

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

**“DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO Y LA
DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONA ENTRE
30 A 50 AÑOS DE EDAD EN EL CANTON SANTA ELENA
PERIODO 2010.2011”**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

AUTOR: VICENTA E. GÓMEZ LAÍNEZ Y

CYNTHIA K. CARRASCO POLANCO

TUTOR: AB. FRANCISCO CÉLLERI

LA LIBERTAD – ECUADOR

2011

La Libertad, Agosto del 2011

Señor Abogado
Tito Ramos Viteri
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO
Presente.-

Señor Director:

Dando cumplimiento a lo ordenado por el Consejo Académico de la Carrera de Derecho, fui nombrado Tutor mediante Resolución N. 038-DC55-2011 del Trabajo de Titulación de las egresadas Vicenta Elena Gómez Laínez y Cinthya Karolina Carrasco Polanco con el tema “**DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS ENTRE 30 A 50 AÑOS DE EDAD EN EL CANTÓN SANTA ELENA, PERÌODO 2010-2011**”, informo:

Que una vez que he procedido a dirigir científica y jurídicamente el desarrollo del Trabajo de Titulación o Graduación, que el presente trabajo revela rigor científico, pertinencia y calidad humana es dar solución a un problema Socio Laboral-Legal, el cual permite transformar la Discriminación Laboral que existe en la Provincia de Santa Elena, específicamente en la cabecera cantonal en conseguir la Igualdad de Oportunidades, el mismo que fue elaborado por las señoras Vicenta Elena Gómez Laínez y Cinthya Karolina Carrasco Polanco, egresadas de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Abogados de los Tribunales.

Con estos antecedentes me permito aprobar para los fines legales pertinente.

Atentamente

Ab. Francisco Celleri Lascano
TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTORIA DE LA INVESTIGACIÓN

El tema seleccionado para la presentación del proyecto de investigación no ha sido desarrollado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, o en cualquier otra unidad académica del Ecuador de la cual tenga conocimiento.

El tema de investigación seleccionado “**DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS ENTRE 30 A 50 AÑOS DE EDAD EN EL CANTÓN SANTA ELENA, PERÍODO 2010-2011**” se desarrolló por la necesidad de hacer conocer los derechos que tienen las personas al momento de buscar una plaza de trabajo.

Durante el desarrollo de esta investigación hemos invocados doctrinas vinculadas, con sus determinantes bibliografías y más que nada el tenor riguroso de la disposición Constitucional como legal y a la vez se realizó un diagnóstico de la situación de Discriminación Laboral que existe en el Cantón Santa Elena en función de las técnicas e instrumentos de investigación. Con toda esta información se diseñó la Guía Jurídica.

Vicenta Elena Gómez Laínez
AUTOR

Cinthya Karolina Carrasco Polanco
AUTOR

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico primero a Dios, por permitirme llegar hasta aquí, por cuidarme en todo momento de mi vida y por rodearme de gente tan maravillosa quienes me ayudaron a superar esta etapa de mi vida y así poder cumplir con todos mis anhelos; con mucho cariño a mis hijos y a mi esposo, puesto que ellos con su paciencia, y apoyo me supieron dar el impulso que necesitaba para poder seguir adelante en mi carrera. A mi hermana Angelita quien siempre estuvo ahí para darme una mano cuando la necesitaba.

Y a todas las personas que han estado a mi lado o que estuvieron en algún momento de mi vida, y que con sus sabios consejos me dieron todo el valor y ánimo para que pueda culminar una etapa más en mi vida, como una profesional.

Elena Gómez Laínez

DEDICATORIA

Dedico esta tesis primero ante todo a mi padre Dios quien siempre me ha dado la fuerza espiritual con la cual guio mis pasos cada día.

También a mis hijos quienes con su inocencia y paciencia supieron apoyarme en todo momento, a mis padres que me ayudaron de varias formas para lograr cumplir con mis objetivos y a todos aquellos que indirectamente me dieron una mano amiga para poder lograr seguir adelante en mi formación educativa.

Cinthy Carrasco Polanco

AGRADECIMIENTO

Siento necesario dejar constancia de mi cálido y sincero agradecimiento a la Universidad Península de Santa Elena quien me abrió las puertas del saber en conjunto con los maestros quienes en mis cinco años me supieron transmitir sus conocimientos, sabiduría, con una gran voluntad y un tesonero sacrificio.

A todos mis compañeros de quienes me llevo grandes recuerdos y que supieron prestarme su apoyo en los momentos más necesarios, para quienes deseo todo el éxito como profesional.

Elena Gómez Laínez

AGRADECIMIENTO

Es importante para mi agradecer a tan ilustre establecimiento educativo como es la Universidad Estatal Península de Santa Elena la cual me abrió sus puertas para hacer de mi una persona profesional.

A los maestros quienes sin pensarlo supieron estar en los momentos mas difíciles con su apoyo desinteresado; y a mis compañeros por esa amistad incondicional que me dieron en todo momento.

Cinthy Carrasco Polanco

TRIBUNAL DE GRADO

Ab. Carlos San Andrés Restrepo
DECANO DE LA FACULTAD
C.C SOCIALES Y DE LA SALUD

Dr. Tito Ramos Viteri
DIRECTOR DE LA CARRERA
DE DERECHO

Ab. Francisco Celleri Lascano
TUTOR

Ab. Abel Mera Benítez
PROFESOR DEL ÁREA

MSc. Milton Zambrano Coronado
SECRETARIO GENERAL - PROCURADOR

INDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	I
APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DECLARACIÓN DE TUTORIA DE LA INVESTIGACIÓN	III
REVISIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VIII
TRIBUNAL DE GRADO	IX
INDICE GENERAL	X
INDICE DE CUADRO	XI
INDICE GRAFICOS	XII
INDICE DE ANEXOS	XIII
RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
DISCRIMINACIÓN Y DERECHO LABORAL	5
1.1 Antecedente Histórico	5
1.2 Planteamiento del Problema	7
1.3 Categorización de las Variables	8
1.3.1. Variable Independiente	
1.3.2. Variable Dependiente	
1.4 Delimitación del Problema	8
1.5 Causas y Consecuencias	9
1.6. Formulación del Problema	9
1.7. Evaluación del Proyecto	10
1.8 Interrogantes	11
1.9 Objetivos de la Investigación	11

1.9.1. Objetivo General	
1.9.2. Objetivo Especifico	12
1.10. Justificación	12
1.11. Importancia	13
CAPÍTULO II	
MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL	15
2.1. Antecedentes de Estudio	15
2.2. Fundamentación Teórica	18
2.2.1. Derecho Constitucional al Trabajo	18
2.2.2. Derechos y Deberes del Trabajador	19
2.2.3. Discriminación Laboral	20
2.2.4. Igualdad y no Discriminación laboral	21
2.2.5. El Adulto en el Ámbito Laboral	22
2.2.6. Discriminación por la Edad	24
2.2.7. TIPOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	26
2.2.7.1. Discriminación Salarial	26
2.2.7.2. Discriminación en el Empleo	27
2.2.7.3. Discriminación Ocupacional	28
2.2.7.4. Los Derechos Civiles y la Discriminación Laboral	29
2.2.7.5. El famoso Palanqueo o Influencias Laborales	29
2.2.7.6. Principio de Igualdad ante la Ley Universal	30
2.2.7.7. El Desempleo	32
2.2.7.8. Libertad de Opinión	33
2.2.7.9. Proyecto Ley Orgánica de Igualdad Laboral del Ecuador	34
2.2.7.10. Posición de Organización Internacional de Trabajo OIT	36
2.2.7.11 Tratados Internacionales	36
2.2.7.12. Derechos Humanos	37
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	39
2.3.1. Discriminación Laboral	39
2.3.2. Discriminación por Edad	39

2.3.3. Derecho Laboral	39
2.3.4. Preparación Académica	40
2.3.5. Derecho Constitucional	40
2.3.6. Influencias Laborales	41
2.3.7. Igualdad de Oportunidades	41
2.3.8. Guía Jurídica	41
2.3.9. Derecho al Trabajo	41
2.3.10. Sanción	42
2.4. FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA	42
2.5. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	42
2.5.1. Constitución de la República del Ecuador	43
2.5.2. Consejo Nacional de Igualdades	45
2.5.3. Código de Trabajo	48
2.6. GLOSARIO	50
2.6.1. Capacitación	50
2.6.2. Trabajo	50
2.6.3. Empleador	51
2.6.4. Beneficios	51
2.6.5. Derechos	51
2.6.6. Tecnología	51
2.6.7. Edad	51
2.6.8. Irrespeto	51
2.6.9. Incidencia	51
2.6.10. Igualdad	52
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	53
TIPOS DE INVESTIGACIÓN, POBLACIÓN, MUESTRA, MÉTODOS, INSTRUMENTOS	53
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	53

3.2.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	53
3.2.1	Investigación de Campo	54
3.2.2	Investigación Bibliográfico	54
3.2.3	Investigación Explorativa	55
3.2.4	Investigación Descriptiva	57
3.3.	PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	57
3.3.1	La Observación	57
3.3.2	La Observación Directa	58
3.3.3	La Observación Indirecta	58
3.4	INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN	58
3.4.1	La Entrevista	58
3.4.2	La Encuesta	59
3.5.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	61
3.6.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	62
3.6.1	Empleados de Entidades Públicas	62
3.6.2.	Jefes de Talento y Recursos Humanos	62
3.6.3.	Desempleados	62
3.7.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	62
3.8.	Encuesta a empleados de entidades públicas, jefes de talento y Recursos Humanos y desempleados	63
3.9.	Análisis e interpretación del porcentaje de entidades públicas que poseen personal menores de 30 a 50 años de edad en el Cantón de Santa Elena	95
3.10.	CONCLUSIÓN	96
3.11.	RECOMENDACIÓN	96
CAPITULO IV		
PROPUESTA EN CUMPLIMIENTO CON LOS OBJETIVOS		97
4.1.	Antecedentes	97
4.2.	Justificación	97

4.3. Fundamentación	98
4.4. Objetivo General	99
4.5. Objetivo Especifico	99
4.6. Importancia	99
4.7. Ubicación Sectorial y Físico	99
4.8. Factibilidad	100
4.9. Descripción de la propuesta	100
4.10. Misión	101
4.11. Visión	101
4.12. Impacto Social	101
4.13. Cronograma	102
4.14. Recursos	102
4.15. Recurso Material	103
4.17. Financiero	103
4.17.1. Ingresos	
4.17.2. Egresos	
4.18. Presupuesto	103
4.19. Definición de Términos Relevantes	104
4.19.1. Discriminación	104
4.19.2. Discriminación Laboral	104
4.19.3. Discriminación de Género	104
4.19.4. Libertad Laboral	105
4.19.5. Adultos mayores	105
4.19.6. Violación de Derechos	106
4.19.7. Equidad	106
4.19.8. Derechos Humanos	107
4.19.9. Derecho de Justicia	107
4.19.10. Conflicto Laboral	107
4.19.11. Talento Humano	108
4.20. Conclusión	109
4.21. Recomendación	109

DISEÑO DE GUIA JURIDICA	110-120
BIBLIOGRAFIA	122
ANEXOS	123

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 2. ¿Conoce usted que es discriminación laboral	63
Cuadro 3. ¿Alguna vez ha sido usted objeto de discriminación laboral	64
Cuadro 4. ¿Está de acuerdo que las personas que tienen una edad de 30 a 50 años, sean removidos de sus funciones en razón de no tener conocimiento de la tecnología que se ha implementado en su lugar de trabajo?	65
Cuadro 5. ¿Cree usted que la capacitación constante a quienes laboran en dependencias públicas y privadas, evitaría la discriminación laboral de las personas mayores de 30 a 50 años?	66
Cuadro 6. ¿En caso de que usted fuera víctima de discriminación o abuso laboral en su trabajo, denunciaría su situación?	67
Cuadro 7. ¿Cree usted que la experiencia laboral de una persona, es un factor importante para la buena marcha de una empresa?	68
Cuadro 8. ¿Cree usted que los derechos al trabajo consagrados en la Constitución de la República y en nuestras leyes son aplicadas por las autoridades competentes?	69
Cuadro 9. ¿Cree usted que al momento de buscar trabajo una persona mayor de 40 años, se encuentra en una posición desfavorable frente a un joven?	70
Cuadro 10. ¿Usted conoce casos de personas que ingresan a laborar por influencias personales?	71
Cuadro 11. ¿Usted está de acuerdo que el estado debería preocuparse del respecto a los derechos de los trabajadores?	72

