características físicas o culturales. (p. 7)

Este trato diferencial provoca que las personas que excluyen se sientan más importantes que otros dando un trato inferior, este fenómeno social se puede dar en instituciones, núcleo familiar hasta entre Estados. Ahora bien, las características que pudieran justificar los prejuicios discriminatorios son el color de piel, el sexo, la edad, religión, ideología política, cultura o etnia. Sin embargo; es tan amplia la forma despectiva que suele usar una persona en contra de otra, ya que es natural este tipo de conductas frente a necesidades propias.

Tabla N°.7. Distribucion de frecuencias y porcentajes

N°	ITEMS	SI		NO	
		f	%	f	%
05	¿Cree usted que las personas mayores de 35 años aun sin ser profesionales tienen la capacidad para desempeñar cualquier labor dentro de una empresa?	16	67	8	33

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

Ítem 5

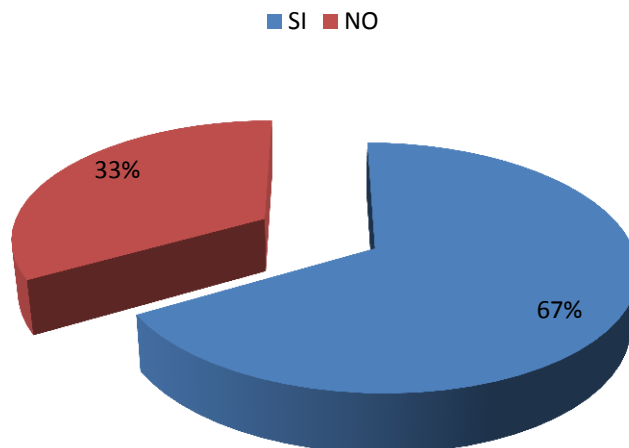


Gráfico N°. 5. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

El gráfico 5 muestra el sesenta y siete por ciento (67%) de las respuestas en la alternativa Si, o que significa que la mayoría de los encuestados manifestaron que si creen que las personas mayores de 35 años aun sin ser profesionales tienen la capacidad para desempeñar cualquier labor dentro de una empresa. En este sentido, es claro y notorio que el ser profesional no debe influir en el hecho discriminatorio.

Sobre este particular, Carmona, K y Veliz, H. (2005), señalan que la discriminación laboral ha venido cobrando fuerza en los últimos años a nivel mundial, bien sea por una u otra razón, las plazas laborales están siendo ocupadas por personas jóvenes con poca experiencia, esto, especialmente en países en calidad de subdesarrollo o en vías de desarrollo, dado que, la idiosincrasia de estas regiones, acostumbra a tildar de viejos, ancianos o personas mayores a quienes superan los 40 o 50 años, cuando en realidad están en la plena productividad de sus vidas.

Tabla N°. 8. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

N°	ITEMS	SI		NO	
		f	%	f	%
06	¿Considera usted que una persona menor de 35 años sin experiencia laboral tendrá mayor rendimiento que una persona mayor de 35 años con experiencia?	8	33	16	67

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

Item 6

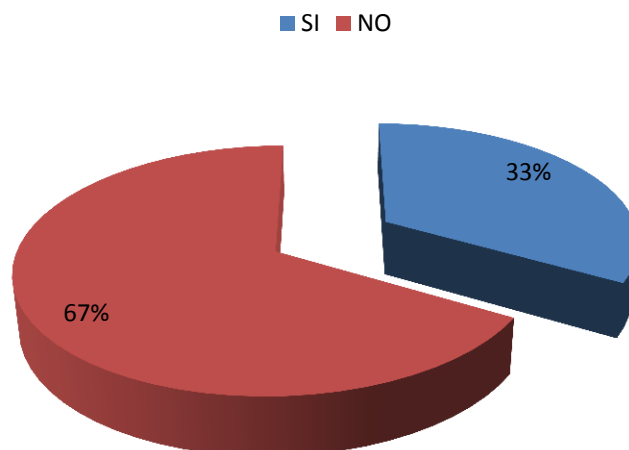


Gráfico N°. 6. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

El gráfico 6 muestra el sesenta y siete por ciento (67%) de las personas encuestadas respondieron que no consideran que una persona menor de 35 años sin experiencia laboral tendrá mayor rendimiento que una persona mayor de 35 años con experiencia. En este sentido, de alguna manera tienen razón, pero en la mayoría de los casos al existir discriminación, el empleador no analiza el factor experiencia laboral, sino el de que una persona joven tiene mayor rendimiento en el trabajo.

