

Johan Joel Grefa-Cerda; Kevin Kenedy Grefa-Cerda; Marco Rodrigo Mena-Peralta

<https://doi.org/10.35381/racji.v9i1.3658>

Contrato laboral a personas mayores de 50 años de edad en el Ecuador

Employment contracts for people over 50 years of age in Ecuador

Johan Joel Grefa-Cerda

dp.johanjgc87@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo, Pastaza, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-2332-6527>

Kevin Kenedy Grefa-Cerda

dp.Kevinkgc39@uniande.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo, Pastaza, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-3936-7358>

Marco Rodrigo Mena-Peralta

up.marcomena@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo, Pastaza, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-7874-7804>

Recibido: 15 de octubre 2023

Revisado: 10 de diciembre 2023

Aprobado: 15 de enero 2024

Publicado: 01 de febrero 2024

Johan Joel Grefa-Cerda; Kevin Kenedy Grefa-Cerda; Marco Rodrigo Mena-Peralta

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar jurídicamente el contrato laboral a personas mayores de 50 años de edad en el Ecuador. La presente investigación utilizó el método cuantitativo el cual produce datos descriptivos, que se originan por la recolección de datos. Apoyado en la revisión documental-bibliográfica. Además, se empleó el método inductivo-deductivo. Se planteó además el método analítico-sintético. La técnica utilizada para recabar información sobre el problema descrito fue la encuesta. En conclusión, el tema del contrato laboral para personas mayores de 50 años en Ecuador es un asunto importante que requiere atención y medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Actualmente, existen desafíos significativos en la inserción laboral para este grupo de edad debido a la discriminación por edad, estereotipos y prejuicios existentes en la sociedad y en el ámbito empresarial.

Descriptor: Empleo; derecho laboral; discriminación. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective of the research was to legally analyze the employment contract of people over 50 years of age in Ecuador. The present research used the quantitative method which produces descriptive data, originating from data collection. Supported by the documentary-bibliographic review. In addition, the inductive-deductive method was used. The analytical-synthetic method was also used. The technique used to collect information on the problem described was the survey. In conclusion, the issue of employment contracts for people over 50 in Ecuador is an important issue that requires attention and specific measures to ensure equal opportunities in the labor market. Currently, there are significant challenges in labor market insertion for this age group due to age discrimination, stereotypes and prejudices existing in society and in the business environment.

Descriptors: Employment; labor law; discrimination. (UNESCO Thesaurus).

Johan Joel Grefa-Cerda; Kevin Kenedy Grefa-Cerda; Marco Rodrigo Mena-Peralta

INTRODUCCIÓN

El contrato laboral es un acuerdo legal entre un empleador y un empleado que establece los términos y condiciones bajo los cuales se llevará a cabo una relación laboral. Es un documento que define los derechos y obligaciones tanto del empleador como del empleado durante el período de empleo. El contrato laboral es un documento importante que protege los derechos de ambas partes y establece una relación laboral clara y justa.

La discriminación hacia los adultos mayores, también conocida como edadismo o ageísmo, es una forma de prejuicio o trato desigual basado únicamente en la edad de una persona, en este caso, hacia las personas de edad avanzada o mayores. Esta discriminación puede manifestarse de diversas formas y tener un impacto significativo en la vida de los adultos mayores.

La discriminación hacia los adultos mayores es injusta y perjudicial, ya que socava la dignidad y los derechos de las personas que han contribuido a la sociedad durante toda su vida. Además, puede tener efectos negativos en la salud mental y física de los adultos mayores, llevándolos a sentirse aislados y desvalorizados (Huenchuan, 2027). Es importante abogar por una sociedad más inclusiva y respetuosa, que valore y proteja los derechos y la dignidad de todas las personas, independientemente de su edad. La promoción del respeto y la igualdad hacia los adultos mayores es esencial para construir una sociedad justa y solidaria. Además, es fundamental implementar políticas y programas que promuevan el envejecimiento activo, el acceso a oportunidades y la protección contra el maltrato y la discriminación (Aganzo, 2009).

El problema principal es que las personas mayores de edad sufren escasas de trabajo, y por eso es que existen mayores de edad que viven en la pobreza, estos problemas contribuyen a la situación de desempleo o subempleo en la que se encuentran algunas personas mayores, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar económico y emocional.