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico 2. ¿Conoce usted que es discriminación laboral	63
Gráfico 3. ¿Alguna vez ha sido usted objeto de discriminación laboral	64
Gráfico 4. ¿Está de acuerdo que las personas que tienen una edad de 30 a 50 años, sean removidos de sus funciones en razón de no tener conocimiento de la tecnología que se ha implementado en su lugar de trabajo?	65
Gráfico 5. ¿Cree usted que la capacitación constante a quienes laboran en dependencias públicas y privadas, evitaría la discriminación laboral de las personas mayores de 30 a 50 años?	66
Gráfico 6. ¿En caso de que usted fuera víctima de discriminación o abuso laboral en su trabajo, denunciaría su situación?	67
Gráfico 7. ¿Cree usted que la experiencia laboral de una persona, es un factor importante para la buena marcha de una empresa?	68
Gráfico 8. ¿Cree usted que los derechos al trabajo consagrados en la Constitución de la República y en nuestras leyes son aplicadas por las autoridades competentes?	69
Gráfico 9. ¿Cree usted que al momento de buscar trabajo una persona mayor de 40 años, se encuentra en una posición desfavorable frente a un joven?	70
Gráfico 10. ¿Usted conoce casos de personas que ingresan a laborar por influencias personales?	71
Gráfico 11. ¿Usted está de acuerdo que el estado debería preocuparse del respecto a los derechos de los trabajadores?	72

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. ¿Quiénes contratan a los empleados?	73
Cuadro 2. ¿Al momento de escoger personal ¿Usted que es lo que ve primero el Título Profesional o los certificados de experiencias laborales?	74
Cuadro 3. ¿Usted como Jefe de dicha entidad y tiene dos aspirante uno de 20 y otro de 35 a cual de ellos contrataría?	75
Cuadro 4. ¿Usted como jefe capacitaría a los empleados que tienen mas de 40 años de edad?	76
Cuadro 5. ¿Usted se prestaría a contratar un empleado si es recomendado por una amistad suya o porque se lo ordenaron?	77
Cuadro 6. ¿Ha tenido que prescindir de un empleado porque no tiene una preparación académica?	78
Cuadro 7. ¿Cuál es el perfil laboral que busca un jefe de Talento y Recursos Humanos en una persona?	79
Cuadro 8. ¿Antes de ejercer el cargo que ostenta, a que se dedicaba?	80
Cuadro 9. ¿Por qué en las dependencias públicas, al contratar a una persona para trabajar, prima la línea política y no los meritos en su Currículúm?	81
Cuadro 10. ¿Cree usted que los concursos de Mérito y Oposición son pura pantalla, ya que casi siempre el que toma posesión del cargo, no es precisamente el ganador del concurso?	82

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico 1. ¿Quiénes contratan a los empleados?	73
Gráfico 2. ¿Al momento de escoger personal ¿Usted que es lo que ve primero el Título Profesional o los certificados de experiencias laborales?	74
Gráfico 3. ¿Usted como Jefe de dicha entidad y tiene dos aspirante uno de 20 y otro de 35 a cual de ellos contrataría?	75
Gráfico 4. ¿Usted como jefe capacitaría a los empleados que tienen mas de 40 años de edad?	76
Gráfico 5. ¿Usted se prestaría a contratar un empleado si es recomendado por una amistad suya o porque se lo ordenaron?	77
Gráfico 6. ¿Ha tenido que prescindir de un empleado porque no tiene una preparación académica?	78
Gráfico 7. ¿Cuál es el perfil laboral que busca un jefe de Talento y Recursos Humanos en una persona?	79
Gráfico 8. ¿Antes de ejercer el cargo que ostenta, a que se dedicaba?	80
Gráfico 9. ¿Por qué en las dependencias públicas, al contratar a una persona para trabajar, prima la línea política y no los meritos en su Currículúm?	81
Gráfico 10. ¿Cree usted que los concursos de Mérito y Oposición son pura pantalla, ya que casi siempre el que toma posesión del cargo, no es precisamente el ganador del concurso?	82

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. ¿Por qué actualmente se encuentra desempleado?	83
Cuadro 2. ¿Cuál es el Obstáculo para conseguir trabajo?	84
Cuadro 3. ¿Al momento de acudir a una entidad pública a solicitar una plaza de trabajo que le contestan cuando ven su edad?	85
Cuadro 4. ¿Cuándo usted escucha que hay oportunidades de trabajo de que edad es la que requieren?	86
Cuadro 5. ¿Cree usted que al no emplearlo por su edad se lo está discriminando?	87
Cuadro 6. ¿Cree usted que su experiencia laboral, tomada como base es fundamental para el crecimiento de la empresa?	88
Cuadro 7. ¿A qué se dedica o cual es su profesión?	89
Cuadro 8. ¿Cree usted que pasado la edad de 35 años no puede aportar laboralmente a su país?	90
Cuadro 9. ¿Usted conoce casos de personas desempleadas que tienen un título profesional y por pasar de los 40 años de edad, no encuentran trabajo?	91
Cuadro 10. ¿Cree usted que el Estado debe fomentar políticas económicas y sociales a fin de que se creen espacios de trabajo, que coadyuven el buen vivir de toda persona, conforme lo establece la Constitución de la República?	92

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico 1. ¿Por qué actualmente se encuentra desempleado?	83
Gráfico 2. ¿Cuál es el Obstáculo para conseguir trabajo?	84
Gráfico 3. ¿Al momento de acudir a una entidad pública a solicitar una plaza de trabajo que le contestan cuando ven su edad?	85
Gráfico 4. ¿Cuándo usted escucha que hay oportunidades de trabajo de que edad es la que requieren?	86
Gráfico 5. ¿Cree usted que al no emplearlo por su edad se lo está discriminando?	87
Gráfico 6. ¿Cree usted que su experiencia laboral, tomada como base es fundamental para el crecimiento de la empresa?	88
Gráfico 7. ¿A qué se dedica o cual es su profesión?	89
Gráfico 8. ¿Cree usted que pasado la edad de 35 años no puede aportar laboralmente a su país?	90
Gráfico 9. ¿Usted conoce casos de personas desempleadas que tienen un título profesional y por pasar de los 40 años de edad, no encuentran trabajo?	91
Gráfico 10. ¿Cree usted que el Estado debe fomentar políticas económicas y sociales a fin de que se creen espacios de trabajo, que coadyuven el buen vivir de toda persona, conforme lo establece la Constitución de la República?	92

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Entrevista realizada al Lcdo. Leopoldo Ricaurte encargado de Recursos Humanos de la Prefectura	123
Anexo 2: Entrevista realizada al Ab. Cesar Carvajal Jefe de Recursos Humanos del Consejo Nacional Electoral.	124
Anexo 3: Entrevista realizada a la Ab. Jacqueline Herrera Asesora Jurídica de la Gobernación de la Provincia de Santa Elena.	125
Anexo 4: Entrevista realizada a la Ing. Nelly Aquino empleada de la Comisaria de la Mujer y la Familia de Santa Elena.	126
Anexo 9: Encuesta a una Desempleadas.	127

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**“DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL DE LAS PERSONA ENTRE 30 A 50 AÑOS DE EDAD EN EL
CANTON SANTA ELENA PERÌODO 2010.2011”**

AUTORES: Vicenta Elena Gómez Laínez
Cinthya Karolina Carrasco Polanco
TUTOR: AB. Francisco Celleri Lascano

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objeto el realizar la revisión del tema que va a ser investigado sobre la Discriminación Laboral, determinando ubicación, síntomas, pronósticos, causas y estrategias para el control del problema. Para eso fijamos o delimitamos ¿En que campo o área íbamos a efectuar la investigación?, a efectos de formular y evaluar el problema. Posteriormente formulamos los objetivos generales y específicos del problema para luego hacer la justificación con su debida hipótesis.

Al referirnos al teórico o marco estamos señalando sus antecedentes, las fundamentaciones teóricas, las fuentes de información como el internet, documentos, folletos, libros, y todo el material pertinente para obtener una información más correcta.

Debemos señalar que nuestra investigación esta revestida también, de un marco conceptual donde describimos nuevos términos producto de la teoría utilizada, así como recurrimos al marco legal preceptuando en las leyes que regulan nuestro ordenamiento jurídico tales como la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Los Derechos Humanos, entre otros.

En este capítulo describimos las variables del problema. En efecto, también observamos la Metodología de la investigación en la cual se desarrolla el diseño, tipo, métodos, técnicas y procedimientos que van a ser empleados en el objeto de la investigación.

Realizamos encuestas a los empleados que han sido discriminados por la falta de preparación académica y que sobrepasan de los 30 años de edad y de manera especial a los empleadores de diferentes entidades públicas del cantón Santa Elena, para sacar un porcentaje aproximado de cuantas personas han sido discriminadas laboralmente y que en su tiempo no tuvieron ese incentivo o motivación para prepararse profesionalmente.

INTRODUCCION

La discriminación ha sido una actitud constante en la historia del ser humano.

Se puede observar desde el inicio de la historia escrita hasta nuestros días como una actitud cotidiana y hasta casi normal dentro de nuestra sociedad, a pesar de la normativa legal que la prohíbe y la sanciona. En este trabajo, nuestro interés estará enfocado en mostrar aspecto de la Discriminación Laboral en las personas que por falta de preparación académica han sido bajados de sus cargos o simplemente han sido despedidos de sus puestos de trabajo y además por encontrarse en una edad apoyado en datos estadísticos y normativas legales vigentes en el país. Sigue siendo claro que el crecimiento económico no resuelve automáticamente el problema de la redistribución de los ingresos, al mismo tiempo que sigue siendo patente la ausencia, en nuestro país, de instrumentos políticos, económicos y legales que obliguen a la articulación solidaria entre lo económico y lo social, desarrollando el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador que dice “Que el trabajo es un derecho y una obligación social” es decir que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

No cabe duda que la Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho a la libertad de contratación por parte de las personas que habitan en el país. Pero, junto a dicha premisa hay que agregar otra que establece que los derechos y su ejercicio no son absolutos, sino que, por el contrario, son limitados en base a las prescripciones de las leyes, es una lucha de las personas que ya pasan de la edad de 30 en adelante por alcanzar una igualdad de oportunidades; la discriminación no solamente se comete en el sector privado sino también en el sector público y se mantiene no solo respecto a la posibilidad de ser contratadas, sino en la

de ascender, y en la de ocupar puestos de jerarquía, que labora por alcanzar límites estos impuestos en aras del bien común de la sociedad. Pues bien, uno de estos límites a la libertad de contratación sería la prohibición de que a través de ella, se pueda discriminar a las personas por diversos motivos, de entre los cuales se halla la EDAD.

CAPÍTULO I

DISCRIMINACIÓN Y EL DERECHO LABORAL

1.1. Antecedente Histórico.

La legislación laboral tiene un afán y naturaleza, como sabemos, eminentemente protectora. Su surgimiento histórico se debió a la lucha de los trabajadores frente a los abusos de los patrones y empresarios de la época. Es por eso que, tanto la mujer como los menores fueron los primeros en recibir la protección de las normas laborales frente a los abusos que surgían dentro del contexto de la revolución industrial.

Dentro de este contexto de lucha surgió también el Día Internacional de la Mujer, el mismo que fue propuesto en 1910 por la alemana Clara Zetkin¹, integrante del Sindicato Internacional de Obreras de la Confección, durante el Congreso Internacional de Mujeres Socialistas en Copenhague, Dinamarca.

La fecha se eligió para honrar la memoria de un grupo de mujeres que, con gran valor, ocupó en el año 1857 la fábrica textil donde laboraban en la ciudad de Nueva York para exigir igualdad de salarios y una jornada de 10 horas de trabajo, recibiendo como respuesta de sus jefes el que se prendiera fuego en la planta ocupada, con lo cual murieron las 129 obreras.