Tabla N°. 9. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

N°	ITEMS	SI		NO	
		f	%	f	%
07	¿Cree usted que las medidas discriminatorias a nivel laboral en adultos jóvenes repercuten en el nivel de desempleo en el país?	16	67	8	33

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

Ítem 7

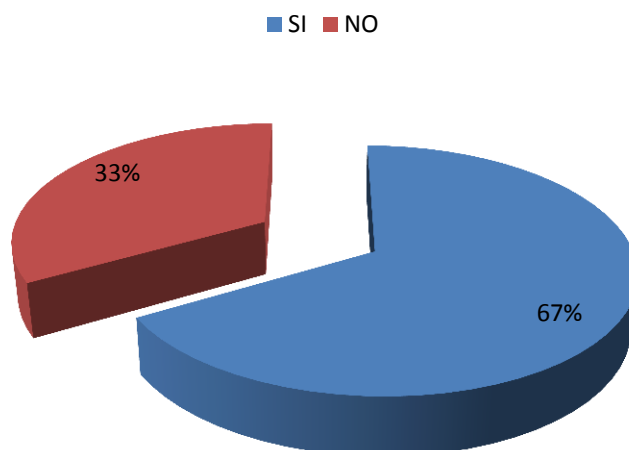


Gráfico N°. 7. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

El gráfico 7 muestra el sesenta y siete por ciento (67%) de las respuestas en la alternativa Si, por lo que se tiene que la mayoría de los encuestados piensan que las medidas discriminatorias a nivel laboral en adultos jóvenes repercuten en el nivel de desempleo en el país. En este sentido, la población que no tiene un empleo y por lo tanto no genera un beneficio económico, se le denomina económicamente no activa. Como lo indica la O.I.T (1988) "abarca a todas las personas que no pertenecían a las categorías con empleo o desempleadas en el período breve de referencia y, por lo

tanto, no son corrientemente activa”. Lo que quiere decir que, las personas que no forman parte de la población activa son aquellas las que se encuentran estudiando que no ejerzan ninguna actividad laboral.

Por otra parte, es común que cuando una persona cumple cierta edad, quiera pertenecer al mundo laboral, y estas a su vez se ven en poco tiempo emprendiendo una labor de trabajo asalariado o con un empleo independiente. Con esto queda identificado el impacto que tiene esta medida discriminatoria en el desarrollo económico de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Tabla N°. 10. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

N°	ITEMS	SI		NO	
		f	%	f	%
08	¿Considera usted que hoy en día no tener conocimientos tecnológicos actualizados es un determinante para no ser contratado en una plaza laboral, luego de pasar los 35 años de edad?	16	67	8	33

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

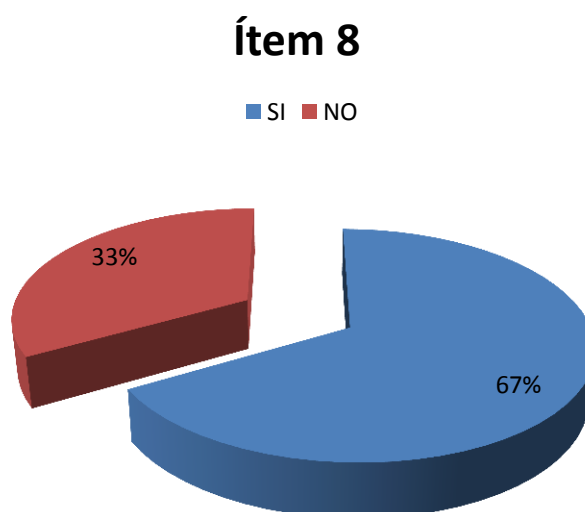


Gráfico N°. 8. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

El gráfico 8 muestra el sesenta y siete por ciento (67%) de las respuestas en la alternativa Sí. En este sentido, la mayoría de las personas encuestadas si consideran que hoy en día no tener conocimientos tecnológicos actualizados es un determinante para no ser contratado en una plaza laboral, luego de pasar los 35 años de edad.

