



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de:

Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República

Tema:

**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS
MAYORES DE TREINTA AÑOS VULNERA LOS DERECHOS
CONSTITUCIONALES DE LAS PERSONAS EN EL CANTÓN
GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR.**

Investigadora:

FLOR MARÍA PAZMIÑO ALBAN

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Enrique García Alarcón

Guaranda-Ecuador

2017



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de:

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República

Tema:

**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS
MAYORES DE TREINTA AÑOS VULNERA LOS DERECHOS
CONSTITUCIONALES DE LAS PERSONAS EN EL CANTÓN
GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR.**

Investigador:

FLOR MARÍA PAZMIÑO ALBAN

Guaranda-Ecuador

2017

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Ab. Enrique García Alarcón, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento **CERTIFICO**: que la señorita: Flor María Pazmiño Albán, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema; **“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE TREINTA AÑOS VULNERA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LAS PERSONAS EN EL CANTÓN GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR”**; mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a las interesadas a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Ab. Enrique García Alarcón
Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; Flor María Pazmiño Albán, egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE TREINTA AÑOS VULNERA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LAS PERSONAS EN EL CANTÓN GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR”** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente:


.....
Flor María Pazmiño Albán

Autora



Factura: 001-004-000006181 20170205002D00286

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20170205002D00286

Ante mí, NOTARIO(A) TELMO ELIAS YANEZ OLALLA de la NOTARÍA SEGUNDA, comparece(n) FLOR MARÍA FAZMIÑO ALBAN portador(a) de CÉDULA 0202314058 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en SAN MIGUEL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE: quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede DECLARACION DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaría, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. SAN MIGUEL, a 7 DE JUNIO DEL 2017, (17-57).


FLOR MARÍA FAZMIÑO ALBAN
CÉDULA: 0202314058


NOTARIO(A) TELMO ELIAS YANEZ OLALLA
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTON SAN MIGUEL



DEDICATORIA

A, mis padres por todo su esfuerzo y el apoyo brindado, así como a todos mis seres queridos muy especiales, a la luz de mi vida como es mi hijo Dieguito ya que estos han sido el soporte de mi vida, sin mediar en ellos interés alguno.

Flor María Pazmiño

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Estatal de Bolívar, quien me ha brindado la oportunidad de alcanzar un triunfo profesional y a los docentes de la misma que hicieron posible que cumpla con mi objetivo.

Agradezco al Abg.: Enrique García Alarcón por todo su apoyo brindado, en especial por la paciencia y el tiempo brindado para la realización del presente trabajo de Grado.

A mis compañeros y en general a todas las personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo, para que el presente trabajo de grado tenga éxito.

Srta. Flor María Pazmiño Albán

TÍTULO

“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE TREINTA AÑOS VULNERA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LAS PERSONAS EN EL CANTÓN GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR”

ÍNDICE

<i>CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA</i>	I
<i>DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA</i>	II
<i>DEDICATORIA</i>	III
<i>AGRADECIMIENTO</i>	IV
TÍTULO	V
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS	VIII
RESUMEN	IX
GLOSARIO DE TÉRMINOS	X
INTRODUCCIÓN.....	XI

CAPITULO I

PROBLEMA.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
5.- OBJETIVOS	4
5.1 GENERAL.....	4
5.2 ESPECÍFICOS	4
1.4 Justificación	5

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO	7
2.1. DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS CIUDADANOS ECUATORIANOS.	7
2.2. EDAD APROPIADA PARA TRABAJAR	11
EL TRABAJO DE LAS PERSONAS MAYORES DE TREINTA AÑOS	13
CASOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	15
CLASES DE DISCRIMINACIÓN.....	18
Discriminación Social.....	18
Discriminación Laboral.	18
Discriminación sexual.....	19
Discriminación racial.....	19

Discriminación religiosa.....	19
Discriminación ideológica.....	20
2.3. EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y SUS PRINCIPIOS	20
2.4. COMO INFLUYE LA EDAD EN LA PRODUCTIVIDAD FÍSICA E INTELLECTUAL DE LAS PERSONAS.....	22
2.5.- LA DISCRIMINACIÓN LABORAL	23

CAPITULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.....	25
3.1 Ámbito de Estudio	25
3.2 Tipo de Investigación.....	25
3.3 Nivel de Investigación	25
3.4 Método de Investigación.....	25
3.5 Diseño de Investigación.....	26
3.6 Población, Muestra	26
PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	26
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos	27
3.8 Procedimiento de Recolección de Datos	27
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS (CUADROS Y GRÁFICOS)	28

CAPITULO IV

RESULTADOS	38
4.1 Presentación de Resultados.....	38
4.2 Beneficiarios	38
4.3 Impacto de Investigación	38
4.4 Transferencia de Resultados	39
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES.....	41
BIBLIOGRAFÍA	42
WEBGRAFÍA.....	44
ANEXOS	45

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS (CUADROS Y GRÁFICOS)	28
CUADRO 1.....	28
GRÁFICO 1.....	28
CUADRO 2.....	29
GRÁFICO 2.....	29
CUADRO 3.....	30
GRÁFICO 3.....	30
CUADRO 4.....	31
GRÁFICO 4.....	31
CUADRO 5.....	32
GRÁFICO 5.....	32
CUADRO 6.....	33
GRÁFICO 6.....	33
CUADRO 7.....	34
GRÁFICO 7.....	34
CUADRO 8.....	35
GRÁFICO 8.....	35
CUADRO 9.....	36
GRÁFICO 9.....	36
CUADRO 10.....	37
GRÁFICO 10.....	37

RESUMEN

Dentro del presente, trabajo investigativo titulado **“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE TREINTA AÑOS VULNERA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LAS PERSONAS EN EL CANTÓN GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR”**, se ha distribuido por capítulos, en el capítulo uno abordamos el título o tema, planteamos el problema y formulamos el mismo, luego de lo cual se planteó un objetivo general y tres específicos a alcanzar dentro del presente trabajo investigativo, realizamos un justificación de la investigación, en el Capítulo II, se planteó un marco teórico a desarrollarse dentro de la investigación, teniendo como temáticas los derechos constitucionales de los ciudadanos ecuatorianos, edad apropiada para trabajar, el trabajo de las personas mayores de treinta años, los principios que regula el código d trabajo, así como también se ha profundizado sobre la Discriminación laboral y los tipos d discriminación en el capítulo III, se realizó la descripción del trabajo investigativo, el ámbito de estudio, tipo de investigación, procesamiento y recolección de datos, en el capítulo IV, se presentó los resultados obtenidos de la recolección de datos, para finalmente dar las recomendaciones y conclusiones.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

DISCRIMINACIÓN.- hasta no hace mucho, en que encontró indulgencia académica, se consideraba indisculpable, anglicismo por diferenciación o desigualdad.(CABANELLAS, 1989)

CONSTITUCIÓN. - En sentido, material, complejo de normas jurídicas fundamentales escritas, que traza las líneas maestras de un ordenamiento jurídico. En sentido formal, conjunto de normas legislativas que ocupan una posición especial y suprema en el ordenamiento jurídico y que regulan las funciones y los órganos fundamentales del Estado. (Diccionario Jurídico ESPASA, pág. 398).

DERECHO.-En plural, esta voz posee ante todo acepciones jurídico-económicas como impuesto y como honorarios dentro de lo estrictamente jurídico el vocablo se emplea pluralizado cuando se refiere a un conjunto de normas o atribuciones que se conceden, reivindican o ejercen colectivamente.(CABANELLAS, 1989)

INCAPACIDAD RELATIVA.-La tienen los menores de edad que han dejado de ser impúberes, los que se hallan en interdicción de administrar sus bienes y las personas jurídicas. En estado de interdicción pueden ser colocados los pródigos o disipadores de bienes los ebrios consuetudinarios los toxicómanos y otros que habitualmente usaren sustancias estupefacientes.(LARA, 1992)

CONSTITUCIÓN.- formación, composición, conformación, estructura, complejidad, esencia, índole, característica, forma, sistema de gobierno, ley fundamental de la organización de un cuerpo, manera de ser de una cosa, ordenamiento disposición, ordenanza, norma o reglamento que dirige en una corporación o comunidad. (CABANELLAS, 1989).

INTRODUCCIÓN

El derecho a través de los tiempos se ha ido moldeando conforme las necesidades de la población, así como también ha sido un factor muy relevante el haber ido construyendo cuerpos legales para poder regular la convivencia social; primero se han implantado derechos, limitaciones, prohibiciones, obligaciones que sirven para respetar el derecho propio y el derecho ajeno; pues se han implantado diversas formas de establecer los derechos de una persona natural o jurídica.

Más sin embargo es la administración de justicia la que tiene a su cargo la responsabilidad de hacer efectivo la sublime frase de “dar a cada quien lo que le corresponde”; cuando surgen desacuerdos, se violentan derechos se infringen normas, se irrespeta la propiedad ajena, cuando las sociedades se disuelven, los ciudadanos acuden a la justicia ordinaria: juzgados y tribunales para que en derecho y jurídicamente se le de lo que le corresponde. El procedimiento es vital en la existencia de las normas, pues establecer la forma jurídica de realizar un reclamo es el orden jurídico que se establece dentro del Estado para el reconocimiento o no de un derecho, una obligación.

En el Ecuador hasta el año 2015 en todas las materias procesales no penales se seguía obviando la oralidad en partes importantes en el proceso; más sin embargo es en mayo del año 2015 que entra en vigencia El Código Orgánico General de Procesos con el cual sobreviene la necesidad de innovar la manera de litigar, es por esto que este trabajo de investigación pretende dar pautas para que desde la academia en la educación superior se tomen las correcciones posibles y se prepare no solo en el adiestramiento del manejo de la leyes sino también en metodología jurídica que contenga técnicas de oratoria y retórica.