El derecho y, concretamente, lo que más tarde se conocerá como el derecho del trabajo, reaccionó frente a jornadas excesivas, extenuantes, lugares de trabajo insalubres, tareas penosas, y salarios más bajos que

¹ Clara Zetkin, día Internacional de la Mujer

recibían las mujeres en comparación con los hombres que laboraban en aquella época.

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo. Cuando nos referimos a derecho al trabajo es por una sencilla razón: la discriminación ejercida por el empleador atenta directamente contra este Derecho. La Discriminación Laboral es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo. No es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo.

Sin embargo, la discriminación sigue formando parte de nuestras vidas y esto es porque la normas pueden haber cambiado, pero no con suficiente rapidez ni en todas las esferas importantes. La no discriminación y la igualdad pueden haber sido reconocidas en las leyes, pero sigue existiendo discriminación en las políticas, la asignación de recursos y la prestación de servicios sociales públicos.

La lucha que han tenido que enfrentar los distintos grupos humanos discriminados entre ellos las personas adultas, por la igualdad de oportunidades, no es un fenómeno reciente sino que tienen antecedentes históricos. Es casi imposible negar la existencia de discriminación basada en sexo, raza, **edad**, clase social, religión o etnia, se ha manifestado desde siempre, lo que le convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno por recorrer.

Por eso con el surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, pero no es hasta el año de 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de

Versalles ² que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho al trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias. Creándose el Derecho Laboral que no le quedó mas remedio a los Gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores con la intervención del Estado, regular las relaciones entre obreros y patrones. Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente, ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media, a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. .

La Discriminación Laboral es y ha sido una de las formas más comunes de represión en las diversas sociedades, culturas y en todos los tiempos. Se discrimina por cuestiones de género, de preferencia sexual, de nacionalidad, de religión, de origen étnico, por cuestiones de salud, por profesión, entre otros pero en especial sobre la edad.

La falta de autoridad, el desafío que impone el silencio o la falta de denuncia, impone al Estado, a las instituciones públicas, al sector privado, a los individuos y a la sociedad una dinámica donde, a partir de razones o pretextos, la discriminación pretende ser positiva desde el punto de vista de quien la ejerce, mientras que la parte afectada intentará dar a conocer su caso. A veces las pruebas son evidentes, al igual que la especulación, gana a la opinión pública; en otras el dinero o el poder calla cualquier tipo de denuncia o seguimiento del caso.

Por eso nos podemos hacer varias preguntas en este planteamiento:

² Tratado de Versalles 1919, derecho al Trabajo

¿Tiene incidencia los pocos planes de capacitación permanente de los empleados en la discriminación laboral en las personas de 30 a 50 años de edad en el cantón Santa Elena?

¿Ejerce influencia en las personas jóvenes con mejor preparación académica en la discriminación laboral en las personas de 30 a 50 años de edad en el cantón Santa Elena?

¿Qué efectos causan las influencias laborales en la discriminación laboral en las personas de 30 a 50 años de edad en el cantón Santa Elena?

¿Es determinante los conocimientos tecnológicos en la discriminación laboral en las personas de 30 a 50 años de edad en el cantón Santa Elena?

¿Tiene influencia el Irrespeto del Derecho al Trabajo en la discriminación laboral en las personas de 30 a 50 años de edad en el cantón Santa Elena?

1.3. CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

Variable independiente: Preparación Académica de los Empleados por parte de sus Empleadores.

Variable dependiente: La Discriminación Laboral en las personas de 30 a 50 años de edad en el cantón Santa Elena.

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA:

Campo: Laboral.

Área: Estrategias de comunicación con los empleados, Jefes de Talento y Recursos Humanos de las diferentes entidades públicas.

Aspectos: Preparación Académica de los empleados por parte de sus Empleadores.

Propuesta: Elaboración de una Guía Jurídica de los Derechos de los trabajadores en base al Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador.

1.5. CAUSAS Y CONSECUENCIAS

1.- Pocos planes de capacitación permanente para los empleados por parte de sus empleadores.

2.- Personas jóvenes con mejor preparación académica

3.- Influencias laborales

4.- Deficiente conocimientos tecnológicos

5.- Irrespeto del Derecho al trabajo

1.6. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Ejercer influencia en las personas jóvenes con mejor preparación académica para evitar la discriminación laboral en las personas de 30 a 50 años de edad en el cantón Santa Elena.

1.7. EVALUACIÓN DEL PROYECTO:

De acuerdo al estudio de la investigación que hemos utilizado y realizado en el cantón Santa Elena específicamente en la cabecera cantonal hemos determinado que existen un sinnúmero de trabajadores que no se encuentran preparados académicamente y que han sido discriminados laboralmente y otros hasta han sido despedidos de sus lugares de trabajo por no poseer un título académico olvidándose de la experiencia adquirida en tantos años de trabajo.

El propósito de nuestro proyecto de tesis es hacer conocer y que tomen conciencia los empleadores que, es verdad que se necesita gente con mayores conocimientos académicos, pero no por eso deben olvidar que los años de servicio o de trabajo no han sido en vano, puesto que los conocimientos empíricos de un trabajador también merecen ser valorados y quizás por la falta de presión del empleador o porque no tuvieron ese incentivo de superación no le dieron la debida importancia, pensando que solamente con el conocer bien su trabajo encomendado era suficiente. Actualmente estamos viviendo en un mundo globalizado y de mucha tecnología que hace o mas que nada obliga que día a día la gente se prepare académicamente, lamentablemente las personas que pasan de los 30 en adelante no vieron como una exigencia tener un título profesional, lo que para ellos era prioritario tener suficientemente conocimiento de su trabajo, y no ser despedido por negligencia y el resto era secundario.

Nuestra Constitución de la República del Ecuador siempre ha apoyado los derechos del trabajador, quizás muchas de las personas que trabajan desconocen cuales son sus derechos, o tal vez no han tenido el apoyo de las autoridades competentes cuando algunos de sus derechos han sido vulnerados.

1.8. INTERROGANTES:

¿Qué es la Discriminación Laboral?

¿Qué es Derecho Constitucional?

¿Qué es el Derecho Laboral?

¿Qué son los derechos?

¿Qué es la preparación académica?

¿Qué es una Guía Jurídica?

¿Cuáles son las influencias laborales

¿Qué es el derecho al trabajo?

¿Existe alguna sanción, para el empleador que discrimina a un trabajador?

¿Cuáles son las leyes que protegen a los empleados discriminados?

1.9. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivos Generales:

Identificar el índice de trabajadores mayores de 30 a 50 años que laboran en entidades públicas mediante información obtenida y hechos palpables

del diario vivir así mismo para erradicar la discriminación y desempleo de los adultos en el cantón Santa Elena.

Objetivos Específicos:

- Diagnosticar el estado situacional de las personas marginadas por efectos de la discriminación laboral.
- Determinar el porcentaje de Empresas o Entidades que poseen personal menores de 30 y mayores de 50 años con capacitación permanente.
- Diseñar una Guía Jurídica de los Derechos de los trabajadores en base al Código de Trabajo y la Constitución del Ecuador.

1.10. Justificación.

El problema principal radica en que a partir de los 40 años, muchos empresarios, administrativos y seleccionadores de personal tienen la idea preconcebida de que a esa edad, los candidatos ya no valen profesionalmente hablando porque según ellos están en el principio del fin de su carrera profesional, sin embargo, olvidan que les quedan aproximadamente 25 años de vida laboral.

Dada la situación que se presenta día a día en nuestro entorno social, la discriminación laboral se ha determinado que debería haber una Ley que impida la discriminación al momento de solicitar un trabajo o el querer prescindir del trabajador por la falta de preparación académica, porque no buscar otras alternativas que no perjudiquen al trabajador. Por ello es necesario elaborar una Guía Jurídica, que sirva para erradicar no en su totalidad pero sí en algo la discriminación laboral que se vive o se palpa en el cantón de Santa Elena.

1.1. Importancia.

Debido a que en el Cantón Santa Elena existe un alto índice de discriminación laboral al momento de solicitar un puesto de trabajo y mas aun si pasa de la edad que el perfil de dicha entidad requiere, o no tiene un titulo profesional, pero tiene la experiencia en su función, es obvio que se cerrarán todas posibilidades de obtener un empleo.

Sin embargo en vez de existir la discriminación debería premiarse o capacitarse a los trabajadores por méritos personales como actitudes específicas, conocimientos, etc. Los fines económicos del derecho al trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador, puesto que ejerce un preponderante influjo en la vida económica, porque pone su actividad al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas. Con el Derecho Laboral se debe orientar hacia un propósito social definido, es decir el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora.

Por ello es importante darse a conocer sobre el derecho constitucional al trabajo y la discriminación laboral de las persona entre 30 a 50 años mediante esta Guía lo que se va a permitir es que muchas personas que ya pasan de la edad de 30 años en adelante tenga acceso o una oportunidad para conseguir plazas de trabajo y que se cumpla la disposición establecida en nuestra Constitución de la República del Ecuador que toda persona tiene derecho al trabajo.

De igual forma este proyecto va aportar que disminuya el volumen de personas desempleadas, minimizadas en sus puestos de trabajo por la falta de preparación académica que existe en el Cantón Santa Elena, vale recalcar entonces la necesidad de la elaboración de esta Guía Jurídica, ya que es de vital importancia, porque a través de ella se hará conocer, que toda persona está amparada por la Constitución y los derechos que tiene y así evitar dejar aun lado cualificaciones y meritos reales de las

personas desperdiciando talentos. El objetivo de la creación de la Guía Jurídica es evitar la discriminación laboral y dar a todos las mismas oportunidades para competir en igualdad condiciones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.

2.1 Antecedentes de Estudio.

El tema en estudio es inédito por la múltiples investigaciones realizadas sobre El Derecho Constitucional al Trabajo y la Discriminación Laboral de las persona entre 30 a 50 años de edad.

Las políticas antidiscriminatorias en las constituciones actuales se han multiplicado en casi todos los países, ya que todos tenemos derecho a luchar por cumplir metas basándonos en nuestras capacidades e idoneidad y no ser diferenciados por nuestra condición ya sea por raza, edad, etc. Los diferentes tratados que se han firmado en materias internacionales ratifican la no discriminación como un derecho universal e inherente al ser humano. Podemos ver La Declaración Universal de los Derechos Humanos que en sesión del 10 de diciembre de 1948 adoptó y proclamó la ONU en la Resolución de la Asamblea General 217 que en su artículo 7 dice “Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho e igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.³

En su artículo “la libertad de trabajo y el principio de no discriminación en la constitución”, el profesor Sergio Gamonal Contreras explica “El principio de igualdad no implica una prohibición absolutas de las diferencias, si no una aspiración normativa a la igualdad entre todos los seres humanos respecto de los derechos cuya titularidad exige dicha condición “de ser

³ ONU: Resolución de la Asamblea General 217, Art. 7

humano”. En consecuencia no todas las diferencias son relevantes para el juicio de igualdad.

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Ese principio⁴ de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los derechos humanos y es también uno de los pilares del desarrollo humano que destaca la igualdad de oportunidades u opciones.

La problemática de Discriminación laboral es muy preocupante y más que nada la falta de trabajo en nuestro país Ecuador, es uno de los problemas socioeconómico mas grave para la gran parte de la población. Aproximadamente la mitad de ciudadanos y ciudadanas en este país se encuentran subempleados, o desempleados. Se supone que actualmente, al estar en el siglo XXI deberíamos haber superado toda clase de discriminación, puesto que nuestra Constitución de la República del Ecuador manifiesta que nadie puede ser discriminado laboralmente.

Es por eso que se han presentado proyectos de Ley Orgánica de Igualdad Laboral,⁵ quienes pretenden materializar el principio constitucional de igualdad y no discriminación de las personas el mismo que se encuentra contemplado en el artículo 11, numeral 2, inciso segundo de la Carta Suprema⁶. La norma regirá para todos los empleadores de los sectores públicos, privados, de economía mixta y comunitaria.