Sobre este particular, ningún teórico estudioso de la discriminación menciona la falta de conocimientos en el uso de la tecnología como un atenuante para no ser contratado para ejercer un trabajo. Lo que si puede influir es que la actividad laboral sea ejercida con herramientas tecnológicas y si la persona, así sea menor o mayor de 35 años, sino tiene los conocimientos no puede ejercerlo y ello no se establece como influente de discriminación.

Tabla N°. 11. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

Nº	ITEMS	SI		NO	
		f	%	f	%
09	¿Considera usted que una persona de 35 años de edad es menos productiva para trabajos de mayor movilidad que una persona de menor edad?	1	4	23	96

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

Ítem 9

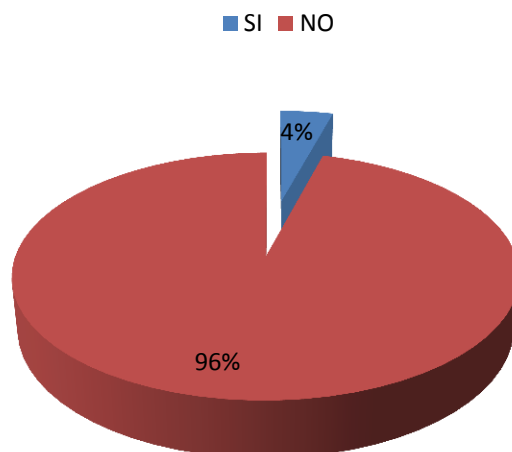


Gráfico N°. 9. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

El gráfico 9 muestra que el noventa y seis por ciento (96%) de las personas mayores de edad encuestadas no consideran que una persona de 35 años de edad es menos productiva para trabajos de mayor movilidad que una persona de menor edad. Tomando en consideración el concepto de discriminación, el empleador que establece por si misma el nivel de productividad de las personas por su edad viola el derecho laboral y ahí está presente un empleador que discrimina.

En tal sentido, debe tenerse en consideración que el derecho que protege a la clase trabajadora, ofreciendo un equilibrio a los factores productivo y al capital de trabajo, garantizando fuentes de empleo y productividad, acciones que le brindan al trabajador la oportunidad de vivir y tener una vida plena. Es decir que, este se fundamenta en la igualdad y en consecuencia el ser humano le exige al Estado que cumpla con ciertas obligaciones de dar y hacer.

Tabla N°. 12. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

N°	ITEMS	SI		NO	
		f	%	f	%
10	¿Cree usted que se vulnera el principio de igualdad social cuando se aplica esta medida discriminatoria?	15	62	9	38

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

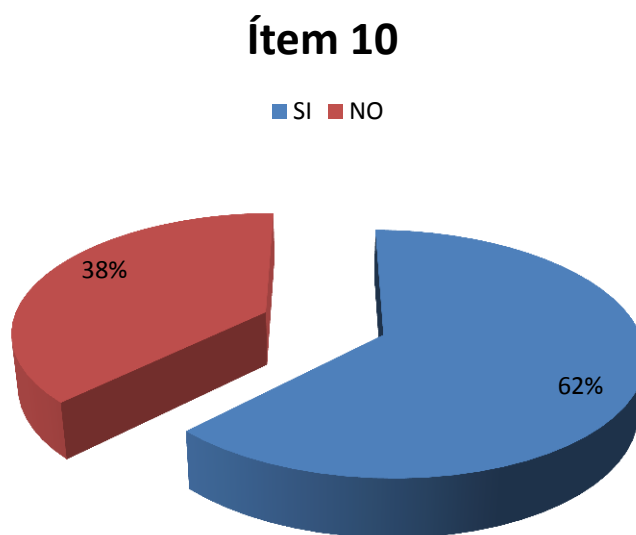


Gráfico N°. 10. Distribucion de frecuencias y porcentajes.