La oralidad en los procesos judiciales tiene su relevancia pues las partes activan el principio de inmediación procesal y se ponen en contacto con el juzgador o la juzgadora, lo que genera más confianza en actor y demandado quienes pueden

apreciar de cerca la actuación del profesional que los defienden y tienen más contacto con aquello que se está haciendo por defender lo que reclama o defiende.

En materia de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia la oralidad tiene gran importancia porque se tratan temas de afectividad, temas de relaciones sociales básica como la convivencia entre padres e hijos luego de una ruptura conyugal, temas de derechos de la familia, mujer, niños, niñas y adolescentes que tienen incluso especial atención del estado por el bienestar del grupo de personas consideradas como de atención prioritaria; pues siempre hay que propender a buscar el bienestar del menor porque está en etapa de formación y mientras más le rodee un círculo tranquilo y adecuado, este será un mejor ciudadano.

CAPITULO I

PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se considera que las formas de discriminación son múltiples, así como por ejemplo cuando se hacen distinciones entre las personas por motivos de edad, clase, raza género, estado civil, origen o nacionalidad, por motivos religiosos, por el pasado judicial, por filiación política, por su orientación sexual, apariencia física y una serie de situaciones que dan pasó a la discriminación. Por otro lado la discriminación en el trabajo es considerada como una forma de maltrato a la persona humana que le afecta moral, psicológica y económicamente al trabajador siendo incluso un atentado a los derechos fundamentales como al trabajo a su dignidad, reduciéndolo su auto estima, de esta manera generándole impotencia al no poder atender sus necesidades materiales y de su familia, ante la imposibilidad de tener un empleo que le genere ingreso para subsistir, esto ha sido una de las causas para que el ser humano se vuelva superficial, por ende muy preocupado de su físico y su edad, negándolo de manera muy frecuente la segunda.

Dentro de este campo de la Discriminación, poco o nada se ha hecho por parte del estado, no existen políticas ni siquiera un conocimiento pleno, a pesar de que la discriminación esté presente en nuestra sociedad, pues ocurre en los avisos de empleo que aparecen en los diarios o carteles públicos para la selección se nota la clara manifestación de discriminación.

La pretensión de este trabajo de investigación jurídica es darle el valor a los principios y garantías establecidas en la Constitución y los Derechos humanos, con el Art. 66 numeral 4, donde se determina “*CAPITULO IV.-DERECHOS DE LIBERTAD.- “se reconoce y garantizará a las personas: Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”* (Asamblea Nacional, 2008), es decir, defender jurídicamente el derecho a la justicia digna y eficaz, desde esta perspectiva

que aparece el nacimiento de un problema social y jurídico que no puede desvincularse bajo ninguna cordura de ciertas formalidades, por el contrario juega un papel superior, al momento de conducir a la justicia.

Es, decir que bajo ningún precepto se establece lo preceptuado como un derecho universal y constitucional especialmente lo preceptuado en el Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador donde se establece “*El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de 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*” (Asamblea Nacional, 2008).

Es decir, si bien es cierto a lo largo de todos estos años se ha hecho grandes avances en cuanto a la adquisición de derechos de los trabajadores, también debemos tener muy en claro que siguen habiendo grandes vacíos legales en especial al momento de contratar, pues en una serie de requisitos donde incluso se, ponen en consideración la edad, sexo y una serie de parámetros que limitan el libre acceso a un lugar de trabajo libremente escogido, es por ello que empezar a abordar esta clase de temáticas, resulta totalmente relevante y sobre será un avance dentro de una sociedad caotizada por la falta de empleo y sobre todo oportunidades de trabajo y si las hay, con un serie de obstáculos a los cuales se les conoce como requisitos.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo la discriminación laboral de las personas mayores de treinta años, vulnera los derechos constitucionales de las personas, en el cantón Guaranda Provincia Bolívar?

5.- OBJETIVOS

5.1 GENERAL

Determinar la existencia de la discriminación laboral de las personas mayores de 30 años, mediante el Proyecto de Investigación, para no permitir que se vulneren los Derechos Constitucionales de las personas, en el cantón Guaranda Provincia Bolívar.

5.2 ESPECÍFICOS

- Identificar los casos que se tramitan en el Ministerio de Relaciones Laborales, respecto a la discriminación laboral de las personas mayores de 30 años.
- Determinar las infracciones jurídicas en que incurre el empleador cuando discrimina al grupo laboral antes indicado.
- Elaborar un proyecto de reforma legal al Código Orgánico Integral Penal, donde determine que la discriminación laboral, en todas sus formas, sea considerada como una infracción penal.

1.4 Justificación

La necesidad de ejecutar este proyecto de investigación es por cuanto no se cumple con el derecho que establece la constitución respecto a que tienen derecho a tener un trabajo digno, a desarrollarse en un ambiente sano y sobre todo a que se les respete sus derechos, no olvidemos ni dejemos de lado el principio Universal “que los derechos del uno comienzan cuando termina del otro, sin embargo en la práctica, ocurre todo lo contrario, pues la mayoría de las personas tratan de sobreponerse a los demás sin medir ninguna consecuencia, es ahí donde surge el vacío legal, como en nuestra caso no existe una legislación laboral que abarque el tema de la discriminación en las personas mayores de treinta años, es por lo mismo que este mal que aqueja a toda la sociedad se ha convertido en una irrelevante, primero para de una u otra manera, entender la problemática que he puesto en conocimiento de los lectores de este trabajo, por ende cada día se hace más difícil su comprensión, ya que las personas no reflexionamos. La importancia de realizar este Proyecto de Investigación está dado por que es necesario abordar este temática, misma que se encuentra presente en nuestra vida cotidiana como un simple requisito para ingresar a un lugar de trabajo, y esto se da desde el propio estado, pues en las diferentes instituciones se establece un límite de edad para poder acceder a rendir una prueba sin darle ninguna oportunidad a las personas que sobrepasan el límite de edad, por lo tanto abordar temáticas aun consideradas como un tabú, pues jamás por lo menos se ha topado en un debate, en la normativa ni en ningún otro lado, por lo tanto abordad estas temáticas resulta. El proyecto de Investigación cuenta con un campo ilustrativo que permite dar a conocer los principios y garantías constitucionales de los trabajadores que de alguna manera se siente perjudicados por la discriminación ejercida por los diferentes poderes, realidad jurídica y social que no puede ser vista de lado o dejarse de considerar en su análisis para alcanzar efectos legales en profesionalismo y el campo del derecho, de allí lo novedoso de este trabajo.

Es enunciados, preceptos o simplemente letra muerta que no profundizan en lo absoluto, ni abordar cuestiones fundamentales como para poder entender la problemática abordada, en cuanto a la sobre posición de unos a costa de la

vulneración de los derechos de los demás, en especial a lo que respecta a desarrollarse en un ambiente sano, equilibrado, equitativo y sin ninguna clase de discriminación, sin embargo en la práctica ocurre a menudo pues la mayoría de personas cree que es superior a las demás por el solo hecho de ser más preparadas, tener un puesto mejor que el resto de personas inclusive en cuanto a la remuneración, es decir que existe la vulneración al derecho, ahora resulta relevante entender que en los últimos años se ha abordado la temática laboral, alcanzando derechos e inclusive conquistas, sin embargo, también existen deficiencias por lo que abordar estas clases de temáticas resulta.

Lo oportuno del proyecto de Investigación, pues si conciencia e informar de manera correcta se podrá poner en consideración de los gobernantes para que esta temática a su vez sea tratada y discutida conforme a la importancia de la misma, es por ello que me he visto en la necesidad de plantear la clase del vulneraciones e inobservancia de principios constitucionales e internacionales que la clase trabajadora a logrado conquistar a lo largo de los años se ha visto reflejada en la creencia retrograda que “la edad y lo superficial afecta el rendimiento de las personas”, y en cierto modo la sociedad entera, somos culpables de este mal, pues inclusive a realizar una compra por más pequeña que sea, acudimos a la persona más joven o más guapo/a, superficialmente, es decir que el mismo ser humano se ha convertido en su propio verdugo, lo cual conlleva a un sinnúmero de vulneraciones en cuanto al desenvolver diario de las personas, por lo tanto abordar temáticas de esta índole son totalmente.

El desarrollo de este proyecto de investigación es pertinente, pues tengo el perfil profesional para desarrollo esta investigación y dentro de la malla curricular he recibido la formación necesaria para el desarrollo del mismo.

Es factible desarrollar este proyecto de investigación puesto que cuento con los recursos materiales y económicos que se requiere para la ejecución del mismo; además existe la información documental y bibliográfica que me permita realizar las consultas que requiere la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS CIUDADANOS ECUATORIANOS.

A, lo largo de nuestra vida Republicana, hemos atravesado una serie de enunciados y preceptos constitucionales y legales, sin embargo, nos corresponde analizar la *“nueva Constitución de la República del Ecuador, vigente desde el 20 de octubre del 2008, contiene un esquema, más amplio en el ámbito laboral que la anterior carta magna que regía desde 1988, por tanto la actual ley suprema tiene importantes ratificaciones e interesantes innovaciones de instituciones en materia laboral que se han constitucionalizado, permitiendo así su protección constitucional, esperando que se inserte y complemente con la normatividad secundaria para su aplicación real y eficaz”* (Bustamante, 2009), para muchos tratadistas el derecho constitucional se define como:

*“El **derecho constitucional** es una rama del derecho público cuyo campo de estudio incluye el análisis de las leyes fundamentales que definen un Estado. Además ésta tiene la posibilidad de verse desde el punto de vista tanto formal, como material. De esta manera, es materia de estudio todo lo relativo a la forma de Estado, forma de gobierno, derechos fundamentales y la regulación de los poderes públicos, incluidas las relaciones entre los poderes públicos y ciudadanos”* (Maynes, 2005).