Con esta Ley lo que se quiere es garantizar que los procesos de selección de personal se lleven adelante en igualdad de condiciones, sin exclusión de ninguna naturaleza, a fin de precautelar los derechos de la gente en riesgo de ser

⁴ Principio de igualdad, Declaración de los Derechos Humanos

⁵ Ley Orgánica de Igualdad Laboral

⁶ Constitución 2008, Art. 11, numeral 2, inciso segundo

discriminadas en el ámbito laboral, mas aun si se considera que dicha actividad es fuente de generación económica, indispensable para el buen vivir de la familia.

En otros países norteamericanos existen fuertes normativa anti discriminación, que sancionan con fuertes multas a quienes se les comprueben estas clases de acciones.

Esta forma de discriminación que existe en muchos rincones de nuestra patria afecta al grupo que busca trabajo, pues se impone límites de edad para la contratación o se alega una falta de tiempo para alcanzar el desarrollo optimo dentro de la empresa o un exceso de experiencia, lo que provocará nuevos conflictos que deberían ser regulados por medios de legislaciones adecuadas. Esto no deja de ser alarmante, no solo por la terrible situación en la que estarían involucrados eventualmente todos los trabajadores del mundo en que solo casos especiales de destacada lucidez mental serian excepciones, sino por la situación demográfica que se está viviendo, donde la población mundial está alcanzando un promedio de edad mayor, tal es el caso en el Cantón Santa Elena Provincia de Santa Elena.⁷



⁷ Cantón Santa Elena Provincia de Santa Elena

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. Derecho Constitucional al Trabajo

El derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre⁸, cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleos discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el empleo, pues todo trabajador tiene el derecho de acceder en condiciones de igualdad.

El ser humano como trabajador debe estar protegido fundamentándose en artículos de la existencia del derecho laboral en una vertiente protectora del trabajador y del trabajo.

Según el profesor francés de la universidad de Paris Duvenger:

“El derecho constitucional es la rama del derecho público que reglamenta la organización y funcionamiento de las instituciones políticas de un estado”.⁹

Según el profesor Rafael Caldera:

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al derecho social-trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las partes que concurren a él y con la

⁸ www.Google. Derecho al Trabajo

⁹ Profesor Duvenger Universidad de Paris

colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.¹⁰

Indiscutiblemente en estos dos derechos existe una relación estrecha y profunda que nos atreveríamos a decir que de las relaciones que mantengan estas dos disciplinas, depende la estabilidad de un gobierno y el bienestar de una colectividad, de la sociedad. Nuestras constituciones han tenido varias garantías que las podemos considerar buenas y de avanzadas y que más bien, el problema radica en la falta de entereza y falta de conocimiento en quienes no la hacen cumplir.

2.2.2. Derechos y Deberes del trabajador

Los derechos y deberes más importantes del trabajador son:

- **Derechos del trabajador:**
 - A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
 - A la promoción y formación en el trabajo (ascensos, cursos de formación y adaptación, etc.).
 - Al no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo
 - A la integridad física y a la intimidad.
 - A percibir puntualmente la remuneración pactada
 - Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

- **Deberes del trabajador**
 - Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
 - Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten

¹⁰ Rafael Caldera

- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
- No realizar el mismo trabajo para otra empresa que desarrolle la misma actividad.
- Contribuir a mejorar la productividad.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

2.2.3. Discriminación Laboral

La discriminación laboral es una forma de violencia pasiva, quienes discriminan designan un trato diferencial en cuanto a los derechos sociales de las personas. Y estos nos hace pensar que las personas que discriminan tienen una visión distorsionada de sus semejantes y se atribuyen características que los ubican en un escalón mas arriba que ciertos grupos y desde esa altura se juzga al resto por cualidades que no forjan la esencia de dichos individuos.

La intolerancia, el rechazo y la ignorancia en la mayoría de los casos son determinantes para el nacimiento de estas conductas discriminatorias. Hay muchos ámbitos donde las personas pueden ser rechazadas.

En el cantón Santa Elena, la crisis económica genera índices de desocupados que producen inestabilidad en el plano laboral. Por tanto la discriminación laboral se considera que ha sido una de las formas más comunes de represión no solamente en las grandes ciudades sino también en las pequeñas sociedades culturales.

Nuestra Constitución, en su artículo 11 numeral 2, prohíbe la discriminación, en lo que tiene que ver con igualdad de trato y oportunidades y al respecto indica textualmente:

“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”.¹¹

El trabajo como actividad conlleva al bienestar social y a la realización de la persona humana, pero si esta a su vez conlleva maltrato, no existe un bienestar social sino una carga en la persona. Y el estar en busca de trabajo ya es algo imponente, no solo por tener que ir, sino por el hecho de tener que esperar en una sala, por un lapso de tiempo para que te realicen una entrevista de trabajo, y por otro lado sabes con anterioridad que vas para ser juzgado: por lo que traes puesto, por tus gestos, tu Currículum, por el físico y mas aun si ya pasa de la edad del perfil que requiere dicha empresa.

2.2.4. Igualdad y no discriminación laboral

La clave del principio de igualdad no radica en la “no diferenciación” sino en la “no discriminación”. Estamos frente a una discriminación cuando estamos ante cualquier distinción, exclusión basada en las características de las personas, que tengan como objetivo menoscabar el efectivo goce de los derechos humanos en cualquier esfera.

Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es

¹¹ Constitución 2008, Art. 11

necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo.

Por eso en nuestro país y en la Provincia de Santa Elena, específicamente en la cabecera cantonal debería de haber igualdad de oportunidades tanto para las personas jóvenes que recién terminan su nivel de estudios superiores, como para las personas que por falta de incentivo o porque no tuvieron ese empuje para adquirir mayores conocimientos tecnológicos, pero por el pasar de los años adquirieron la experiencias, prepáralos por medios de capacitaciones laborales, programas, políticas o proyectos, buscando una visión integral que disminuya la discriminación o sean rezagados en sus puestos de trabajos.



2.2.5. El Adulto en el ámbito laboral

En la mayoría de las culturas se considera como adulto a toda aquella persona que tiene más de 18 años. Aunque después de los 60 años de edad se les llame Adultos Mayores, existen diferencias entre quienes son mayores de 18 y menores de 60.

Como se sabe, la adultez no inicia ni termina exactamente en estos límites cronológicos. Aportaciones de algunos estudiosos en el campo del desarrollo humano coinciden en afirmar que la edad adulta tiene sus etapas, como:

- Edad Adulta Temprana (entre los 20 y 40 años)
- Edad Adulta Intermedia (de los 40 a los 65 años) y
- Edad Adulta Tardía (después de los 65 años de edad)

El Adulto tiene algunas ventajas y características que lo benefician ante un joven:

- Pretende y desarrolla una vida autónoma en lo económico y en lo social.
- Cuando tiene buena salud, está dispuesto a correr riesgos temporales de entrega corporal en situaciones de exigencia emocional.
- Puede y desea compartir una confianza mutua con quienes quiere regular los ciclos de trabajo, recreación y procreación, a fin de asegurar también a la descendencia todas las etapas de un desarrollo satisfactorio.
- Posee un concepto de si mismo como capaz de tomar decisiones y auto dirigirse.
- Juega un papel social, que conlleva responsabilidades desde el punto de vista económico, social, laboral y cívico.

- Forma parte de la población económicamente activa y cumple una función productiva
- Actúa independientemente en sus múltiples manifestaciones de la vida
- Su inteligencia sustituye a la instintividad
- Además de su preocupación por el saber, requiere del saber hacer y el saber ser.
- Tiene la capacidad para entregarse a afiliaciones y asociaciones concretas así como para desarrollar la fuerza ética necesaria para cumplir con tales compromisos.
- Sus experiencias laborales y sociales, así como sus responsabilidades, lo separan sustancialmente del mundo del niño y del joven.
- En los últimos años de esta etapa, se considera como alguien que enseña, educa o instituye, así como buen aprendiz.
- Necesita sentirse útil y productivo.



2.2.6. Discriminación por la edad

¿Cuál es la principal causa de discriminación en materia laboral en nuestro país? Seguramente contestemos políticamente lo correcto: la discriminación por sexo. Y nos estaremos equivocando, según el último informe elaborado por DBM España sobre el mercado laboral, la principal causa de discriminación laboral es la edad.¹² Las prácticas discriminatorias por edad quedan reflejadas constantemente en las ofertas y oportunidades de empleo de dos maneras:

1.- Discriminación indirecta o encubierta: cuando un candidato mayor de 30 años es rechazado para una vacante de empleo debido a la socorrida excusa de su “sobre cualificación”

2.- Discriminación directa o abierta: cuando en las propias ofertas de empleo se especifica la edad máxima para optar el puesto. Abundan este tipos de ofertas en la que con descaro se requiere una edad mínima de 25 años, como si la barrera entre 30 a 50 años imposibilitara a una persona a desempeñar el trabajo.



¹² DBM España: Discriminación laboral por la edad

Otra forma de discriminación encubierta la encontramos cuando las empresas fuerzan la salida de sus trabajadores a través de jubilaciones anticipadas, cuando éstos no estaban dispuestos a jubilarse todavía.

El Tratado de Ámsterdam de 1997, en su artículo 13, aprueba, por unanimidad, previa consulta al Parlamento Europeo, que se puedan adoptar medidas y acciones para luchar contra cualquier discriminación y cita a la EDAD como una de ellas.¹³

2.2.7. TIPOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

De acuerdo con la definición de discriminación laboral, esta puede clasificarse en varios tipos:

2.2.7.1. Discriminación salarial

Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad o de preparación académica, sino porque a veces son remuneraciones porque le dieron el puesto de trabajo por alguna influencia laboral.



¹³ Tratado de Ámsterdam de 1997, Art. 13

2.2.7.2. Discriminación en el Empleo

El empleo es un derecho y un deber social¹⁴ según nuestro ordenamiento constitucional. Sin embargo, no podemos dejar de considerar que el derecho a disfrutar de un puesto de trabajo que le permita al individuo cumplir con sus más elementales obligaciones personales, familiares o sociales, no ha pasado de ser un privilegio, una aspiración que, por razón de la estructura económica social en que se desenvuelve el país y el mundo entero, sólo pueden disfrutarla pocas personas, por lo menos en los términos de lo que se puede denominar un empleo estable, digno y suficientemente remunerado. Tal situación motivo a la OIT a la realización de una serie de acciones tendientes a disminuir sensiblemente las tasas de desempleo que experimenta la humanidad.¹⁵

Pero esto no ha hecho que disminuya la falta de empleo y eso que estamos viviendo en un mundo moderno, desarrollado y en vías de desarrollo, y en especial en el cantón Santa Elena posee un alto índice de desempleados y subempleados, cuya existencia constituye una lacra social que es necesario erradicarlo de una manera permanente.

El profesor Gil Calvo, Doctor en sociología y autor de libros sobre el empleo y el trabajo, escribe

:

“Es preciso y urgente observar como el deterioro físico del mayor está disminuyendo, pero aumenta su deterioro social e incluso moral. Se impone a los mayores una situación de

¹⁴ Constitución 2008

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo OIT

inactividad post-laboral que les hace perder el rol propio que ejercer. Y sin el carece de toda función social”¹⁶



2.2.7.3. Discriminación Ocupacional

Si nos referimos a discriminación ocupacional de personas que no tienen una adecuada preparación académica, significará que existirá una limitación en su trabajo, que no podrá aspirar a obtener un acenso y que quizás si para el empresario o empleador se le presentare una persona con mejor perfil, podría hasta de prescindir de sus servicios o caso contrario lo bajaría de categoría en sus funciones. Nunca o en casos muy esporádicos podrá alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

¹⁶ Dr. Gil Calvo: El empleo y el trabajo

Estos casos se presenta cuando las mujeres como los hombres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal, a la capacitación y entrenamiento que proporciona las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de salario.