El acoso laboral es una forma de violencia psicológica que se produce en el ámbito del trabajo y que afecta la integridad emocional, dignidad y derechos fundamentales

Johan Joel Grefa-Cerda; Kevin Kenedy Grefa-Cerda; Marco Rodrigo Mena-Peralta

de los trabajadores. Se define como una serie de conductas negativas, hostiles, reiteradas y persistentes dirigidas hacia una persona o grupo de personas en el contexto laboral.

Por lo tanto, el acoso laboral hacia personas mayores de edad, también conocido como acoso laboral por edad o ageísmo en el trabajo, es una forma de discriminación y maltrato que afecta a los trabajadores de edad avanzada. Este tipo de acoso puede manifestarse de diversas formas y puede tener consecuencias graves para la salud mental y emocional de las personas afectadas (Rojo y Cervera, 2005).

Para una empresa es más conveniente contratar a personas menores de 50 años por diversas razones, aun que es importante enfatizar que esto significa que los trabajadores mayores de 50 años no puedan ser igualmente valiosos y beneficiosos para la empresa. Las ventajas de contratar a personas menores de 50 años pueden incluir la adaptabilidad tecnológica ya que los jóvenes suelen estar más familiarizados con las últimas tecnologías y herramientas digitales.

La contratación laboral para personas mayores de 50 años en Ecuador es un tema importante en la actualidad, pues tiene un fuerte impacto en la economía, la sociedad y la calidad de vida de las personas. En este contexto, resulta relevante comprender los antecedentes, la problemática y los objetivos de este tema.

Históricamente, en Ecuador, las personas mayores de 50 años han enfrentado dificultades para encontrar empleo. Esto se debe a prejuicios sobre su capacidad de adaptación y productividad, así como a la preferencia de los empleadores por trabajadores más jóvenes. Sin embargo, esta situación ha ido cambiando gracias a la mayor atención y consciencia sobre los derechos laborales de todas las personas, independientemente de su edad (Gonzales, 2021).

Los contratos laborales para personas mayores de 50 años en Ecuador son un tema importante debido a las barreras que enfrentan estos trabajadores en el mercado laboral. A menudo se los discrimina por su edad y se les niegan oportunidades laborales debido a los prejuicios existentes sobre su capacidad para realizar un trabajo. Esta discriminación no solo afecta a la calidad de vida de las personas

Johan Joel Grefa-Cerda; Kevin Kenedy Grefa-Cerda; Marco Rodrigo Mena-Peralta

mayores, sino que también tiene un impacto negativo en la economía del país al limitar el potencial laboral y económico de un segmento importante de la población. Para abordar esta problemática, se necesitan políticas y programas específicos que promuevan la inclusión laboral de las personas mayores y que ayuden a combatir la discriminación en el lugar de trabajo. Es importante destacar que todos los trabajadores, independientemente de su edad, tienen derecho a condiciones laborales justas y equitativas, y la discriminación laboral basada en la edad es claramente inaceptable (Aganzo Toribio, 2009).

El Código del Trabajo en Ecuador aborda la discriminación laboral en el artículo 5, donde se establece que "se prohíben todas las formas de discriminación en las relaciones laborales". Además, el artículo 7 establece la igualdad de oportunidades en el empleo y el artículo 8 establece que se debe garantizar la igualdad salarial para trabajos de igual valor, sin discriminación alguna. En general, el código del trabajo tiene como objetivo garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a condiciones laborales justas y equitativas, sin importar su edad, género, orientación sexual, raza o cualquier otra característica personal (Código del Trabajo, 2021).

En Ecuador, la discriminación laboral está prohibida por La constitución de la república y por el código del trabajo (Constitución de la república del Ecuador, 2008; Código del Trabajo, 2021) También existe el Acuerdo 0082 del Ministerio del Trabajo, que establece la prohibición de la discriminación laboral. Además, la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral se promueve en el marco de programas y acciones conjuntas entre varios países andinos, incluyendo a Ecuador. La contratación y la discriminación por edad en el ámbito laboral ecuatoriano son temas importantes que han sido objeto de atención en diferentes investigaciones y debates. En general, se reconoce que las personas de 50 años de edad y más pueden enfrentar desafíos al buscar empleo debido a ciertos estereotipos y prejuicios asociados con su edad. Uno de los aspectos clave en la contratación de personas mayores de 50 años es la valoración de su experiencia y conocimientos adquiridos a lo largo de su trayectoria laboral. Estas personas pueden aportar una amplia gama de habilidades, experiencia y perspectivas que resultan valiosas para