Sin bien es cierto, hemos dado la conceptualización, más ahondada por los tratadista y juristas corresponde de igual manera precisar que los **derechos constitucionales** “son aquellos incluidos en la norma constitutiva y organizativa de un estado generalmente denominada Constitución que se consideran como esenciales en el [sistema político] y que están especialmente vinculados a la dignidad humana. Es decir, son aquellos derechos que disfrutan de un estatus especial en cuanto a garantías (de tutela y reforma) dentro del ordenamiento jurídico.

Es conocido el planteamiento filosófico-antropológico según el cual donde nace una necesidad surge un derecho; este planteamiento tan lógico aparece por primera vez en "La República" de Platón. Los derechos constitucionales se clasifican en derechos fundamentales o de primera generación, derechos económicos, sociales y culturales o de segunda generación y derechos a un medio ambiente sano o de tercera generación” (WIKIPEDIA, 2017)

De igual manera debemos entender que los derechos fundamentales son aquellos inherentes al ser humano, que pertenecen a toda persona en razón a su dignidad y que se encuentran regulados dentro de la normativa suprema (Constitución), ya que es esta la que está sobre las demás leyes, y por ende al estar regulados y preceptuados dentro de la norma incoada se convierten en derechos irrenunciables, ineludibles e imprescriptibles.

Ahora corresponde abordar, lo preceptuado en la constitución de la República del Ecuador en los Art. 11 y 11, del Título II, Derechos.-CAPITULO PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE DERECHOS:

“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.” (Asamblea Nacional, 2008)

“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.
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.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás

derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.

El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas.

El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos” (Asamblea Nacional, 2008).

De, igual manera debemos entender al derecho constitucional como una institución de Derecho Público de seguridad y de protección a favor del individuo, la sociedad o

el Estado que dispone de medios que hacen efectivo el goce de los derechos subjetivos frente al peligro o riesgo de que sean desconocidos. Es una protección frente a un peligro o riesgo. Es un medio que ofrece la CPE los derechos que ella consagra.

Entonces, una garantía, puede proteger al individuo de la potestad de castigo del Estado, o puede también proteger a la sociedad o al Estado de las actitudes del individuo que pudieran perturbar el régimen establecido. De ahí una garantía puede ser: una garantía individual, una garantía social y una garantía estatal

Una garantía no es un principio. Un principio es el fundamento, es la base de una garantía.

El derecho constitucional es una rama del derecho público cuyo campo estudio incluye el análisis de las leyes fundamentales que define el Estado.

Además esta tiene la posibilidad de verse desde el punto de vista tanto formal como material de esta manera, es materia de estudio todo lo relativo a la forma de estado, forma de gobierno derecho fundamentales y la regulación de los poderes públicos y ciudadanos.

2.2. EDAD APROPIADA PARA TRABAJAR

Dentro de la normativa Constitucional se aborda, preceptos constitucionales y prohibiciones expresas, al momento de desempeñar una actividad laboral, esto es la prohibición que establece el Art. 46 Numeral 2.

“Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo

personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.” (Asamblea Nacional, 2008).

De igual manera debemos tomar muy en cuenta, lo establecido en el Art. 81 y 82 del Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia que establece:

“Art. 81.-Derecho a la protección contra la explotación laboral.- *Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o que pueda entorpecer el ejercicio de su derecho a la educación”.* (NACIONAL, 2009)

“Art. 82.-Edad mínima para el trabajo.- *Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.”* (NACIONAL, 2009)

Entonces, debemos entender que para desempeñar una actividad laboral, se debe ser mayor de dieciocho años por lo menos o en caso de trabajo de menores, cumplir con la normativa vigente e inclusive el Estado está obligado a dar cumplimiento con lo preceptuado en el Art. 85 del Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia.

“Art. 85.-Registro de adolescentes trabajadores.- *El Ministerio de Trabajo llevará un registro de los adolescentes que trabajan por, cantones, debiendo remitir la información periódicamente a los concejos cantonales de la Niñez y Adolescencia.*

Él reglamento establecerá la forma de llevar dicho registro y los datos que deben registrarse.”(NACIONAL, 2009).

En el Código de Trabajo en el Art. 35 establece la Capacidad para Contratar, y preceptúa lo siguiente:

“Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración” (NACIONAL, CODIGO DE TRABAJO, 2016).

Con las anotaciones anteriores no hacemos la idea de que, las personas de edad apropiada para desempeñar una actividad laboral, son las personas mayores de edad con capacidad civil para obligarse en virtud de un contrato, cabe mencionar que el trabajo de la personas mayores de 15 años es un trabajo especial y que se debe cumplir los requisitos que establece la Constitución y la Ley. Ahora, nos hacemos la pregunta ¿Cuál es la edad apropiada para trabajar?, bueno cada quien tendremos nuestro criterio y/o idea, sin embargo debemos tomar en cuenta *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”* (NACIONAL, CODIGO DE TRABAJO, 2016), entonces respondiendo la misma pregunta qué edad es apropiada para el trabajo, diríamos que la edad apropiada para desempeñar una actividad laboral toda edad reconocida en la constitución y la ley, con exclusión de las personas menores de edad, reconociendo el trabajo especial de la personas mayores de 15 años.

EL TRABAJO DE LAS PERSONAS MAYORES DE TREINTA AÑOS

Ahora, entendemos que una persona es productiva, cuando desempeña una actividad laboral, pero que hacemos con las personas que ya pasaron el límite de edad para ingresar a desempeñar una actividad laboral pues debemos tomar muy en cuenta que muchos estudiosos y estadista expertos en el campo laboral coinciden, *“del riesgo de no reinsertar en el mercado de trabajo a los trabajadores parados mayores de 30*

años” (CONFIFENCIAL, 2015), ya que este colectivo supone **una pieza clave** en la sostenibilidad del sistema, tanto desde el punto de vista fiscal como social.

Esto a su vez ha sido el punto de debate de los autores del libro 'Talento invisible', cuya publicación ha sido coordinada por la Asociación Plus 40 Net y la comunidad laboral Trabajando.com, que intenta poner en valor la riqueza que aporta **la experiencia profesional** de una persona mayor de 30 años.

El problema de fondo es que el mundo laboral desconfía de los mayores de 30, porque entiende que son personas que se adaptan mal, reacias al cambio y poco dispuestas a aprender. Hasta extremos llamativos. Para el famoso inversor **Vinod Khosla**, “las personas mayores de 30 años, están muertas en cuanto a nuevas ideas”, como ha repetido en numerosas conferencias. Una tesis que comparte la gran mayoría de actores del sector, como el inversor en capital riesgo **Michael Moritz**, quien se define como un **fan de los emprendedores veinteañeros**, que no tienen distracciones, familia o niños que se interpongan en su camino.

Optan por profesionales jóvenes porque aceptan menos remuneración, hacen más horas extras y son más flexibles, pero es una visión errónea.

La Ley de Derechos Civiles prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, color, religión, ascendencia, origen, discapacidad, condición médica, información genética, orientación sexual, estado civil y en California hasta por el idioma y el estatus migratorio.

Pero también las personas mayores de 40 años están amparadas de la marginación bajo la Ley de Discriminación en el Empleo por Edad (ADEA), que establece que ninguna persona debe ser rechazada al solicitar un trabajo debido a su edad.

Un caso reciente expuso este tipo de prácticas discriminatorias en una compañía de renta de automóviles, que durante cuatro años rechazó solicitudes de empleo de al menos diez personas mayores de 30 años de edad, para otorgar las posiciones de

trabajo a candidatos más jóvenes que estaban menos calificadas para ocupar los puestos.

La Comisión de Oportunidad e Igualdad en el Empleo (EEOC) es la agencia del gobierno federal que se encarga de investigar este tipo de casos y procurar que se cumpla lo establecido en la ADEA.

Esta misma ley, que en 1967 firmó el presidente Lyndon Johnson, señala que tampoco se debe negar un beneficio, promoción o aumento salarial debido a la edad y que tampoco debe ser argumento para despedir a una persona u obligarla a renunciar.

Desde 1986 la ADEA también prohíbe la jubilación obligatoria, con excepción de ejecutivos de alto rango que tienen más de 65 años y derecho a una pensión anual.

Cuando se registra un caso de discriminación por edad, el afectado puede contratar un abogado experto en derechos laborales o someter una queja para que el caso sea investigado por la EEOC.

Las quejas de este tipo también pueden ser interpuestas a través de un tercero o de una organización para proteger la identidad del agraviado.

Todos los casos deben ser expuestos en un plazo no mayor de 300 días de cuando ocurrió la discriminación.

Para poner una denuncia de discriminación laboral puede acudir a la oficina de EEOC en Los Ángeles o llamar por teléfono para presentar su caso.

CASOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL.

1-Eliminacion de una persona de un proceso de selección por la raza de la que proviene.