2.2.8. Los Derechos Civiles y la Discriminación Laboral

Si bien es ciertas algunas leyes estatales dispersas consagraban la prohibición de discriminar en materia laboral y es a partir del presidente John F. Kennedy cuando empieza a perfilarse una solución legal definitiva. La promulgación de la ley de Derechos Civiles¹⁷ pone fin a un estado de cosas vergonzantes para un país considerando mundialmente como ejemplo de libertad y modernidad.

La mencionada ley incluye distintas actas que taxativamente prohíben la discriminación laboral, donde las minorías estadounidenses sufrían una inaceptable discriminación en el campo laboral, como ocurren en la provincia de Santa Elena específicamente en el cantón de Santa Elena, donde la mayoría de las personas que oscilan desde los 30 años de edad en adelante son ignorados o rechazados por empresas o entidades a la hora de contratar empleados, sin importar si tiene la experiencia o el conocimiento empírico del trabajo solicitado.

2.2.9. El famoso “Palanqueo” o Influencias Laborales

“Quien no tiene padrino no se bautiza” hasta cuando se sigue dando por todas partes en nuestro país el famoso “palanqueo” que resuelve y agiliza casi todo. ¿Habría autoridad que de una vez por todas termine con esta forma de corrupción de dar prioridad a alguien o a algo por amistad,

¹⁷ John F. Kennedy, Ley de Derechos Civiles

recomendación o por pasar dinero? Esta actitud deshonesta se ha instaurado tanto en las empresas públicas como privadas del país. Y es una práctica antepuesta a la verdadera capacidad y preparación que tienen las personas. Muchos ecuatorianos se esfuerzan para estar capacitados, aunque hay otros que no, sin embargo, cuando se da el caso de presentarse para aplicar para un puesto laboral, se choca con ese muro inmortal del “palanqueo” que solo da oportunidad al que tiene “padrino”.

A lo largo de la vida laboral en cualquiera de los sectores públicos o privados hemos visto algún tipo de discriminación, desde aquel que no tiene la famosa PALANCA POLITICA para ingresar a trabajar en el sector público, como a que RECOMENDADO que obtiene el empleo por ser amigo o familiar de alguno de los gerentes o funcionarios de la compañía donde se presenta la vacante.

Es común escuchar en algunas dependencias que se dicen “Si tienes palanca puedes entrar a trabajar”. Y la única esperanza que dan a los que no tienen una palanca es “deje su carpeta que nosotros lo llamaremos” pero nunca llaman. ¿Dónde queda la educación, los conocimientos, la experiencia que esforzadamente adquieren las personas logradas en anteriores trabajos?

Como es claro ante nuestra sociedad los intereses de las entidades al contratar o ascender algún trabajador dentro de cualquiera de las instituciones que existen en nuestra cabecera cantonal, no es del mejoramiento de la calidad en la producción, sino que simplemente se limitan a llenar una vacante con una persona que sea de fácil manipulación y que su aporte aunque es deseado no es el mas importante y otras veces porque entró por alguna influencia personal.

2.2.10 Principio de igualdad ante la ley universal

El principio de igualdad ante la ley consagra un trato igualitario de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos. No desconoce las desigualdades naturales, sociales y culturales que existen entre los seres humanos “diferencias físicas, intelectuales, económicas, creencias, etc. Por el contrario, parte de su reconocimiento para luego afirmar, consagrar y promover la igualdad en el ejercicio de los derechos y en materia de oportunidades”.

Además el principio de igualdad es un principio jurídico que se deriva del reconocimiento de la persona quien expresa a través del derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancias y opera como límite frente a la arbitrariedad.

Según lo dispuesto en La Norma Suprema de la República, en el Título II, DERECHOS, Capítulo primero, artículo 11, numeral 2, preceptúa:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.¹⁸

Según Katz el contenido y los límites del principio son más visibles cuando es definido negativamente: es la prohibición de la arbitrariedad o de la discriminación injustificada.

“se viola el principio de igual tratamiento, cuando no existe motivo razonable y atendible para un tratamiento desigual”.¹⁹

El derecho a ser tratado no solo es exigible frente a la autoridad pública, sino que también se proyecta a las relaciones entre particulares. Por ello,

¹⁸ Constitución de la República Art. 11, numeral 2

¹⁹ Katz: El contenido y los límites del Principio

para corregir desigualdades de hecho, se encarga al Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En este sentido se debe adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados, y proteger especialmente a aquellas personas que por cualquiera que sea su condición se encuentren circunstancias de inferioridad.

2.2.11. El Desempleo

Desempleo, paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En todo el mundo, pero aun mas en América Latina el desempleo ha sido un tema de la vida diaria. Aunque las depresiones mas profundas parecen haber dejado de ser una amenaza para las economías, el desempleo sigue acosando a las economías del mercado modernos.

Una de las principales preocupaciones de los gobiernos es combatir el desempleo o por lo menos mantenerlos a niveles bajos, ya que con ellos se asegura que el bienestar económico vaya paralelamente con el bienestar social.

El desempleo en el Ecuador de acuerdo a las encuestas realizadas se determinó que primero está Quito, luego Guayaquil, de ahí Cuenca siguiendo Machala y por ultimo Machala.

Según el ex asambleísta y catedrático de la facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Alberto Acosta²⁰, manifiesta:

“El manejo de la política económica anti cíclica ha permitido reducir el impacto de la crisis internacional sobre el empleo. Dijo que con una política ortodoxa, habría hecho que el índice trepe”

²⁰ Alberto Acosta: Ex asambleísta, catedrático de la Facultad de Ciencias Sociales

El presidente de la República, Rafael Correa, manifestó en una entrevista en Ecuador Tv que la tasa todavía es preocupante en cuanto al desempleo que existe en nuestro país. De toda forma indicó que el índice del Ecuador es mejor frente a otros países como Chile y a Colombia.



2.2.12. Libertad de Opinión

El deber de obediencia del trabajador no impide que exprese sus opiniones con firmeza y que formule críticas a las conductas del empleador o sus representantes.

Así lo señaló la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia en la sentencia 30911 del 3 de marzo de 2009 protegiendo los derechos laborales ²¹ de una persona despedida de su empleo por expresar respetuosamente su inconformidad por las órdenes de sus superiores. Son múltiples los casos en que los trabajadores son despedidos cuando sus jefes consideran que, cuestionar u opinar sobre sus órdenes o el manejo que dan a la empresa, es una causa justa de despido.

²¹ Sala de la Corte Suprema de Justicia: Derechos Laborales



2.2.13. Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad Laboral del Ecuador

El asambleísta Henry Cují vicepresidente de la Comisión de Justicia y Estructura del Estado, presentó el proyecto de Ley Orgánica de Igualdad Laboral,²² que pretende materializar el principio constitucional de igualdad y no discriminación de las personas contempladas en el artículo 11, numeral 2, inciso segundo, de la carta suprema.

La norma regirá para todos los empleadores de los sectores públicos, privados, de economía mixta y comunitaria, para los ciudadanos que tuvieren relación de dependencia laboral con ellos y los que participaren en procesos de selección de personal que se realizare en el país. Además manifestó que es responsabilidad del Estado garantizar que los procesos de selección de personal se lleve adelante en igualdad de condiciones, sin exclusiones de ninguna naturaleza, a fin de precautelar los derechos de la gente en riesgo de ser discriminadas en el ámbito laboral, mas aun si se considera que dicha actividad es fuente de generación económica, indispensable para el buen vivir de la familia.²³

²² Ley Orgánica de Igualdad Laboral

²³ Henry Cují vicepresidente de la Comisión de Justicia y Estructura del Estado

Se recuerda también que en el contexto de la campaña “Leyes para el país que soñamos”, promovida por la Asamblea Nacional, la población consultada, en una gran mayoría, se pronunció por una ley contra la discriminación laboral. Por tanto, la propuesta legal responde a ese clamor de la comunidad.

Tras precisar que, en la actualidad, es común observar en los avisos clasificados de la prensa nacional que las empresas privadas convocan a llenar vacantes de trabajo a personas que no sobrepasen los 35 años de edad, en franca discriminación de quienes superan los 40 o 50 años tratándose de los varones y que decir de las mujeres que exigen como requisito que sea de buena presencia, tener máximo 25 y no solamente se ve en las empresas privadas aunque estas son mas discretas porque no publican la falta de vacante sino que al acudir para solicitar una plaza de trabajo simplemente cogen la carpeta y luego de revisar y si ya pasas de la edad que ellos requieren, mas rápido archivan tus documentos o simplemente lo botan al tacho de la basura.

Bajo estos pésimos antecedentes, el proyecto de ley busca hacer efectivo el principio constitucional de igualdad y no discriminación laboral de las personas. Finalmente, se indica que para quien de forma arbitraria e injustificada, obstruya, impida u obstaculice el ingreso de una persona a un puesto de trabajo para el que cumple con los requisitos de idoneidad, se debería sancionar entre 3 a 10 remuneraciones unificadas, en los casos de pertenecer a los sectores privados y comunitarios, respectivamente. Mientras, para el sector público se sancionaría conforma a la Ley Orgánica de Servicio Público²⁴ y el Código de Trabajo.²⁵

²⁴ Ley Orgánica de Servicio Público

²⁵ Código de Trabajo

2.2.14. Posición de la Organización Internacional de Trabajo, OIT

Luego de emitida la Declaración de principios fundamentales en el trabajo, en 1998,²⁶ este organismo ha venido trabajando en diversos informes de seguimiento a las políticas laborales aplicadas por los países miembros de Naciones Unidas, ratificadas en el convenio 111, por medio del cual se comprometen a respetar, promover y llevar a la práctica, tales principios y derechos, entre los que figuran la eliminación de toda forma de discriminación en materia de ocupación y empleo.²⁷

No especifica el mencionado convenio, la discriminación por razones de edad, sin embargo, a partir del 2003, el tema cobra relevancia, y la OIT lo agrega en el informe denominado “La hora de igualdad en el trabajo”, al reconocerlo como una de las nuevas y más sutiles forma de discriminar.²⁸

²⁶ Declaración de principios fundamentales en el trabajo

²⁷ Convenio 111

²⁸ OIT Organización Mundial del Trabajo

2.2.15. Tratados internacionales

Los tratados Internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios, **derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.**²⁹

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen:

fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección de todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.³⁰

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúa como Derecho Internacional de Trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o mas

²⁹ Tratados Internacionales

³⁰ Tratados de integración

países, especialmente, para evitar emigraciones masivas entre países vecinos.³¹

2.2.16. Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son hoy mucho más que un mero ideal de la humanidad. Son un amplio cuerpo de leyes que obligan a los Estados. Su fuente mas importante es, sin lugar a duda la Declaración Universal de los Derechos Humanos³² de 1948, la cual sin embargo no tiene fuerza obligatoria, tratándose de una declaración y no de un tratado.



De tal manera los derechos humanos, a nivel internacional y nacional son ligados al derecho de los Estados, no es de sorprender que existe casi unanimidad entre los juristas de todo el mundo que los DD.HH. son esencialmente una normación de los derechos de las personas frente a los Estados y que son los responsables exclusivos para cumplir con ellos y vigilar su respeto.

³¹ Derecho Internacional de Trabajo

³² Declaración Universal de Derechos Humanos: 1948

En este sentido existe una relación de derechos y obligaciones “unidireccional” entre el Estado y los ciudadanos.

Usando un término de Javier Ciurlizza que manifiesta:

“Visto el Estado como único legítimo representante del bien común, es el único garante de los derechos de sus ciudadanos, y por lo tanto el único que puede ser requerido en caso de violación de estos derechos”

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.

Ante la problemática existente respecto del tema que estamos tratando, se hace necesario considerar diversos conceptos que vienen a consolidar nuestro punto de vista.

2.3.1. Discriminación Laboral

La discriminación laboral ha sido una de las formas mas comunes de represión en las diferentes sociedades y culturas “diferentes” muchas personas valiosas y capaces no son tomadas en cuenta. Estereotipos e ideas preconcebidas imperan en la selección de personal que se manejan en muchas empresas.

2.3.2. Discriminación por edad

Esta forma de discriminación afecta al grupo que busca trabajo, pues se imponen límites de edad para la contratación o bien se alega una falta de tiempo para alcanzar el desarrollo óptimo dentro de la empresa o un exceso de experiencia.