Johan Joel Grefa-Cerda; Kevin Kenedy Grefa-Cerda; Marco Rodrigo Mena-Peralta

las organizaciones. Sin embargo, algunos empleadores pueden tener preocupaciones relacionadas con la adaptabilidad, la productividad o la inversión en capacitación de este grupo demográfico (Agüero Flores, 2014).

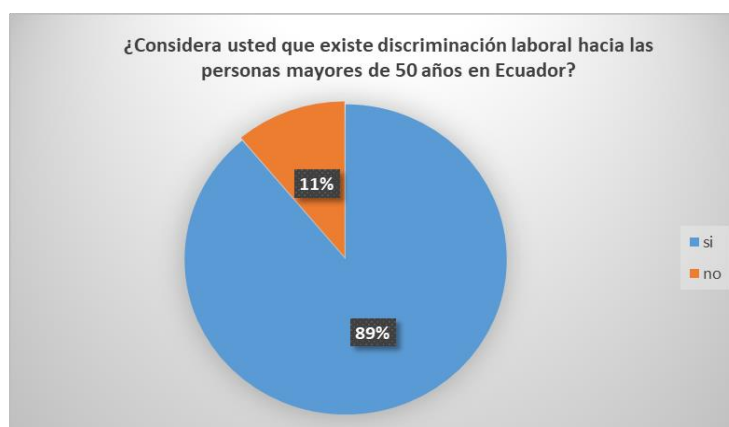
En la presente investigación se plantea como objetivo general analizar jurídicamente el contrato laboral a personas mayores de 50 años de edad en el Ecuador.

MÉTODO

La presente investigación utiliza el método cuantitativo el cual produce datos descriptivos, que se originan por la recolección de datos. Apoyado en la revisión documental-bibliográfica. Además, se aplica el método inductivo-deductivo, el cual sugiere que para encontrar una verdad se deben buscar los hechos y no basarse en meras especulaciones, además de partir de afirmaciones generales para llegar a específicas (Dávila, 2006). Se plantea además el método analítico-sintético por medio del cual, se descompone un todo en partes extrayendo cualidades, componentes, relaciones y más para posteriormente unir las partes analizadas y con ello descubrir características y relaciones entre los elementos (Rodríguez y Pérez, 2017). La técnica utilizada para recabar información sobre el problema descrito es la encuesta, a través de la aplicación de un cuestionario.

RESULTADOS

Se muestra a continuación los resultados obtenidos.



Johan Joel Grefa-Cerda; Kevin Kenedy Grefa-Cerda; Marco Rodrigo Mena-Peralta

Figura 1. Discriminación laboral.

Elaboración: Los autores.

El análisis en la figura 1, es que el 89% de personas consideran que existe mayor discriminación hacia personas mayores de 50 años en el Ecuador esto puede indicar una preocupante percepción de discriminación por edad en la sociedad ecuatoriana. La discriminación por edad es un tema serio y puede afectar negativamente las oportunidades laborales y sociales de las personas mayores.

Abordar la discriminación por edad es un desafío que requiere la colaboración de gobiernos, empresas y la sociedad en general. Fomentar una cultura inclusiva y valorar la diversidad generacional puede beneficiar a toda la sociedad y crear un ambiente más justo y equitativo para todas las edades.

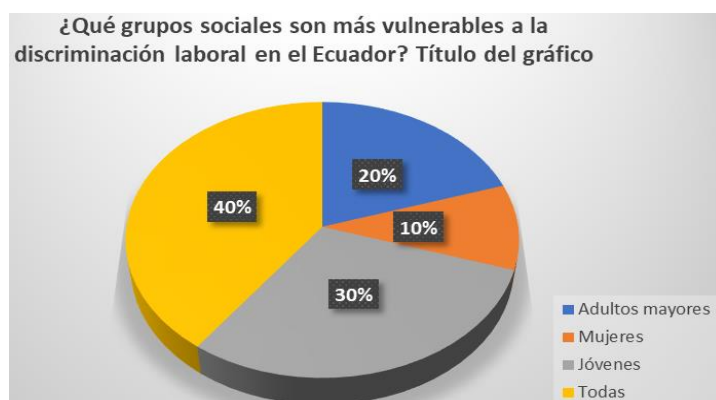


Figura 2. Grupos sociales vulnerables.