- 2- No tomar en cuenta la opinión de una trabajadora por ser mujer.
- 3- En una entrevista laboral, preguntar la orientación política y valorar eso para la contratación.
- 4-No aceptar los derechos de feriados religiosos que corresponden a las personas que profesan algún culto.
- 5- No concebir que una persona que no tiene el total de sus capacidades motrices pueda trabajar.
- 6-El caso sexual de un jefe a una secretaria.
- 7-Obligación de ocultar la condición sexual de una persona para pertenecer a un determinado trabajo (tipo en el caso de ejércitos)
- 8-Cumplimiento de los derechos laborales en el caso de embarazo.
- 9-Creen que una persona mayor de cierta edad, no está capacitada para un trabajo que nadie tiene que ver con fuerza ni otras actitudes de la juventud
- 10-Rescindir el contrato de trabajo de alguien por contraer una enfermedad

La discriminación en el empleo hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados, en el empleo puede ocurrir antes de que uno consiga el trabajo, mientras que uno está trabajando, o al empleador el trabajo.

Las normas existentes contra los actos discriminatorios en el empleo buscan que todas las personas, sin distinción alguna, tengan la oportunidad de obtener el bienestar mediante el trabajo remunerado.

La discriminación laboral puede ser entendida desde un primer enfoque, el jurídico, refiriéndose al enfoque desde el cual se plantea este análisis.

La discriminación en el empleo hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados. La discriminación en el empleo puede ocurrir antes de que uno consiga el trabajo. La ley federal estipula que es legal que un empleador ya sea por su raza, color origen nacional, sexo, religión legal o discapacidad siempre y cuando sea el lugar de trabajo que mantenga a 15 o más empleados. Con esto en mente la discriminación en el empleo también está prohibida

bajo estatutos estatales, de condados y municipalidades que muchas veces protegen al trabajador.

El enfoque de la ciudadanía y los Derechos Humanos pone énfasis en la igualdad de derechos de todas las personas, incluyendo el acceso a servicios y a oportunidades. Según esta perspectiva, la discriminación laboral sería un delito adviniendo en contra del principio de igualdad de los seres humanos.

Las leyes ecuatorianas reconocen la existencia de este tipo de discriminación. Y, varios convenios internacionales ratificados por el Ecuador también se refieren a ésta. En primer lugar se debe destacar que, de manera general, la Constitución de 2008 reconoce la igualdad de todas las personas en materia de derechos, libertades y, algo importante, oportunidades:

“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;” (Constitución, artículo 11, numeral 2: 2008).

Efectivamente, la igualdad defendida en nuestra Constitución implica que nadie puede ser discriminado. Esto es también afirmado y ratificado en convenios internacionales que el Ecuador ha suscrito, así como en el Código del Trabajo. Tres convenios internacionales tienen particular importancia en este tema: los convenios 100, 111 y 169 de la OIT.

El convenio 100, de 1951, ratificado posteriormente por el Ecuador, se refiere a la igualdad de remuneración. El 111, de 1958, también ratificado más tarde, se refiere a la discriminación en el empleo y la remuneración. Finalmente, el más reciente, el convenio 169, de 1989 y ratificado por el Ecuador en 1998, se refiere a los derechos de los pueblos indígenas y tribales en países independientes.

Pero, en el caso ecuatoriano, mientras se condena y prohíbe la discriminación laboral y se firman convenios en este sentido, “no existen normas ni procedimientos que permitan a los individuos sujetos de discriminación reclamar un trato igualitario para acceder a las mismas oportunidades”. Aún más, “el Derecho permite discriminaciones legítimas, cuando estas discriminaciones tienen justificación objetiva y razonable”. Este planteamiento del Derecho ecuatoriano puede ser interpretado de muy diversas formas, sobre todo considerando que no existen mecanismos jurídicos para defender el derecho a la no discriminación.

Secretaría Técnica del Ministerio de Desarrollo Social, Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador. 2006. Desempleo en el Ecuador. Ecuador: Secretaría Técnica del Ministerio de Desarrollo Social.

Secretaría Técnica del Ministerio de Desarrollo Social, Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador, Sistema Integrado de Indicadores Sociales de la Población Afro ecuatoriana. 2004. Los afro ecuatorianos en cifras – Desigualdad, discriminación y exclusión según las estadísticas sociales del Ecuador. Ecuador: Secretaría Técnica del Ministerio de Desarrollo Social.

CLASES DE DISCRIMINACIÓN

Discriminación Social.

Las personas discapacitadas son unas de las más afectadas de nuestro país. Para ellos es difícil: conseguir trabajo, obtener una óptima asistencia médica para su problema, lograr conseguir instituciones educativas acorde a sus necesidades y recursos.

Discriminación Laboral.

En la actualidad, la crisis económica que genera un índice del 14% de desocupados produce inestabilidad en el plano laboral. Los empleadores, a existir una gran demanda, se toman ciertas licencias. Aquellos que superan los 40 años son viejos,

tres mujeres reciben menores sueldos, los jóvenes si no tienen experiencia no son tomados en cuenta. Para bajar los costos emplean obreros en negro es casi esclavizados.

Discriminación sexual.

Entre hombre y mujeres ha existido una pugna, desde que el mundo es mundo. Hasta nueva época siguen asiéndose diferencia entre los géneros. Esta lucha se convirtió en bandera de dos ideologías: el machismo y el feísmo, relativamente nuevo.

Discriminación racial.

Muchas veces quienes discriminan lo hacen por el color de la piel., Las personas de color, los aborígenes o nativos, los extranjeros de diferente etnia son el blanco de los ataques. Los negros son una de la raza más castigada, desde los periodos coloniales, fueron víctimas de la esclavitud. Los nativos americanos tras la conquista de los viajeros de VIEJO continente fueron tratados como animales y hubo civilizaciones que fueron total mente exterminadas por la falta de comprensión de los “civilizados” europeos. En la actualidad, las minorías raciales son rechazadas y experimentan, en ocasiones, agresiones físicas.

Discriminación religiosa.

La falta de comprensión por la costumbres de nuestros semejantes es la razón del rechazo a aquellos que practican otra religión o credo. Para muchos es difícil comprender que alguien tenga una creencia distinta. Así los judíos, los hindúes, los budistas o los gitanos son rechazados.

La intolerancia muestra una inmadurez de pensamiento y entendimiento. La Argentina vio como este odio se convertido en bombas que destruían dos instituciones de la comunidad judía.

Discriminación ideológica.

Al igual que la discriminación religiosa, este rechazo es causado desde la incomprensión hacia los ideales de otras personas. Rechazar por las ideas puede ser de uno de los más grandes atentados. Te pueden quitar todo, torturante, robarte las ganas de gritar pero jamás deben despojarte de tus ganas por pensar, crear, soñar.

2.3. EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y SUS PRINCIPIOS

Para enmarcarnos en los principios que establece el Código de Trabajo, debemos partir de algo fundamental como es la conceptualización del trabajo, nuestra normativa legal enmarca una conceptualización generalizada en el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador y señala *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”* (Asamblea Nacional, 2008).

De igual manera debemos tener en consideración los Art. 1, 2, 3 y 4 del Código de Trabajo:

Art.- 1.- *Ámbito de este Código.-“Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.*

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren”. (NACIONAL, CODIGO DE TRABAJO, 2016)

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

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”.(NACIONAL, CODIGO DE TRABAJO, 2016)

Art.3.-Libertad de trabajo y contratación. “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean puestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado”. (NACIONAL, CODIGO DE TRABAJO, 2016)

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- “*Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario*”. (NACIONAL, CODIGO DE TRABAJO, 2016)

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.
“*Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos*”. (NACIONAL, CODIGO DE TRABAJO, 2016)

Art. 6.- Leyes supletorias.- “En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil”. (NACIONAL, CODIGO DE TRABAJO, 2016)

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. “*En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores*”. (NACIONAL, CODIGO DE TRABAJO, 2016)

Una vez que se ha puesto en consideración los principios básicos que debemos entender en cuanto al Código del Trabajo y su alcance corresponde, precisar lo establecido en el Art. 35 del Código de Trabajo donde se establece:

Art.35.-Quienes pueden contratar. “Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración”. (NACIONAL, CODIGO DE TRABAJO, 2016).

2.4. COMO INFLUYE LA EDAD EN LA PRODUCTIVIDAD FÍSICA E INTELLECTUAL DE LAS PERSONAS.

Hoy en día resulta indispensable y relevante hacer una clasificación del rendimiento de las personas de acuerdo a sus edades e intelectualidad, pues la productividad y el rendimiento de una persona en el campo laboral están estrechamente ligados a estos factores, y de ello depende la productividad de una persona, es por ello que las grandes empresas, son más exigentes al momento de contratar, en especial con la edad de una persona, hoy en día la edad ya no se ve como un símbolo de presentación o de experiencia, sino más bien como una limitante para desempeñar la actividad laboral para la cual se necesita contratar.

Hoy en día, la edad de una persona es una de las variables más relevantes al momento de solicitar una plaza de trabajo, pues en esta variante a recaído la responsabilidad de rendimiento y exigencia, esto por general ocurre en el sector privado y se encuentra direccionado para los obreros.

Resulta imprescindible anotar los estudios realizados en la ciudad de Buenos Aires en el año 2008, pues aquí se establece que “*Hasta alrededor de los 50, el declive de las capacidades físicas está generalmente tan graduado que se nota difícilmente. Preocupación por los cambios en sus capacidades reproductoras y sexuales -menopausia y período crítico masculino- y en la disminución de la agilidad al caminar, pero suele haber alguna angustia por la disminución del atractivo físico*”. (FAMILIA, 2008).

Es que una persona empieza a reducir sus capacidades físicas, motoras e intelectuales a la edad de 50 años aunque, esto varía dependiendo de los factores alimenticios, físicos y motores que desarrollo y practico durante la niñez y la adolescencia.