2.3.3. Derecho Laboral

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

También podemos definir como la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo.

2.3.4. Preparación Académica

Es el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

La definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específicos desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa.

2.3.5. Derecho Constitucional

Es el goce que tienen las personas, comunidades, nacionalidades y colectivos garantizados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales. El derecho Constitucional norma el funcionamiento del Estado a nivel nacional.

Fija las relaciones entre ciudadanos y Estado. El núcleo de cada Constitución democrática es, en consecuencia, un catálogo de los derechos civiles y políticos de los ciudadanos que el Estado debe respetar y adecuar su sistema legal, y por supuesto su comportamiento real, a un respeto cabal de los Derechos Humanos.

2.3.6. Influencias laborales

Son el conjunto de relaciones profesionales, que se disponen, y que son gente que sin tener necesariamente una relación personal con la persona, te conocen profesionalmente y pueden opinar sobre ti. Hay opiniones diferentes, mientras algunos piensan que todavía tienen mucha influencia en la selección de personal, otros aseguran que los contactos personales sirven cada vez menos “influye cuando hay dos candidaturas idénticas, y efectivamente se va a favorecer al que se conoce respecto del que no, porque efectivamente se le tiene mas confianza”.

2.3.7. Igualdad de oportunidades

Todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo, y no se debe ser objeto de discriminación. Muchos países han promulgado leyes que castigan al que niegue un puesto de

trabajo a una persona por cualquiera que sea los motivos establecidos en la constitución.

2.3.8. Guía Jurídica

Se entiende por Guía Jurídica aquello o aquel que tiene por objetivo y fin el conducir, encaminar y dirigir algo para que se llegue a buen puerto en la cuestión de que se trate.

2.3.9. Derecho al trabajo

Es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Las principales materias de la que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio domestico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

2.3.10. Sanción

En primer lugar, una sanción es uno de los elementos principales del ámbito jurídico y ha sido creada para representar la pena o castigo que puede recibir un sujeto como consecuencia del cometimiento de algún tipo de delito o acto ilegal. En este espacio, las sanciones están fijadas por ley y aparecen como el resultado de todo un sistema de categorías y jerarquizaciones que hacen que cada hecho reciba un tipo específico y particular de sanción.

2.4. Fundamentación Sociológica

Dentro del cantón Santa Elena existen entidades públicas con un sinnúmero de empleados que no se encuentran preparados académicamente y que oscilan desde los 35 años en adelante quedando relegados a un segundo plano y añadiendo más dificultades para enfrentarse al cambio por trabajadores más jóvenes y “mejor preparados”.

2.5. Fundamentación Legal

Los empleadores y empleadoras están obligados por las leyes laborales a asegurar un ambiente sano, lleno de oportunidades, condiciones de trabajo que no presenten peligro para la estabilidad de sus puestos de trabajo.

El respeto de los principios y derechos laborales, de las personas que desempeñan sus actividades sin haber obtenido sus conocimientos a través de una entidad educativa, lo que debe hacer los empleadores es tratar de generar condiciones de igualdad, con referencia de los otros trabajadores.

No obstante el marco jurídico que defiende los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios en entidades pública, no es lo suficientemente efectivo, ya que son objeto de discriminación al momento que se presentan un ascenso laboral, que en vez de subirlos de nivel laboral por la experiencia adquirida son minimizados de sus puestos de trabajo, lo que hacen es, porque a la hora de aumentar personal o disminuir tiende por el lado débil del trabajador o explotación, prolongadas jornadas de trabajo, salarios bajos, abuso sexual y maltrato, entre otros tipos de abuso.

2.5.1. TÍTULO II de los Derechos - Constitución de la República del Ecuador.-

En la constitución se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas se han incorporado derechos sociales y laborales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, frente a sus empleadores.

Art. 10. Derechos.- “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”.³³

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 antes las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

2.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

³³ Constitución de la República del Ecuador Art. 10

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 socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, porta 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 a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.³⁴

Art. 33.- 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.³⁵

2.5.2. Consejos Nacionales de Igualdad

Respecto del tema que estamos tratando, veamos lo que nos dice el artículo 156, sobre los Consejos Nacionales de igualdad:

Art. 156.- Los Consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación,

³⁴ *Ibíd.* Art. 11

³⁵ *Ibíd.* Art. 33

transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinara con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de Gobierno³⁶.

ART. 157.- Los Consejos Nacionales de Igualdad, se integrarán de forma paritaria, por representantes de la sociedad civil y del Estado, y estarán presididos por quien represente a la Función Ejecutiva. La estructura, funcionamiento y forma de integración de sus miembros se regulará de acuerdo con los principios de alternabilidad, participación democrática, inclusión y pluralismo.

Forma de trabajo y su retribución:

Art. 325.- 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.³⁷

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. .- El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

³⁶ Constitución de la República: Consejo Nacional de Igualdad: art. 156 y 157

³⁷ Constitución de la República Art. 325, Título VI, Capítulo V, Sección tercera

3.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

8.- El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.³⁸

10.- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.³⁹

Continuando con las Formas de Trabajo y su retribución, establecida en la Constitución, dentro del Régimen de Desarrollo, tenemos:

Art. 329.- “Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de

³⁸ *Ibíd.* Art. 326

organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basará en requisitos de habilidades, destrezas, formación, meritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas”.⁴⁰

El Estado, es el principal garantista de los derechos al trabajo que tienen las mujeres; de la no discriminación y demás derechos que debería privilegiar su espacio en la sociedad ecuatoriana, así lo estatuye el Art. 331 de la Constitución de la República:

Art. 331.- “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.”⁴¹

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”.⁴²

2.5.3. Código de Trabajo

⁴⁰ Constitución de la República Art. 329, Título VI, Capítulo V, Sección tercera

⁴¹ *Ibíd.* Art. 331

Muchos ordenamientos jurídicos, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil y elaborar códigos especializados sobre la materia. El código laboral es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularán las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales⁴³.

Cual es el ámbito en el que se aplica este Código:

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”.⁴⁴

Las personas trabajadoras sujetas al Código del trabajo, gozan de todos los derechos determinados en la Constitución y las Leyes; si bien es cierto el trabajo no es obligatorio, lo es una vez que se forma la relación laboral, pero dentro del marco jurídico pertinente; y, su irrenunciabilidad queda establecida también en la norma Suprema constitucional y legal, tornándose imperativo remitirnos a los artículos que al respecto en ella queda establecido:

⁴³ Código de Trabajo

⁴⁴ Código de Trabajo Art. 1

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. ⁴⁵

Art. 3.- Libertad de trabajo y Contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remuneraciones que no sean impuestas 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 remunerado⁴⁶.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.⁴⁷

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.⁴⁸

Art. 6.- Leyes Supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Código Civil y de Procedimiento Civil.⁴⁹

⁴⁵ Ibíd. Art. 2 Código de Trabajo

⁴⁶ Ibíd. Art. 3 Código de Trabajo

⁴⁷ Ibíd. Art. 4 Código de Trabajo

⁴⁸ Ibíd. Art. 5 Código de Trabajo

⁴⁹ Ibíd. Art. 6 Código de Trabajo

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 mas favorable a los trabajadores.⁵⁰

2.6. GLOSARIO

2.6.1. Capacitación.- Es el conjunto de procesos organizados, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos.

2.6.2. Trabajo.- Esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción y obtención de la riqueza, esfuerzo que es susceptible de valoración económica bien sea por la tarea realizada, por el tiempo usado, o por el rendimiento.

2.6.3. Empleador.- Es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física, para que preste un servicio profesional bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

2.6.4. Beneficios.- Bien que se hace o recibe. Utilidad y provecho, ganancia. Derecho que compete a uno por ley o privilegio.

2.6.5. Derecho.- Es el conjunto de normas que rigen la vida de las personas en sociedad o conjunto de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos interpersonales.

2.6.6. Tecnología.- Es el conjunto de conocimientos técnicos, ordenados científicamente, que permiten diseñar y crear bienes y servicios que

⁵⁰ Ibíd. Art. 7 Código de Trabajo

facilitan la adaptación al medio ambiente y satisfacer tanto las necesidades esenciales como los deseos de las personas.

2.6.7. Edad.- Cuando hablamos de la edad de una persona, estamos hablando de la cantidad de tiempo que ha pasado desde el nacimiento de la misma hasta el presente.

2.6.8. Irrespeto.- El irrespeto es una forma de agresión o coerción que deteriora las relaciones entre las personas y generalmente se presenta cuando empleamos alguno de los hábitos destructivos de las relaciones.

2.6.9. Incidencia.- La incidencia es el que representa el número de casos nuevos en un periodo de tiempo determinado.

2.6.10. Igualdad.- Es el trato idéntico que un organismo, Estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brindan a las personas sin que medie ningún tipo de reparo, por la raza, sexo,

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

TIPO DE INVESTIGACIÓN, POBLACIÓN, MUESTRA, MÉTODOS, INSTRUMENTOS.

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para la realización de nuestro trabajo de campo y de acuerdo a la presente investigación, creímos conveniente seguir los siguientes aspectos: la investigación cualitativa y cuantitativa.⁵¹

3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

El tipo de investigación que deseamos realizar y debido al análisis planteado sobre este campo de investigación, la escogencia del tipo de trabajo investigado determinará los pasos a seguir del estudio, sus técnicas y métodos que se puedan emplear en el mismo. En general determina todo el enfoque de la investigación influyendo en instrumentos, y hasta la manera de cómo se analiza los datos recaudados. Así, el punto de los tipos de investigación va a constituir un paso importante en la metodología que se utilizará para determinar los problemas que surgen sobre la problemática que se suscita con los empleados de entidades públicas de la Cabecera Cantonal que son discriminados, porque en su debido tiempo no le dieron la importancia de prepararse académicamente y solamente tuvieron la idea que lo principal era llevar el sustento diario a

⁵¹ Méndez: Metodología de la Investigación

sus hogares y el resto era secundario, por ello es necesario el método que se utilizará para determinar el enfoque del mismo.

3.2.1. Investigación de campo

Se trata de la investigación aplicada para comprender y resolver alguna situación, necesidad o problema en un contexto determinado. Los investigadores trabajan en el ambiente natural en que conviven las personas y las fuentes consultadas, de las que se obtendrán los datos más relevantes a ser analizados, son individuos, grupos y representantes de las organizaciones o comunidades. Cuando se habla de estudios de campo, nos referimos a investigaciones científicas, no experimentales dirigidas a descubrir relaciones e interacciones entre variables sociológicas, psicológicas en estructuras sociales reales y cotidianas.

En la Investigación de Campo se utilizó generalmente las Encuestas, las entrevistas, las misma que me permitió llegar a conocer en un tanto por ciento cuantas Empleados en el cantón Santa Elena han sido Discriminados laboralmente, por no haberse preparado académicamente y un aproximado de cuantas personas mayores de 35 años se encuentran desempleados por la falta de oportunidad al solicitar un empleo.

3.2.2. Investigación documental bibliográfica

El énfasis de la investigación está en el análisis teórico y conceptual producido por las fuentes primarias en el caso de documentos y secundarios en el caso de libros, internet, periódicos y otras publicaciones hasta el paso final de la elaboración de un informe o propuesta sobre el material registrado, ya sea investigaciones anteriores, material inédito, documentos legales. Las fuentes de conocimiento, de análisis e

interpretación serán fundamentalmente.⁵² Una investigación sobre los Empleados públicos que trabajan para una empresa pública. Se realizó será documental, si continuamos nuestra labor bibliográfica a base de Leyes, encuestas, estadísticas existentes, investigaciones anteriores, propias o ajenas, que nos permita ampliar nuestro conocimiento.

3.2.3. Investigación Explorativa

La investigación Explorativa es considerada como el primer acercamiento científico a un problema. Se utiliza cuando este aun no ha sido abordado o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no han sido aun determinantes en el sitio. Explorar significa incursionar en un territorio desconocido. Por lo tanto, emprenderemos una investigación exploratoria cuando no conocemos el tema por investigar, o cuando nuestro conocimiento es tan vago e impreciso que nos impide sacar las más provisorias conclusiones sobre qué aspectos son relevantes y cuáles no.