Elaboración: Los autores.

Al observar la figura 2, el 40% del total de personas encuestadas indican que los grupos sociales más vulnerables a la discriminación laboral son todas las personas, mientras que el 30% nos indican que son los jóvenes y el 20% manifiesta que son las mujeres y dejando con el 10% a las personas mayores a 50 años. La mayor parte de las personas adulan que son todos los grupos sociales más vulnerables a la discriminación laboral y es importante tener en cuenta que los resultados de la encuesta representan las percepciones y opiniones de las personas encuestadas, y no necesariamente reflejan la realidad objetiva de la discriminación laboral en el país. Sin embargo, estas percepciones son relevantes para identificar posibles áreas

Johan Joel Grefa-Cerda; Kevin Kenedy Grefa-Cerda; Marco Rodrigo Mena-Peralta

de preocupación y destacar la importancia de promover un ambiente laboral inclusivo y equitativo, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades sin importar su edad, género u otras características personales. La sensibilización sobre la discriminación laboral y la implementación de políticas y prácticas inclusivas pueden contribuir a abordar este problema y crear un entorno laboral más justo y respetuoso para todos.

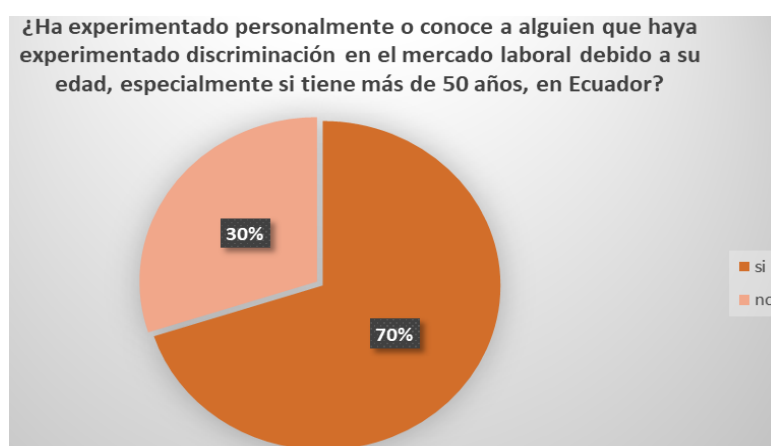


Figura 3. Experiencia en la discriminación en el mercado laboral.

Elaboración: Los autores.

De acuerdo con la figura 3, el 70% de las personas encuestadas manifiestan que si conocen a personas mayores de 50 años que han experimentado discriminación en el mercado laboral debido a su edad y el 30% indican que no conoce a ninguno que haya sufrido discriminación por su edad.

Es relevante mencionar que las percepciones expresadas por las personas encuestadas reflejan sus experiencias y puntos de vista individuales. La discriminación laboral basada en la edad puede variar según la industria, la región y la cultura organizacional de las empresas. Sin embargo, el alto porcentaje de personas que manifiestan conocer casos de discriminación sugiere que esta es una cuestión preocupante que merece atención y acción para promover un ambiente laboral más inclusivo y justo para todas las edades.