Elaborado por: Vasquez y Salazar (2018).

El gráfico 10 muestra que el sesenta y dos por ciento (62%) de los encuestados contestaron que Si creen que se vulnera el principio de igualdad social cuando se aplica esta medida discriminatoria. Estas respuestas se fortalecen de acuerdo al derecho laboral que establece que entre los derechos económicos, sociales y culturales figuran el derecho al trabajo, a unas condiciones de trabajo justas y favorables, a un salario justo, a la seguridad social, a una alimentación, vestuario y albergue adecuados, a un nivel de vida adecuado, a la salud, a la protección

económica por discapacidad, a la protección y asistencia de la familia, madres e hijos, a la huelga y sindicalización, a la educación, cultura y ciencia (Ministerio del Interior, 2008, Citado por Pineda, 2016).

En general, esta afirmación permitió determinar las evidencias entre la discriminación laboral y el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años en la ciudad de Guayaquil. Asimismo, evaluando todas estas consideraciones se tiene que los derechos fundamentales del ser humano están explícitos en el derecho internacional, donde se prohíben conductas, actitudes, políticas o prácticas arbitrarias que profesen todo tipo de discriminación; la Corte advierte que todo aquel adjetivo utilizado para discriminar como, raza, religión, sexo, nacionalidad, cultura, enfermedad o estado de salud, a menos que sea utilizado para minimizar las diferencias existentes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Las conclusiones surgen una vez que los resultados de la aplicación de la técnica e instrumentos definidos en la metodología de la investigación son analizados, dando respuesta a las interrogantes formuladas en torno al problema observado, cuyas causas permitieron establecer una hipótesis para ser afirmada o negada según sea el caso.

En este sentido, el fenómeno en estudio trata acerca de la discriminación laboral en personas mayores de 35 años residenciadas en la ciudad de Guayaquil de la República del Ecuador, cuyas causas hipotéticas fueron entre algunas razones, las que incitan a los empresarios, comerciantes y dueños de negocios a establecer un límite de edad para hacer efectiva una contratación, en especial a las personas mayores de 35 años, teniendo presente que aún, la persona es joven y puede presentar características de astucia, responsabilidad, compromiso y respeto, propias de su experiencia.

Así mismo, del problema descrito se generó la investigación que permitió el logro del objetivo general referido a analizar la discriminación laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años, residenciadas en la ciudad de Guayaquil de la República del Ecuador, especificando cuatro (4) objetivos específicos que de acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada a la muestra, permitieron establecer las siguientes conclusiones.

En primer lugar, se planteó el objetivo: Diagnosticar los factores que inciden en la discriminación laboral en las personas mayores de 35 años de edad en la ciudad de Guayaquil. De acuerdo a las respuestas de los ítems propuestos en el instrumento se concluye que los factores que inciden en la discriminación al no contratar personas mayores de 35 años de edad, son:

1.- La mayoría de las personas no tienen conocimiento del concepto de discriminación laboral. La falta de formación incide en no poder defenderse ante esta injusticia.

2.- Otro factor es el desconocimiento de las leyes en especial del Código Orgánico del Trabajo.

3.- Limitan la edad y el hecho de ser adulto mayor de 35 años, es factor incidente en la discriminación.

4.- Ser profesional, también es un factor en nuestro medio, que hace que se tenga discriminación a las personas mayores de 35 años de edad.

De igual manera el objetivo referido a: Detectar como es la discriminación laboral en las personas mayores de 35 años, dio las siguientes conclusiones.

1.- Las afecta en lo social, conformando el alto porcentaje de personas desempleadas.

2.- No sienten igualdad en sus derechos laborales de acuerdo a las leyes, por su desconocimiento.

Por otra parte, en cuanto al objetivo referido a: Identificar cuáles han sido las acciones por parte del gobierno ecuatoriano para combatir el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años se concluye que:

1.- Las personas mayores de 35 años se sienten desamparadas e improductivas y se ubican en un espacio social de fácil vulnerabilidad para cometer cosas indebidas: trabajos informales entre otros.