Se puede tener una gran voluntad y entusiasmo para estudiar o investigar cualquier tema, pero si se desconoce el mismo se debe iniciar un estudio exploratorio para empezar a conocerlo y familiarizarse con él, para precisar mejor el problema que interesa resolver o para comenzar a dar forma a alguna hipótesis que sobre la cuestión tengamos.

Para explorar un tema relativamente desconocido disponemos de un amplio espectro de medios para recolectar datos en diferentes ciencias: bibliografía especializada, entrevistas y cuestionarios hacia personas, observación participante (y no participante) y seguimiento de

⁵²Francisco Leiva Zea: Nociones de Metodología de la Investigación

casos. La investigación exploratoria terminará cuando, a partir de los datos recolectados, adquirimos el suficiente conocimiento como para saber qué factores son relevantes al problema y cuáles no. Hasta ese momento, se esta ya en condiciones de encarar un análisis de los datos obtenidos de donde surgen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Humberto Ramírez nos menciona que la Investigación Explorativa es:

“La búsqueda del conocimiento es un proceso lento. A pesar de los avances logrados, el hombre no ha encontrado aún un método perfecto para obtener respuestas a todas sus preguntas con un fin determinado, sin embargo el fin hace que por su propio medio se busquen resultados concretos” ⁵³ .

Con este tipo de investigación se pretende dar una visión general del promedio aproximado, respecto a los empleados que por cuestiones de conocimientos académicos o porque no tuvieron la oportunidad de obtener un título profesional, ahora son discriminados laboralmente por los empleadores; contratando gente joven con mejor nivel de conocimiento, olvidándose de la experiencia adquirida por el transcurrir de los años. Además se lo utiliza especialmente cuando el tema que se ha escogido o elegido ha sido poco explorado o es inédito y mas aun cuando es difícil formular hipótesis precisas de cierta generalidad o cuando aparece un nuevo problema que por su novedad no admite una descripción sistemática o cuando los recursos del investigador resultaren insuficientes emprender un trabajo mas profundo. En si la investigación Explorativa se emplea para identificar una problemática sea que se investiga por primera vez o son estudios muy pocos investigados.

⁵³ Humberto Ramírez: Investigación Explorativa

3.2.4. Investigación Descriptiva

Las investigaciones Descriptivas constituyen el punto de partida de las líneas de investigación, su objetivo es determinar la situación de las variables involucradas en el estudio.

Por medio de esta investigación lo que se va a realizar es describir la situación o lo que se investiga, buscar específicamente lo mas importante de la problemática del tema de investigación, para luego ser sometido a un análisis. En esta clase de investigación nos permitirá definir o indicar un aproximado de cuantos Empleados que pasan de los 30 años de edad, y en todo ese tiempo no fueron motivados por parte de sus empleadores a capacitarse y ahora son discriminados por falta de preparación académica y a la vez son reemplazados por gente joven en el cantón Santa Elena específicamente en la cabecera cantonal.

3.3. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

Dentro de los procedimientos de esta investigación está especificado el tipo de herramienta que se utilizó, la misma que me sirvió para la recopilación de muestras en la que se detallará el porcentaje, los resultados visibles de la realidad basados en la problemática.

3.3.1. La observación.- La Observación Científica consiste en la percepción sistemática y dirigida a captar los aspectos mas significativos de los objetos, hechos, realidades, contextos donde se desarrollan sociales y personas en el normalmente. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

Proporciona la información empírica necesaria para plantear nuevos problemas, formular hipótesis y su posterior comprobación. Ej. La

Discriminación Laboral de las personas de 30 a 50 años de edad en la cabecera cantonal por no tener una preparación académica mejor.

3.3.2. Observación Directa.- Es directa cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar en este caso sería la relación de los empleados públicos, y los empleadores.

Para Ernesto Rivas González (1997) "Investigación directa, es:

“Es aquella en que el investigador observa directamente los casos o individuos en los cuales se produce el fenómeno, entrando en contacto con ellos; sus resultados se consideran datos estadísticos originales”.⁵⁴

Es decir la observación directa se caracteriza por la interrelación que se da entre el investigador y los sujetos de los cuales se habrán de obtener ciertos datos. Como por ejemplo el autor del tema de investigación con los empleados públicos discriminados laboralmente y los empleadores de las diferentes entidades.

3.3.3. Observación Indirecta.- Es indirecta cuando el investigador entra en conocimiento del hecho o fenómeno a través de las encuestas, entrevista y también nos valemos de libros, revistas, informes, periódicos, etc., relacionadas con lo que estamos investigando.

3.4. INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

3.4.1. La Entrevista.- Es una técnica que se utilizará para obtener datos o la información requerida mediante el dialogo o conversación que se lo

⁵⁴ "Investigación directa, es aquella en que el investigador observa directamente los casos o individuos en los cuales se produce el fenómeno, entrando en contacto con ellos; sus resultados se consideran datos estadísticos originales"

realizará entre dos personas el entrevistador “investigador” y el entrevistado que sería con los Empleados que han sido o se han sentido discriminados laboralmente en esta cabecera cantonal. Se lo realiza con el fin de obtener información requerida como opiniones, sentimientos, comportamientos de los entrevistados y que nos permita la posibilidad de aclarar preguntas, y de resolver no en su totalidad las dificultades que se encontraren en la investigación.

De hecho, la entrevista constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo sería muy difícil conseguir. La entrevista que se realizara se lo hará de la siguiente forma.

Entrevista Personal

Puede definirse como una entrevista cara a cara, donde el entrevistador que sería tanto las egresadas de la carrera de derecho Elena Gómez Laínez y Cynthia Carrasco Polanco les harán las respectivas preguntas a los Jefes de Talento y Recursos Humano de las diferentes entidades sobre la problemática de la investigación que es la Discriminación Laboral de las personas de 30 a 50 años de edad al momento de solicitar un empleo.

3.4.2. La Encuesta.- La encuesta es una técnica importante destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interpersonales interesan al investigador. Para ello a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Este listado se denomina cuestionario.

El cuestionario es impersonal, porque no lleva el nombre ni otra identificación de las personas que lo responde, ya que no interesan esos

datos. Además es mucho más económica que realizarlo mediante entrevista.

Esta encuesta nos permite poder conocer y hacer un diagnóstico de lo que realmente está sucediendo con la problemática de la discriminación laboral de las personas de 30 a 50 años en el Cantón de Santa Elena, y además dar un índice de cuantos empleados jóvenes trabajan para una entidad.

CONCEPTOS	CATEGORIAS	VARIABLES	INDICADORES	INDICES
Discriminación laboral	Discriminación	El alto índice de personas desempleadas de 30 a 50 años	Aplicación de una Encuesta	Jefes de Talento Humano y de Recursos Humanos
Es una forma de represión donde las personas valiosas y capaces no son tomadas en cuenta al momento de la selección de personal de una empresa o entidad	Desempleos	Pocas plazas de trabajo	Análisis cuantitativo y cualitativo	Empleados de Entidades Públicas
Derecho Constitucional			Diseño de una Guía Jurídica	Desempleados

3.5. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

3.6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

- Este proyecto nace de la necesidad de los múltiples problemas que aquejan a muchos empleados que han dado años de su vida al trabajo y que ahora en este tiempo que estamos viviendo, donde ahora existe la tecnología, son desplazados o reemplazados por gente que ha adquirido mayores conocimientos, como es el caso de las personas jóvenes y por ende son quienes pasan a ocupar mejores puesto de trabajo, minimizando al empleado viejo.
- Para dar cumplimiento a lo establecido dentro del parámetro de este proyecto se procederá a recoger información de las Entidades Públicas, hogares de personas que han sido despedidos, producto de la discriminación laboral en esta cabecera cantonal.

Se procedió a realizar entrevistas, encuestas a múltiples personas involucradas dentro de este problema, a los Empleados, desempleados y Jefes de Talento Humanos y de Recursos Humanos.

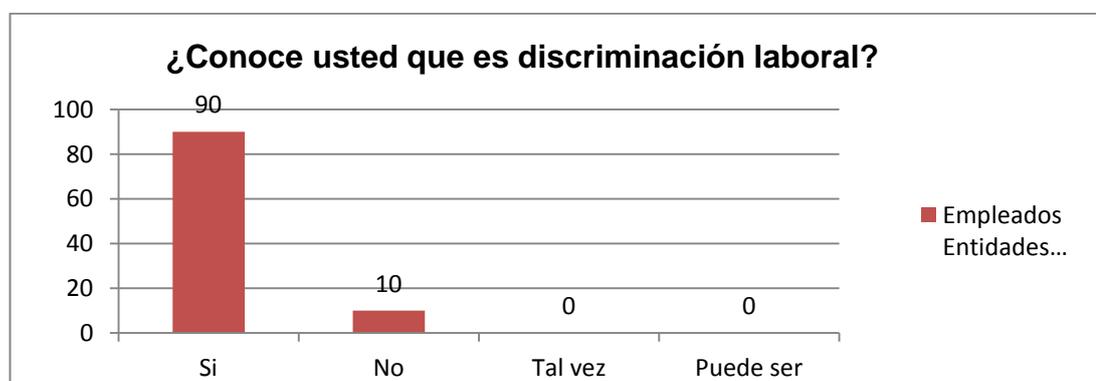
3.7. ENCUESTA A EMPLEADOS PÚBLICOS, JEFES DE TALENTO HUMANO Y PERSONAS DESEMPLEADAS

3.7.1. Análisis e interpretación de encuestas realizadas a Empleados Públicos del cantón Santa Elena – Provincia de Santa Elena.

CUADRO # 2

1.- ¿Conoce usted que es discriminación laboral?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	9	9
No	1	1
Tal vez		0
Puede ser		0
Total	10	10

Grafico # 1



Fuente: Registro Civil, Consejo Electoral, Gobernación, Prefectura, Municipio de Santa Elena, Defensoría del Pueblo, Dirección de Educación, Hospital de Santa Elena, Ministerio de Agricultura, Destacamento de Policía de Santa Elena.

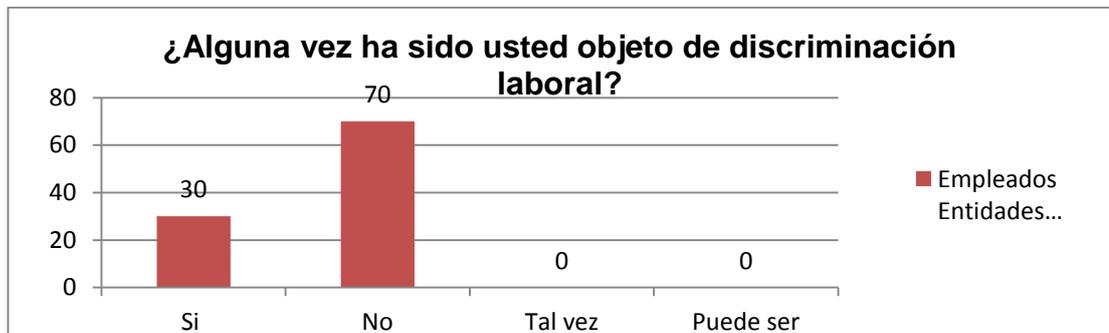
Autor: Empleados Públicos

La mayoría de los Empleados Públicos que han sido encuestados que laboran en las diferentes entidades públicas en esta cabecera cantonal saben lo que es realmente la Discriminación laboral.

CUADRO # 3.

2.- ¿Alguna vez ha sido usted objeto de discriminación laboral?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	3	30
No	7	70
Tal vez	0	0
Puede ser	0	0
total	10	100

GRÁFICO # 2



Fuente: Registro Civil, Consejo Electoral, Gobernación, Prefectura, Municipio de Santa Elena, Defensoría del Pueblo, Dirección de Educación, Hospital de Santa Elena, Ministerio de Agricultura, Destacamento de Policía de Santa Elena.