2.5.- LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Para entender de mejor forma lo que es la discriminación laboral, debemos partir de una conceptualización generalizada de lo que es la DISCRIMINACIÓN y sobre ello el tratadista Guillermo Cabanellas, manifiesta: *“Hasta no hace mucho en que encontró indulgencia académica, se consideraba indisculpable anglicismo o por diferencia con diferenciación o desigualdad”* (CABANELLAS, 1989)

De igual forma debemos entender lo que es discriminar: *“Diferenciar o distinguir cosas o situaciones entre sí. Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas, raciales, religiosas o sociales”* (CABANELLAS, 1989).

Discriminación proviene desde los estratos superiores a los inferiores, el evento se confunde con una demostración de poder que a su vez que está teñida da la habitud imposibilidad del trabajador de cambio de trabajo por lo que tiene un doble efecto de nocividad .indudablemente, uno de los casos de discriminación laboral más difundidos en el mundo es de la baja participación de mujeres en los empleos.

No solo porque son muchas las empresas que ni siquiera coinciden contratar mujeres para los puestos jerárquicos, sino porque en el mundo existe una fuerte tendencia hacia el establecimiento de una gran brecha de salario entre los hombres y mujeres: según la religión del mundo, las diferencias pueden oscilar entre 10% y está un treinta o 40% menos del salario de los hombres por la misma actividad, muchas empresas argumentan que esa diferencia se explica por la necesidad de cubrir muchas costos adicionales que tiene la mujer por ley ,como los días de embarazo: es por esto que es necesario ajustar la mayoría de las leyes a efecto de lograr iguales responsabilidades en la mayor cantidad posible de arias.

Entonces, conceptualizando lo que es la discriminación laboral, entendemos que es *“El menoscabo hacia una persona en virtud de su trabajo, para infundir miedo, respeto y en ciertos casos para privar a una persona del ejercicio del derecho al trabajo”*.

CAPITULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1 Ámbito de Estudio

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales y Derecho

Sub-Área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos, Politología

Sub-Línea: Derecho al Trabajo

3.2 Tipo de Investigación

La Investigación a realizar es de una Investigación Descriptiva y Explicativa

3.3 Nivel de Investigación

La Investigación es de tipo descriptiva

Investigación Descriptiva

Ya, que se realizó un análisis de las disposiciones respectivas de la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Tratados internacionales, Código Civil, Código de la Niñez y Adolescencia y demás normativa aplicable, para fortalecer los derechos de los trabajadores con edades superiores a los 30 años.

3.4 Método de Investigación

La metodología a utilizar en el presente proyecto de investigación será la que a continuación se detalla:

Deductivo

Se utilizará el método deductivo ya que el campo de acción de la investigación objeto de estudio se basa en aplicar los conocimientos generales para aplicarnos en este caso específico; LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE 30 AÑOS, VULNERA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LAS PERSONAS, EN EL CANTÓN GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR.

Inductivo

Es inductivo porque partiendo de una hipótesis trataré de alcanzar conclusiones generales. Observaré y experimentaré situaciones, acciones, hechos de manera concreta que me permita concluir y aportar

Científico

Se aplica este método científico para esta investigación porque se valió de métodos técnicos, como la entrevista, las encuestas aplicadas a los actores en este caso, personas mayores de treinta años del Cantón Guaranda. Este método de estudio sistemático de la naturaleza que incluye las técnicas de observación, para el razonamiento y la predicción; ideas sobre experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos. Además utilizaré la siguiente metodología:

3.5 Diseño de Investigación

Diseño de Campo:

Porque, va a ser realizado en el sitio mismo de la investigación en la que se va a recopilar toda la información básica necesaria.

Tipos de Diseño de Campo

Diseño de encuesta:

Glosario de preguntas, abiertas y cerradas

3.6 Población, Muestra

PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez recogida la información necesaria que serán extraídas de los cuestionarios y entrevistas, se procederá a su codificación, tabulación, análisis de los mismos, pregunta por pregunta.

Los resultados serán graficados estadísticamente, lo que permitirá arribar a conclusiones y recomendaciones.

UNIVERSO Y MUESTRA:

Universo.-

Estrato	Población
Personas mayores de 30 años Postulantes a puestos de trabajo	40
Empleadores	10
Total	50

Muestra.- Para la investigación no calculamos la muestra puesto que los universos manejables.

Instrumentos Técnicos:

Para la realización de la encuesta:

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos

Entrevista.- Es la técnica mediante la cual se obtiene información determinada, mediante una conversación o una serie de preguntas y respuestas.

Encuesta.- Es la técnica a través de la cual se logra obtener datos estadísticos sobre un tema determinado. Se lo realiza mediante un cuestionario o interrogatorio a un número determinado de personas específicas.

3.8 Procedimiento de Recolección de Datos

Para la obtención de datos de la presente investigación se acudió a la realización de entrevistas a personas mayores de treinta años del Cantón Guaranda, usuarios y funcionarios del Ministerio de Relaciones laborales, Dirección Provincial Guaranda.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS (CUADROS Y GRÁFICOS)

Encuesta aplicada a 40 Usuarios del Ministerio de Relaciones Laborales y/o otras dependencias involucradas en el devengar diario de la relación obrero trabajador.

Pregunta 1.- ¿Labora en relación de dependencia?

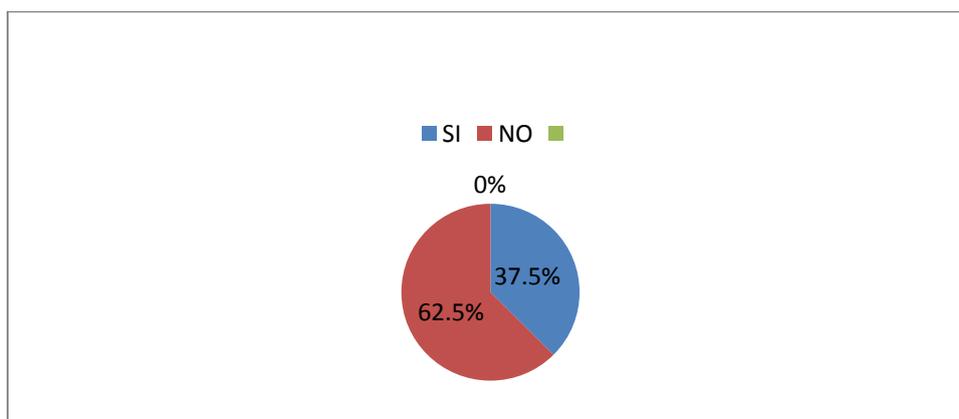
CUADRO 1

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	37.5%
NO	25	62.5%
TOTAL	40	100%

Autor: Flor Pazmiño Albán

Fuente: Postulantes a puestos de trabajo

GRÁFICO 1



Análisis e interpretación:

Por cada tres encuestados que manifiestan laborar en relación de dependencia, hay cinco que dicen que no laboran en relación de dependencia. Laborar en relación de dependencia significa que tienen un empleador, por tanto es quien realiza el proceso de escogimiento de personal, mientras que al no tener este tipo de relación la persona realiza trabajo autónomo por tanto no necesita cumplir los requisitos que en algún momento resultan ser discriminatorios.

Página 2.- ¿Alguna vez, ha sufrido alguna clase de discriminación por ser mayor de 30 años?

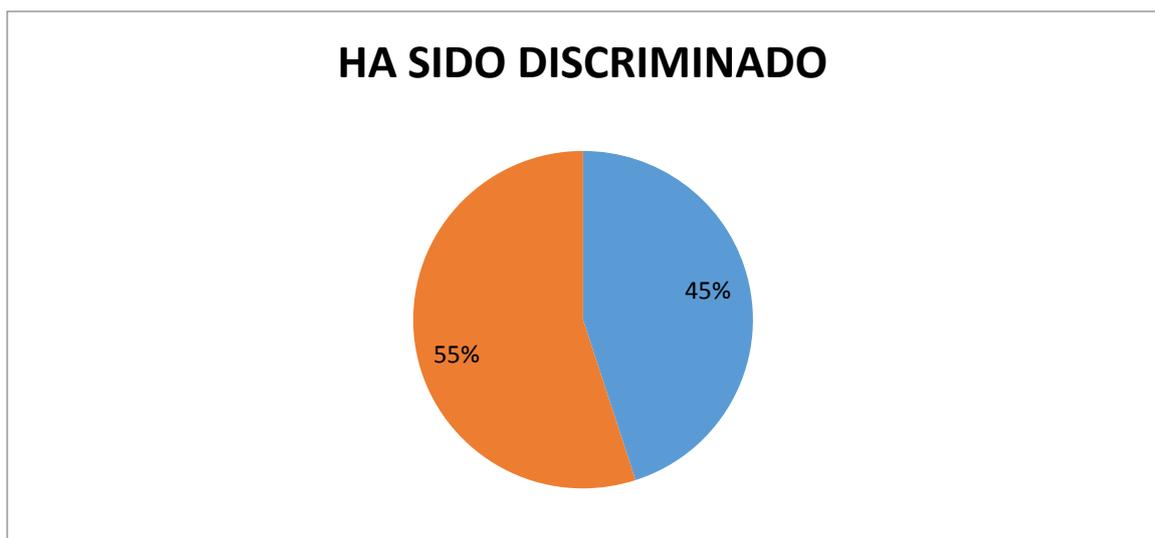
CUADRO 2

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	45%
NO	22	55%
TOTAL	40	100%

Autor: Flor María Pazmiño Alban

Fuente: Usuarios del Ministerio de Relaciones Laborales y/o otras dependencias involucradas en el devengar diario de la relación obrero trabajador.