Johan Joel Grefa-Cerda; Kevin Kenedy Grefa-Cerda; Marco Rodrigo Mena-Peralta

DISCUSIÓN

En Ecuador, la situación laboral para personas de 50 años de edad puede ser complicada debido a la discriminación por edad y a los prejuicios que existen en el mercado laboral. A medida que la población envejece, es crucial decir que las grandes empresas buscan la contratación de las personas menores a 50 años debido al mayor conocimiento de las nuevas actualizaciones en tecnologías y es por eso que dejan a un lado, contratar a personas de tercera edad, una de las ventajas de contratar personas menores de 50 años es que tienden a tener una mayor adaptabilidad a los cambios y una mayor disposición para aprender y utilizar nuevas tecnologías. Los jóvenes crecieron en un entorno digital y están más familiarizados con las herramientas y plataformas tecnológicas, lo que puede ser beneficioso para empresas que buscan mantenerse actualizadas en un mundo empresarial en constante evolución. Las contrataciones de las empresas en contar con personas jóvenes serían por el rendimiento y el estado físico y la rapidez realizar los trabajos de aquella empresa, aunque también por otro lado contratar a personas jóvenes tiene una desventaja, contratar personas menores de 50 años puede ser su falta de experiencia laboral y conocimiento específico en ciertas áreas. Aunque pueden ser dinámicas y estar dispuestas a aprender, pueden carecer de la experiencia y el juicio acumulado que solo se obtiene con años de trabajo en una industria o profesión en particular. Esto puede afectar su capacidad para tomar decisiones informadas y para abordar situaciones complejas de manera efectiva. La falta de oportunidades laborales para los mayores de 50 años puede tener un impacto negativo en su bienestar y seguridad económica. Aboga por políticas que promuevan el empleo inclusivo y reconozcan el valor de la experiencia y la sabiduría que aportan los trabajadores mayores (Barcena, 2014).

CONCLUSIONES

En conclusión, el tema del contrato laboral para personas mayores de 50 años en Ecuador es un asunto importante que requiere atención y medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Actualmente, existen

Johan Joel Grefa-Cerda; Kevin Kenedy Grefa-Cerda; Marco Rodrigo Mena-Peralta

desafíos significativos en la inserción laboral para este grupo de edad debido a la discriminación por edad, estereotipos y prejuicios existentes en la sociedad y en el ámbito empresarial.

La discriminación laboral por edad es inaceptable y va en contra de los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución de la República y el Código del Trabajo de Ecuador. Es esencial sensibilizar a la sociedad sobre los problemas que enfrentan las personas mayores de 50 años en la búsqueda de empleo y promover políticas inclusivas que valoren su experiencia y habilidades.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Sede Puyo, por motivar el desarrollo de la Investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Aganzo Toribio, A., Gavela, A., Nuño, J., y Sánchez, F. (2009). Inserción laboral de las personas en situación de pobreza i/o d'exclusión social. *Educació social. Revista d'intervenció socioeducativa*, 41, 47-68. <https://n9.cl/zl5ix>
- Agüero Flores, K. (2014). Investigación sobre la existencia de discriminación laboral por edad en el acceso al empleo dentro del mercado laboral de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. [Research on the existence of age discrimination in access to employment in the labour market in the city of Guayaquil, Ecuador]. Tesis de Pregrado. Universidad Casa Grande. <https://n9.cl/cohx7c>
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. [Constitution of the Republic of Ecuador]. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. <https://n9.cl/i1ch>
- Bárcena, A., y Mancera, M. (2014). Autonomía y dignidad en la vejez: Teoría y práctica en políticas de derechos de las personas mayores. [Autonomy and Dignity in Old Age: Theory and Practice in Older People's Rights Policies]. CEPAL. <https://n9.cl/puf2r>

Johan Joel Grefa-Cerda; Kevin Kenedy Grefa-Cerda; Marco Rodrigo Mena-Peralta

Congreso Nacional (2005). Código del Trabajo. [Labour Code] Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Estado: Reformado. <https://n9.cl/8osy6>

Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. [Inductive and deductive reasoning within the research process in experimental and social sciences]. *Laurus*, 12(Ext), 180-205. <https://n9.cl/nx847>

González, D., Sosa, Z., y Reboiras, L. (2021). Las dimensiones del envejecimiento y los derechos de las personas mayores en América Latina y el Caribe. [The dimensions of ageing and the rights of older persons in Latin America and the Caribbean]. CEPAL. <https://n9.cl/wtlel>

Huenchuan, S. (2027). Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Perspectiva regional y de derechos humanos. [Ageing, older persons and the 2030 Agenda for Sustainable Development Regional and human rights perspective]. CEPAL. <https://n9.cl/p19tq>

Rodríguez, A., y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. [Scientific methods of inquiry and knowledge construction]. *Revista EAN*, 82, 179-200. <https://n9.cl/q2uo9>

Rojo, J., y Cervera, A. (2005). Mobblig o acoso laboral. [mobblig or labour harassment]. Editorial Tébar, S.L. C/ de las Aguas, 4. <https://n9.cl/xstv7a>