2.- Hay un impacto en el alto número de desempleados al desechar a personas con experiencia laboral.

Por último, el objetivo: 4. Determinar las evidencias entre la discriminación laboral y el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años en la ciudad de Guayaquil, permitió concluir que hoy en día el gobierno ecuatoriano está en un continuo estudio para que se reformen las leyes que ameriten y se apliquen las ya establecidas a nivel nacional e internacional que eviten el desempleo por la discriminación laboral.

RECOMENDACIONES

Esta investigación permitió conjugar la discriminación como un hecho injustificable, ajeno al conocimiento de derechos laborales que debe tener toda persona para que no se violen sus derechos humanos; y, que con la aplicación de la ley y el derecho, sepa defenderse y evitar que se le ubique como en este caso particular, un desempleado más del país, por el hecho de tener más de 35 años de edad.

De igual manera, teniendo en consideración las conclusiones establecidas en esta investigación, las cuales nos permitió el análisis de la discriminación laboral en personas mayores de 35 años, residenciada en la ciudad de Guayaquil de la República del Ecuador y el nivel de desempleo se hacen las siguientes recomendaciones.

1.- A los estudiantes y profesores de la especialidad de Jurisprudencia de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, diseñar folletos, guías, conferencias, talleres comunitarios y empresariales, entre otros, que permitan la formación de las personas del país en general, para que tengan conocimiento de las leyes, reglamentos y códigos aplicables, que garantizan los derechos laborales y evitar la discriminación.

2.- A la facultad de jurisprudencia de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, promover ante la Asamblea Nacional la promulgación y reforma de leyes que condenen y castiguen los hechos discriminatorios, en especial en el campo laboral, sugiriendo se reforme el artículo 11 de Constitución de la República de Ecuador, con una expresión más detallada sobre las razones de discriminación, especialmente en lo que se refiere a la edad; y, a su vez, complementar el artículo 33 del mismo cuerpo legal, integrando el respeto a la edad cronológica del individuo, para garantizar el pleno desarrollo laboral de las personas que pasan de los 35 años de edad.

3.- Dar a conocer los resultados de la presente investigación ante los entes gubernamentales y el Ministerio de Trabajo para que se tenga conocimiento de que en pleno siglo XXI existe un alto nivel de desempleo en el Ecuador, especialmente en la ciudad de Guayaquil, producto de la discriminación laboral que se le aplica a las personas mayores de 35 años de edad.

4.- Revisar periódicamente el tema de la discriminación laboral para evitar esta injusticia que se condena, pero que no se castiga, trayendo como consecuencia ciudadanos desvalidos, miembros de una sociedad que los rechaza por un factor determinante como es el de superar los treinta y cinco años de edad, causa injusta e indebida que ha generado el desempleo y altos niveles de pobreza en nuestro país.

REFERENCIAS

- Acosta, M; Otros. (2016) *Investigación crítico-social. Paradigma socio-crítico y complejo. Universidad Fermín Toro, Venezuela*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/mobile/MaryolguiPirela/paradigma-sociocrtico-y-complejo>.
- Alvarado, L. Gacia, M. (2008), *Paradigma crítico social*. Características más relevantes del paradigma socio-crítico.
- Bolaños, F. (2013). *Aspectos legales de la discriminación laboral*. Recuperado de: <http://elempresario.mx/actualidad/discriminacion-laboral-reflejo-sociedad>.
- Carmona, K y Veliz, H. (2005). *Discriminación. Discriminación Laboral (Aspectos doctrinarios y situación en Chile)*. Universidad de Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf
- Cedeño, B. (2015) *Discriminación laboral en Venezuela*. Artículo. Derecho al trabajo en Venezuela: Discriminación y violación. Recuperado de: <https://www.aporrea.org/trabajadores/a206926.html>
- Diario. RPP, Noticias (2012), *Discriminación laboral en Perú*. Artículo. *La discriminación laboral en Perú tiene rostro de adulto*. Recuperado de: <http://rpp.pe/lima/actualidad/la-discriminacion-laboral-en-el-peru-tiene-rostro-de-adulto-mayor-noticia-504699>
- Flores, K. (2014). *Discriminación por edad; mercado laboral; Guayaquil; Contratación de personal*. Recuperado de: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/212>
- Galarza, A. (20015). *La aplicación del Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica en la provincia de Bolívar* presentado ante la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito. Recuperado de: <http://studylib.es/doc/1721740/t1734-mela-galarza-la-aplicacion.pdf>
- Gallardo, G. (2014). *Reseña Histórica de Guayaquil*. Revista Guayaquil Es Mí Destino. Para conocer su Historia. Alcaldía Jaime Nebot, Dirección de Turismo y Promoción Cívica.
- García, V. (2010) *Discriminación*. Artículo. Coyuntura económica 2010. Recuperado de: <https://coyunturaeconomica.com/leyes-laborales/discriminacion-laboral-por-edad>

- Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la Investigación. Quita edición. Editorial Mc Graw Hill
- Hurtado, J. (2000), Metodología de la Investigación Holística. Segunda edición. Editorial, Fundación Sypal. Caracas, Venezuela
- Krizanovic, P. (2017) *Discriminación Laboral en Argentina*. portal profesional [Artículo en línea] Disponible en la página web: <http://www.iprofesional.com/notas/257108-personal-cv-empleo-talento-carrera-diversidad-marca-empleador-El-estigma-de-los-empleados-post-45-en-la-Argentina-quedan-fuera-del-80-de-las-busquedas-laborales>
- Machicado, J. (2018). Investigación Histórica. Recuperado de: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2011/02/med.html>
- Matías, S. (2012). *Investigación jurídica. Tendencias y enfoques de la investigación en derecho. Derechos de saberes*. Editorial Español. Recuperado de: <http://www.unilibre.edu.co/dialogos/admin/upload/uploads/Editorial%2520Espa%25C3%25B1ol%2520-%2520No.%252036.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1998). Recuperado de: http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/convenio_111.pdf
- Paredes, K. (2014). *La edad es motivo de discrimen laboral* (infografía). Recuperado de: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/palabra/1/la-edad-es-motivo-de-discrimen-laboral-infografias>
- Pineda, L. (2016). *Discriminación Laboral Indígena en el Campo Ocupacional de la Albañilería, en la Ciudad de Loja*. Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10227/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Revista. AméricaEConomía.com (2016). *Artículo. Chile: discriminación laboral se da en ámbitos profesionales calificados*. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/chile-discriminacion-laboral-se-da-en-ambitos-profesionales-calificados>
- Revista. sunotadeprensa.com (2017) *Discriminación laboral en España*. Artículo. Edad sin fronteras Desarrollo. Recuperado de: <http://edadsinfronteras.org/la-mayor-discriminacion-en-el-mercado-laboral-espanol-es-por-edad-segun-dbm-spain>
- Sánchez, L. (2016). *Discriminación laboral por edad*. Recuperado de: <https://lahora.com.ec/noticia/1101968025/discriminacion-laboral-por-la-edad>

- Tamayo y Tamayo (2010), *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. Editorial, Noriega Editores. Caracas, Venezuela.
- Vargas, M. y Cortez, M. (2011). *La Edad como una Barrera Laboral, un Análisis Descriptivo por Género a la Población Económicamente Activa mayor a 40 años de edad en Colombia Durante El Periodo 2004 – 2008*. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/12490/T10.11%20V426e.pdf?sequence=1>.
- Veintimilla, E. (2013), *Análisis de la discriminación racial en cuanto a la obtención de un empleo en el Ecuador, a la luz del Convenio Internacional que prohíbe todas las formas de discriminación racial*". Universidad de las Américas. Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/131>.
- Vinueza, N. (2014), *Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente*. Trabajo de Grado. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4960/1/T-UCE-0013-Ab-304.pdf>.
- Villabella, C (2015). *Investigación Científica. Los Métodos en la investigación Jurídica, Algunas Precisiones*. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/46.pdf>