GRÁFICO 2



Análisis e interpretación

De, las personas que fueron encuestadas casi la mitad de las personas, manifiestan que alguna vez si han sido objeto de discriminaciones en su lugar de trabajo por su edad en especial cuando están buscando o pretendiendo ingresar a laborar, mientras la otra mitad manifiestan que no las han tenido, dándonos a entender que la mitad de la población ha sufrido algún tipo de discriminación laboral.

Página 3.- ¿Considera que en la actualidad existe discriminación laboral a las personas que superan los 30 años?

CUADRO 3

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	38	95%
NO	2	5%
TOTAL	40	100%

Autor: Flor María Pazmiño Alban

Fuente: Usuarios del Ministerio de Relaciones Laborales y/o otras dependencias involucradas en el devengar diario de la relación obrero trabajador.

GRÁFICO 3



ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN

La mayoría de las personas que fueron encuestadas, manifiestan que en la actualidad si existe discriminación laboral hacia las personas con edades superiores a los 30 en especial al momento de conseguir un trabajo, mientras una minoría manifiestan que no, que con este gobierno ya cambio.

Página 4.- ¿Alguna vez usted le han discriminado por la religión, raza, cultura etc.

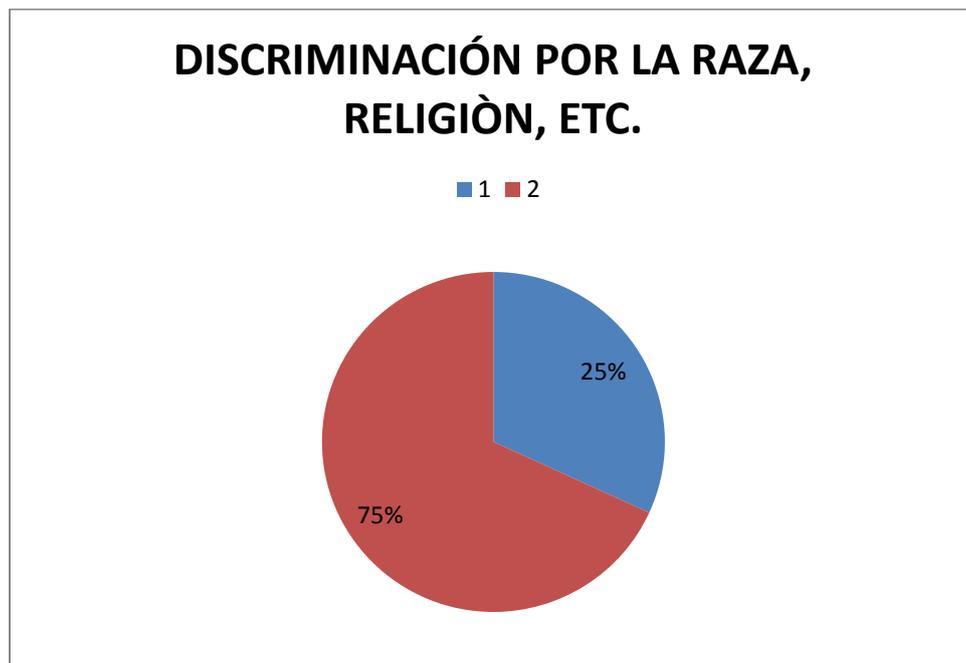
CUADRO 4

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	35%
NO	26	75%
TOTAL	40	100%

Autor: Flor María Pazmiño Alban

Fuente: Usuarios del Ministerio de Relaciones Laborales y/o otras dependencias involucradas en el devengar diario de la relación obrero trabajador.

GRÁFICO 4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Un porcentaje considerable de las personas encuestadas manifiestan que en ocasiones si les han apartado del grupo de trabajo o de una actividad específica, mientras que la mayoría de las personas manifiestan que no han sido apartadas, dando a entender que una vez que contrata un trabajo es muy poco probable sufrir algún tipo de discriminación por la edad.

Página 5.- ¿alguna vez, le han manifestado que usted no es apto para desempeñar un cargo público ya que tiene 30 años o más edad?

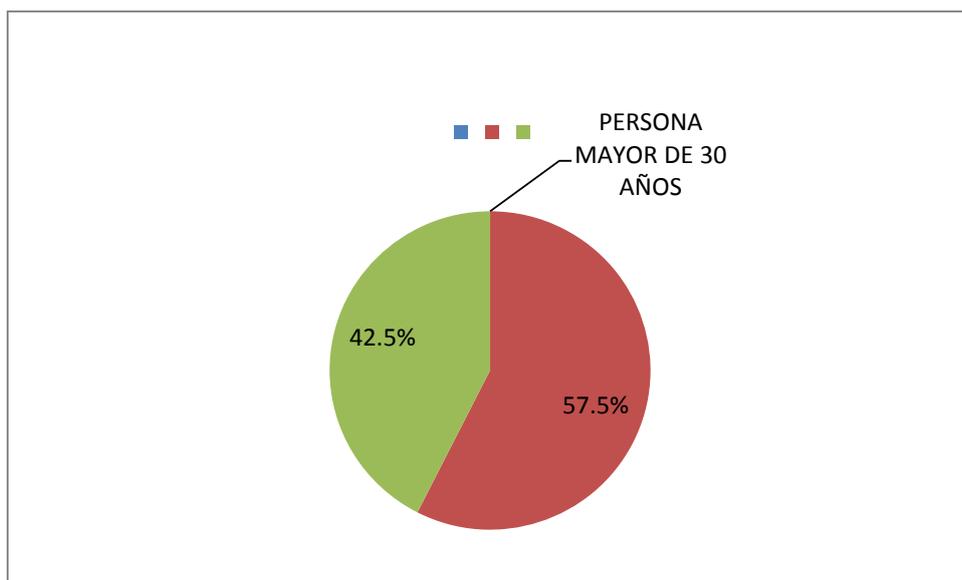
CUADRO 5

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	57.5%
NO	17	42.5%
TOTAL	40	100%

Autor: Flor María Pazmiño Alban

Fuente: Usuarios del Ministerio de Relaciones Laborales y/o otras dependencias involucradas en el devengar diario de la relación obrero trabajador.

GRÁFICO 5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De las personas que fueron encuestadas la mayoría, manifiestan que si les han dicho que no son aptos para desempeñar una determinada labor de trabajo, mientras un menor número de personas manifiestan que no les han dicho, pues a menudo sucede que las personas con edades superiores a los 30 años son más propensas a ser discriminadas por su edad, en especial al momento de contratar un trabajo.

Página 6.- ¿Considera usted, que establecer un límite de edad para postularse a un determinado trabajo es discriminación laboral?

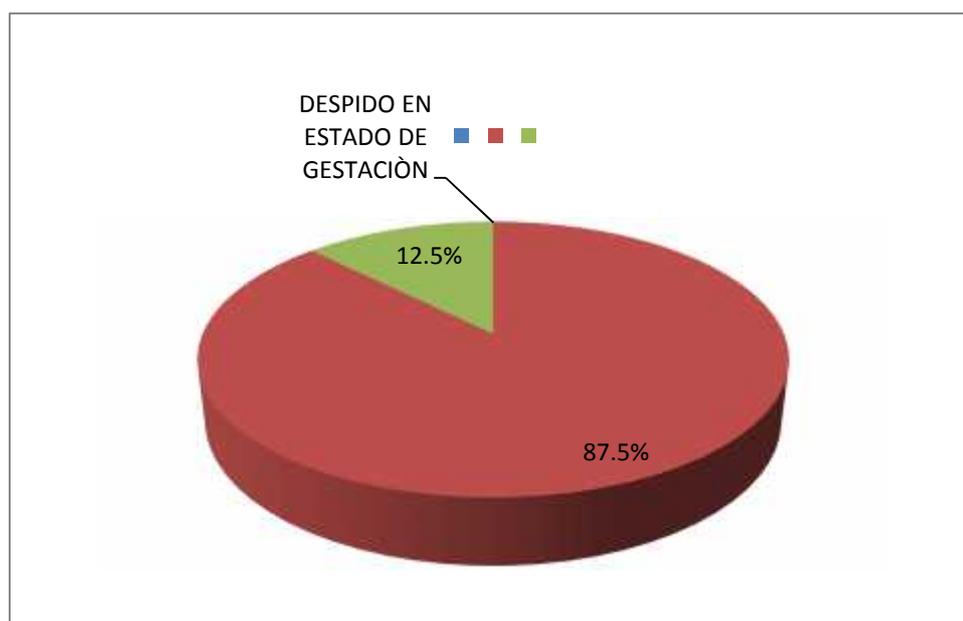
CUADRO 6

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	35	87.5%
NO	5	12.5%
TOTAL	40	100%

Autor: Flor María Pazmiño Albán

Fuente: Usuarios del Ministerio de Relaciones Laborales y/o otras dependencias involucradas en el devengar diario de la relación obrero trabajador.

GRÁFICO 6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De las personas que fueron encuestadas la mayoría de los ciudadanos/as, manifiestan que establecer un límite de edad para postularse a un sector laboral es Discriminación Laboral, mientras un número considerable manifiestan que no, dándonos a entender que esta latente en nuestra sociedad la discriminación laboral.

Página 7.- ¿En, su lugar de trabajo, existen personas con sueldos o salarios privilegiados?

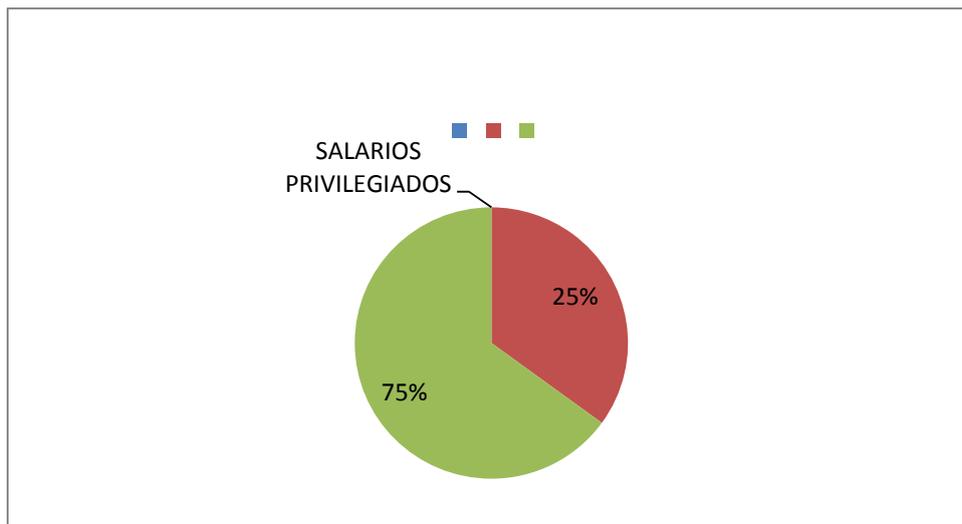
CUADRO 7

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	35%
NO	26	75%
TOTAL	40	100%

Autor: Flor María Pazmiño Alban

Fuente: Usuarios del Ministerio de Relaciones Laborales y/o otras dependencias involucradas en el devengar diario de la relación obrero trabajador.

GRÁFICO 7



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De, las personas encuestadas la mayoría manifiestan que no existen personas con sueldos privilegiados, mientras un número considerable manifiestan que sí, con la particularidad de que los que manifiestan no son trabajadores autónomos y otros a fines, y el restante que manifiestan sí, son trabajadores del gobierno, es decir que los sueldos privilegiados existen en el sector público.

Página 8.- ¿Considera usted, que el privilegio por su edad es una forma de discriminación laboral?

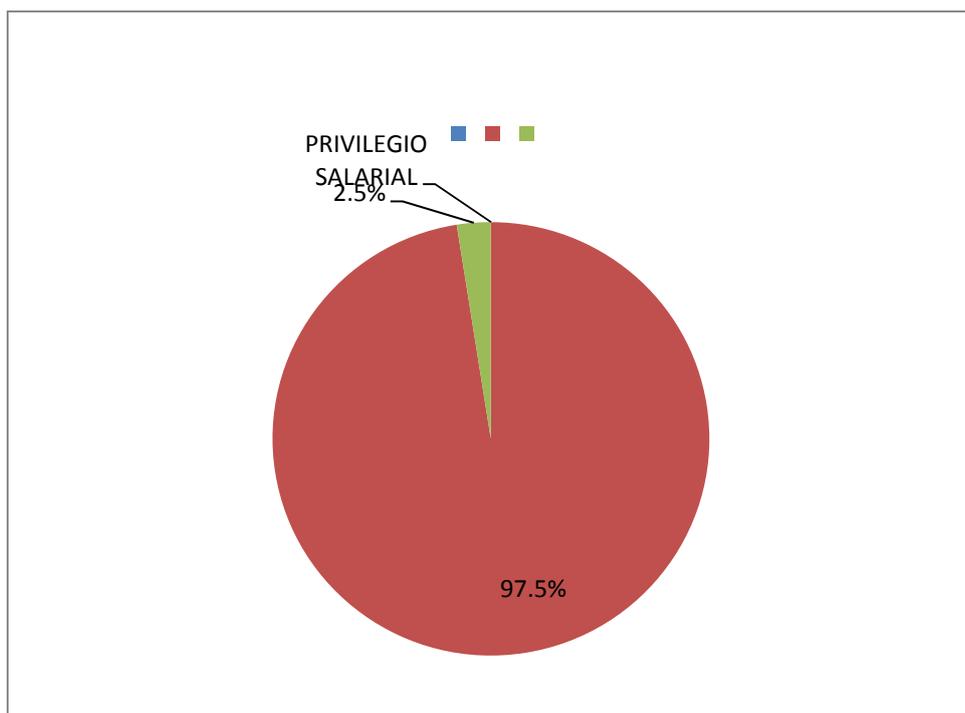
CUADRO 8

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	39	97.5%
NO	1	2.5%
TOTAL	40	100%

Autor: Flor María Pazmiño Alban

Fuente: Usuarios del Ministerio de Relaciones Laborales y/o otras dependencias involucradas en el devengar diario de la relación obrero trabajador.

GRÁFICO 8



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los encuestados la mayoría manifiestan que dentro del ámbito laboral, si existen personas con privilegios por la edad o el carácter es una forma de discriminación laboral mientras solo una sola persona, manifiesta que no.

Página 9.- ¿Alguna ocasión ha recibido elogios o le han ascendido de puesto por su desempeño o su edad?

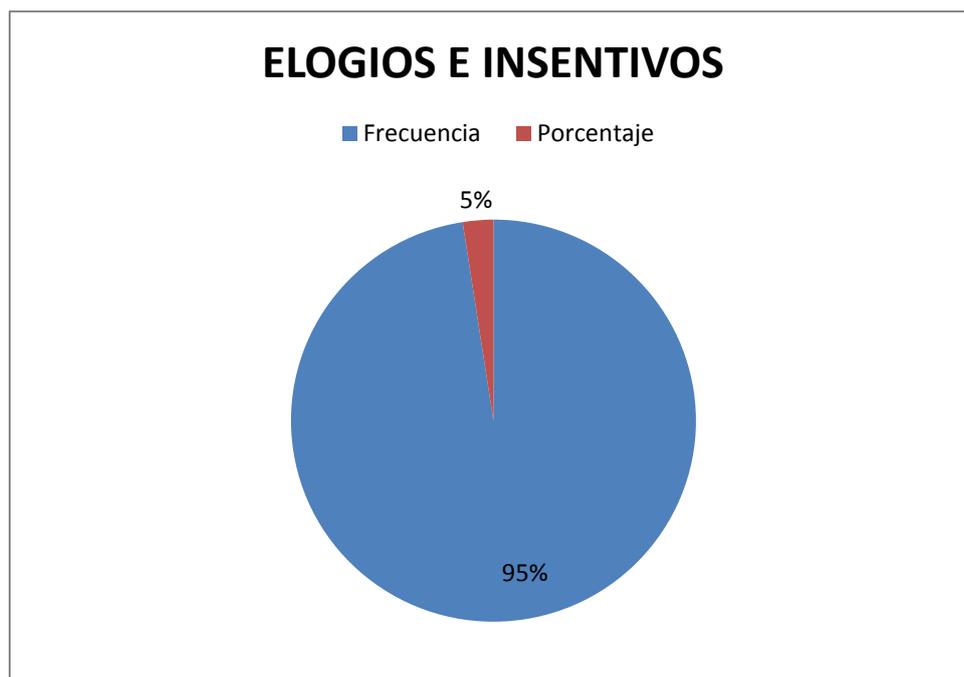
CUADRO 9

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	5%
NO	38	95%
TOTAL	40	100%

Autor: Flor María Pazmiño Alban

Fuente: Usuarios del Ministerio de Relaciones Laborales y/o otras dependencias involucradas en el devengar diario de la relación obrero trabajador.

GRÁFICO 9



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Casi la mayoría de las personas manifiestan que no han recibido elogios, mientras un número minúsculo manifiestan que por más trabajos buenos o demostración de superación laboral, jamás han recibido elogios e incentivos de los patronos.

Página 10.- ¿Usted, ha recibido ofensas o menoscabos en su lugar de trabajo, por su edad?

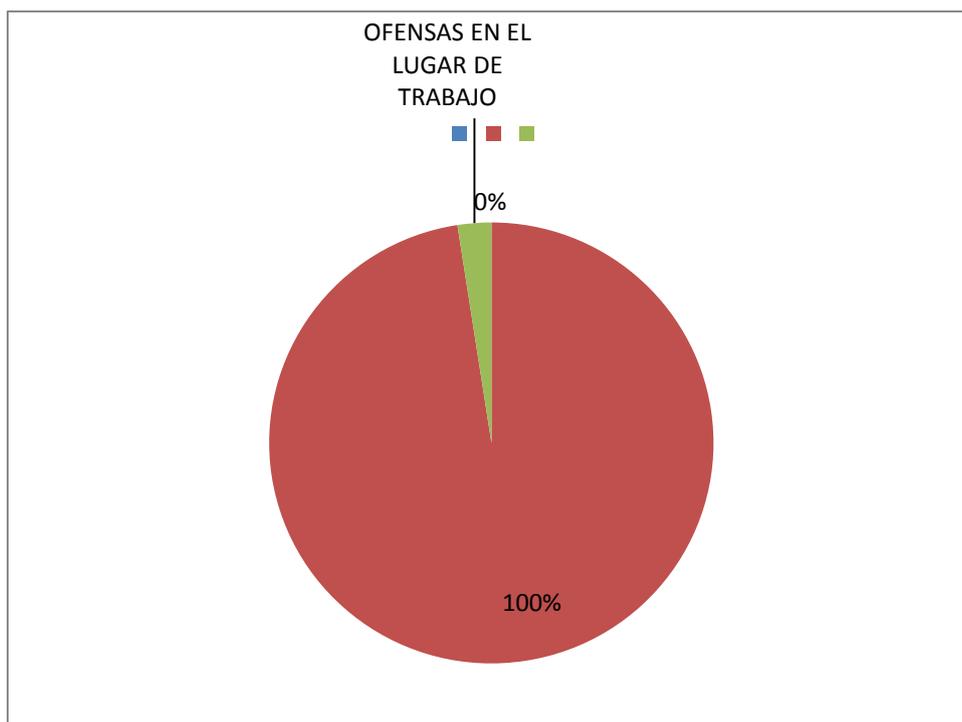
CUADRO 10

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	100%
NO	0	-
TOTAL	40	100%

Autor: Flor María Pazmiño Alban

Fuente: Usuarios del Ministerio de Relaciones Laborales y/o otras dependencias involucradas en el devengar diario de la relación obrero trabajador.

GRÁFICO 10



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Todas las personas que fueron encuestadas manifiestan que en alguna ocasión si han recibido ofensas ya sea por parte de sus compañeros de trabajo, su jefes, patronos, etc.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

La presente investigación luego de haber, realizado todo el procedimiento arroja como resultado que dentro de nuestra sociedad, SI EXISTE DISCRIMINACIÓN LABORAL, por la edad de las personas especialmente, en el campo de la industria con los obreros, pues creen, que cuando una superen los treinta años de edad, su capacidad física es disminuida, y por ende su rendimiento.

4.2 Beneficiarios

Los beneficiarios del presente trabajo investigativo serán las y los ciudadanos ecuatorianos que superan los treinta años de edad.

Beneficiarios Directos:

Las y los ciudadanos mayores de treinta años.

Beneficiarios Indirectos:

Los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianas, pues dentro del presente trabajo investigativo se abordan temas que aún son considerados como un tabú o son poco discutidos.

4.3 Impacto de Investigación

Este tipo de investigación contribuye a que los ciudadanos aceptemos que las personas mayores de treinta años son capaces y productivas, pues de la investigación realizada nos daremos cuenta que una persona empieza a reducir su productividad cuando supera los cincuenta años de edad.

4.4 Transferencia de Resultados

El presente proyecto de Investigación pretende evidenciar los resultados y por lo tanto las circunstancias que se advienen y son desfavorables para el desarrollo de una sociedad, pues debemos entender que las personas mayores de treinta años deben ser insertadas en el campo laboral, y por ende de la sociedad, ya que son entes productivos, y que hacen bien a la sociedad.

Además, se debe analizar la posibilidad de capacitaciones constantes a los empleadores y trabajadores a fin de que no vulnere los derechos de ningún ciudadano y peor aún que no exista ningún tipo de discriminación.

A través de los resultados obtenidos de la presente investigación serán sustentados en una defensa del trabajo investigativo, así como se lo conservará en todos los medios pertinentes para su producción.

Este análisis investigativo desde la academia es importante en virtud de que nos permitirá conocer como una sociedad juzga a una persona por su edad, entendiendo que la misma es un diminutivo de la capacidad de trabajo.

CONCLUSIONES

- Las personas mayores de treinta años son capaces para desempeñar un área laboral, sin ninguna disminución de sus capacidades, pues estas se ven afectadas a la edad de cincuenta años.
- No, existe una conciencia plena de lo que es la discriminación, pues la misma se encuentra latente en nuestra sociedad en sus diferentes formas.
- No, existe una normativa taxativa que combata la discriminación laboral en sus diferentes tipos.
- Existe, poco conocimiento de las personas sobre este tipo de discriminación.
- No, existen datos estadísticos en el Ministerio de Relaciones laborales, que permita evidenciar con datos estadísticos la magnitud de la problemática.

RECOMENDACIONES

- Difundir, la doctrina de JUSHTON, donde manifiesta que las personas mayores de treinta años son capaces y se encuentran al 100% de su capacidad para desempeñar una actividad laboral, pues las personas empiezan a disminuir sus capacidades desde los cincuenta años.

- Concientizar a las y los ciudadanos sobre la gravedad y el daño que causa la discriminación dentro de una sociedad.

- Promover capacitaciones a los empleadores y trabajadores sobre la temática abordada, dentro del presente trabajo investigativo.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. “*DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL*”. Editorial Eliasta S.R.L. Décimo Octava Edición. Buenos Aires- Argentina. 2.001.
- ANBAR, DICCIONARIO JURIDICO.- Fondo de Cultura Ecuatoriana, 1997, Cuenca- Ecuador.
- ANTÓN S., Jhon. 2005. “Introducción” en: Secretaría Técnica del Frente Social, Sistema de Indicadores del Pueblo Afroecuatoriano – SISPAE – Racismo y discriminación racial en el Ecuador. Ecuador: República del Ecuador, Ministerio de Bienestar Social.
- AZANZA, M. 2004. Delineamientos jurídicos tendientes a una mayor eficacia de la no-discriminación laboral en la legislación ecuatoriana. Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- BASTOS, Santiago y Manuela Camus. 1998. La exclusión y el desafío: estudios sobre segregación étnica y empleo en ciudad de Guatemala. Guatemala: FLACSO
- BELLO, Álvaro y Marta Rangel. 2002. “La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe”; en: Revista de la CEPAL, n. 76, Abril 2002. México: CEPAL. 39 - 54
- BOSSANO Guillermo, Evolución del Derecho Constitucional, 4ª. Edición, Quito-Editorial Universitaria, 1985.
- CARRIÓN, Andrés. 1996. La memoria de los Otros. Ecuador: Eskeletra editorial.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.- Asamblea Nacional Constituyente, Registro Oficial No. 449, 20 de Octubre 2008. Ecuador.
- DE LA TORRE, Carlos. 2002. Afroquiteños: ciudadanía y racismo. Ecuador: Centro Andino de Acción Popular.
- ESCRICHE, Joaquín, “Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia”, Tomo I, Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 1987, Cuenca-Ecuador.
- ESPINOZA, M. Galo, “Vocabulario Jurídico”, Instituto de Informática Legal, Vol. I y II, 1987, Quito Ecuador.

- FERNÁNDEZ R., Paloma. 2001. Diáspora africana en América Latina: discontinuidad racial y maternidad política en Ecuador. España: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- FIGUEROA, Adolfo. 2000. “La exclusión social como una teoría de la distribución” en: Estanislao Gacitúa, Carlos Sojo y Davis Shelton H. ed. Exclusión social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe. Costa Rica: FLACSO, Banco Mundial.
- GACITÚA, Estanislao y Davis Shelton H. 2000. Introducción – Pobreza y exclusión social en América latina y el Caribe en: Estanislao Gacitúa, Carlos Sojo y Davis Shelton H. ed. Exclusión social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe. Costa Rica: FLACSO, Banco Mundial.
- LARREA HOLGUIN, Juan.- Enciclopedia Jurídica Ecuatoriana en Derecho Civil, tomo, II, III, IV, 2005, Ecuador.
- LYDIA Andrés. 2008. Imaginarios en formación aprendiendo a pensar al otro en un colegio de élite de Quito. Ecuador
- MARTÍNEZ, Oyarte Rafael, Curso del Derecho Constitucional, Tomo I, II, Fondo Editorial, Fundación Andrade y Asociados, Quito-Ecuador.
- OCAMPO, José. 2004 “Desarrollo Económico e inclusión social”; en: Mayra Buvinic ed., Inclusión social y desarrollo económico en América Latina; Colombia: BID.
- OFICINA Internacional del Trabajo. 2007. La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Suiza: OIT.
- SECRETARÍA Técnica del Ministerio de Desarrollo Social, Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador. 2006. Desempleo en el Ecuador. Ecuador: Secretaría Técnica del Ministerio de Desarrollo Social.
- SECRETARÍA Técnica del Ministerio de Desarrollo Social, Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador, Sistema Integrado de Indicadores Sociales de la Población Afro ecuatoriana. 2004. Los afro ecuatorianos en cifras – Desigualdad, discriminación y exclusión según las estadísticas sociales del Ecuador. Ecuador: Secretaría Técnica del Ministerio de Desarrollo Social.
- OFICINA Internacional del Trabajo. 1989. Convenio 169: Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Suiza: OIT.

- PRIES, Ludger. 2002 (2000). “Teoría sociológica del mercado de trabajo” en: De la Garza Toledo, Enrique coord., Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México: Colegio de México, FLACSO, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica.
- CÓDIGO DEL TRABAJO.-EDISIONES LEGALES. QUITO.2016
- *CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL*. Ediciones Legales. Quito. 2015.
- CÓDIGO ORGÁNICO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador.

WEBGRAFÍA

- www.derechoecuador.com
- <http://www.un.org/es/>.
- <http://www.ecuamundo1.com/abogados-ecuamundo/ley-de-casacion/>
- http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=192&Itemid=71
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Discriminaci%C3%B3n>
- http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

6.- ¿Considera usted, que establecer un límite de edad para postularse a un determinado trabajo es discriminación laboral?

Si ()

NO ()

7.- ¿En, su lugar de trabajo, existen personas con sueldos o salarios privilegiados?

Si ()

NO ()

8.- ¿Considera usted, que el privilegio por su edad es una forma de discriminación laboral?

Si ()

NO ()

9.- ¿Alguna ocasión ha recibido elogios o le han ascendido de puesto por su desempeño o su edad?

Si ()

NO ()

10.- ¿Usted, ha recibido ofensas o menoscabos en su lugar de trabajo, por su edad?

Si ()

NO ()

ANEXO 2

FOTOGRAFÍAS