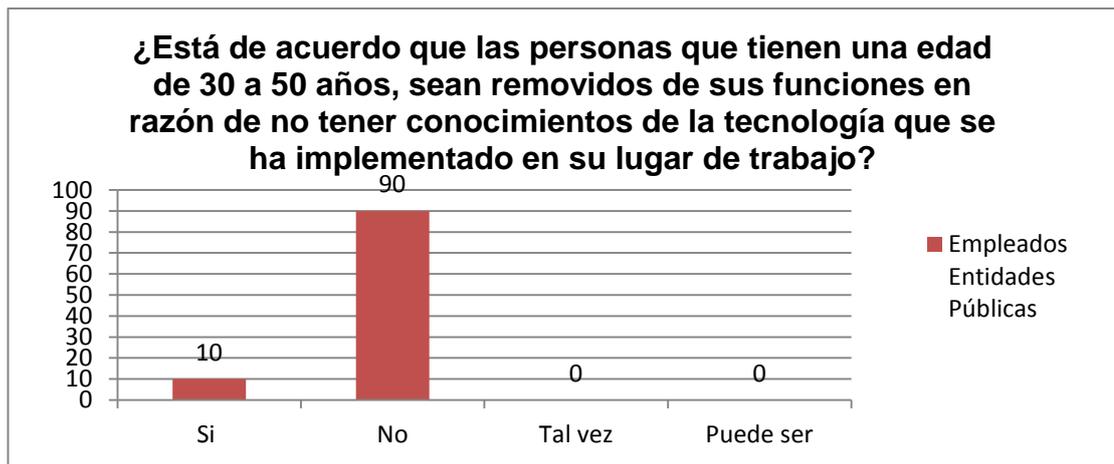
Autor: Empleados Públicos

En la mayoría de entidades públicas más del 50% de los empleados encuestado aseguran que en algún momento fueron discriminados laboralmente e incluso han tenido que recurrir a medios legales para poder hacer valer sus derechos ya sea demandando a la empresa o entidad pública pero así mismo están los que abandonan los procesos legales por no tener medios económicos para cubrir los gastos de la defensa de sus causas.

CUADRO # 4.

3.- ¿Está de acuerdo que las personas que tienen una edad de 30 a 50 años, sean removidos de sus funciones en razón de no tener conocimiento de la tecnología que se ha implementado en su lugar de trabajo?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	1	10
No	9	90
Tal vez	0	0
Puede ser	0	0
total	10	100

GRÁFICO # 3



Fuente: Registro Civil, Consejo Electoral, Gobernación, Prefectura, Municipio de Santa Elena, Defensoría del Pueblo, Dirección de Educación, Hospital de Santa Elena, Ministerio de Agricultura, Destacamento de Policía de Santa Elena.

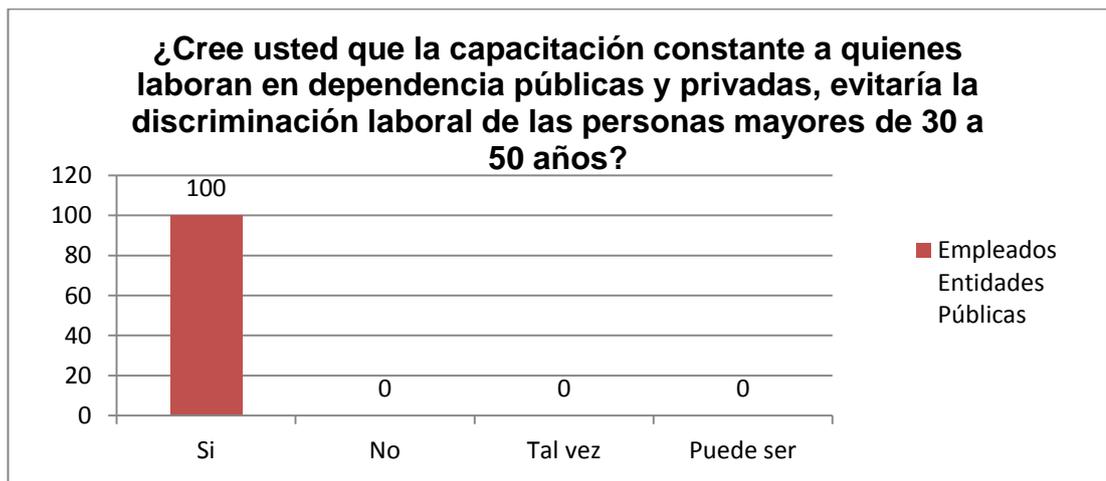
Autor: Empleados Públicos

Actualmente vivimos en un mundo globalizado, donde predomina la tecnología, aunque en el tiempo de estudios de las personas mayores de 35 años no existía, pero sienten que se les debe dar también oportunidad de superarse y de aprender.

CUADRO # 5

4.- ¿Cree usted que la capacitación constante a quienes laboran en dependencias públicas y privadas, evitaría la discriminación laboral de las personas mayores de 30 a 50 años?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	10	100
No	0	0
Tal vez	0	0
Puede ser	0	0
total	10	100

GRÁFICO # 4



Fuente: Registro Civil, Consejo Electoral, Gobernación, Prefectura, Municipio de Santa Elena, Defensoría del Pueblo, Dirección de Educación, Hospital de Santa Elena, Ministerio de Agricultura, Destacamento de Policía de Santa Elena.

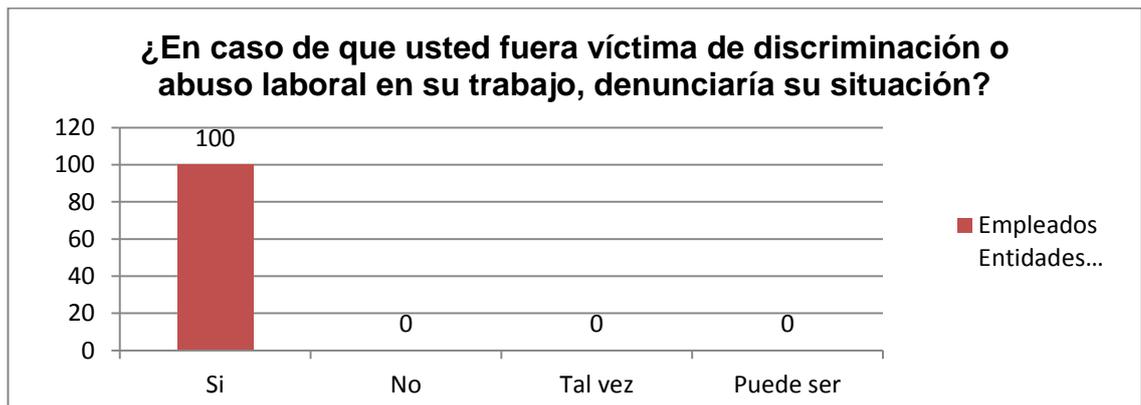
Autor: Empleados Públicos

Con la actitud que el empleador capacite a sus empleados, le estaría dando mayores réditos a sus funciones, obteniendo así mayor eficacia en las labores encomendadas.

CUADRO # 6

5.- ¿En caso de que usted fuera víctima de discriminación o abuso laboral en su trabajo, denunciaría su situación?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	10	100
No	0	0
Tal vez	0	0
Puede ser	0	0
total	10	100

GRÁFICO # 5



Fuente: Registro Civil, Consejo Electoral, Gobernación, Prefectura, Municipio de Santa Elena, Defensoría del Pueblo, Dirección de Educación, Hospital de Santa Elena, Ministerio de Agricultura, Destacamento de Policía de Santa Elena.

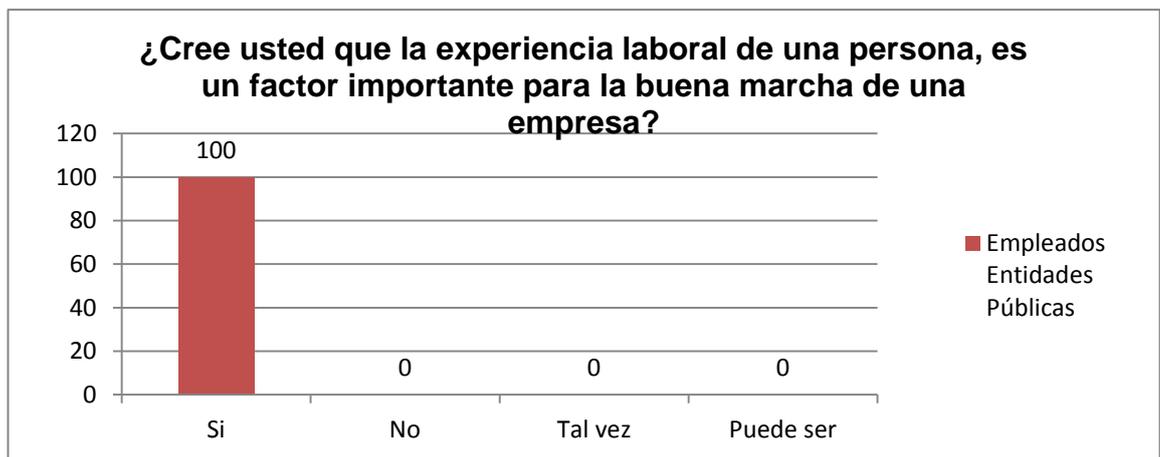
Autor: Empleados Públicos

Todos los trabajadores tenemos nuestros derechos que nos ampara la constitución y si dentro de nuestra fuente de trabajo somos objetos de discriminación o abuso laboral, nosotros debemos denunciar a los entes competentes y no callarnos por el miedo a que nuestros empleadores tomen represalia contra nosotros.

CUADRO # 7

6.- ¿Cree usted que la experiencia laboral de una persona, es un factor importante para la buena marcha de una empresa?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	10	100
No	0	0
Tal vez	0	0
Puede ser	0	0
total	10	100

GRÁFICO # 6



Fuente: Registro Civil, Consejo Electoral, Gobernación, Prefectura, Municipio de Santa Elena, Defensoría del Pueblo, Dirección de Educación, Hospital de Santa Elena, Ministerio de Agricultura, Destacamento de Policía de Santa Elena.

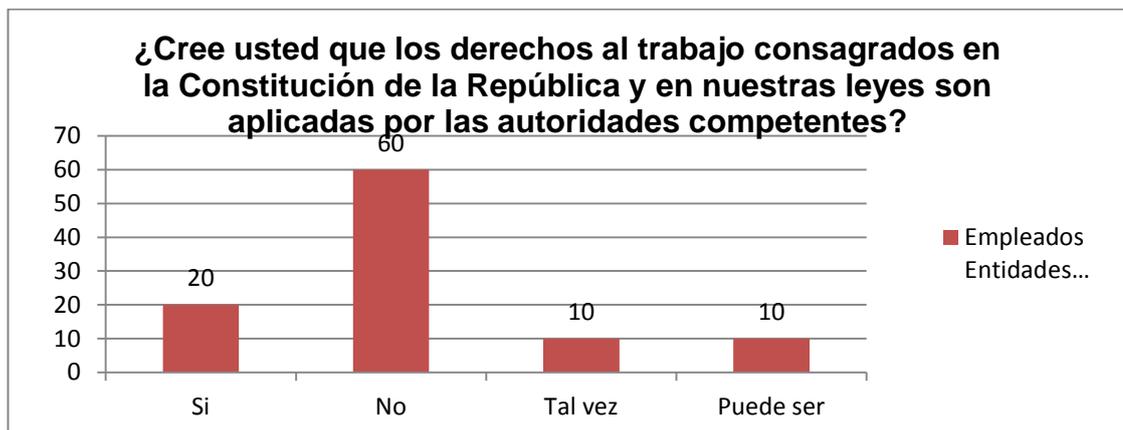
Autor: Empleados Públicos

La experiencia que una persona llega acumular en el transcurrir del tiempo, es muy importante, porque con ello esta se va a conducir con mayor responsabilidad en sus labores cotidianas y esto conlleva a obtener una mejor productividad para la empresa.

CUADRO # 8

7.- ¿Cree usted que los derechos al trabajo consagrados en la Constitución de la República y en nuestras leyes son aplicadas por las autoridades competentes?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	2	20
No	6	60
Tal vez	1	10
Puede ser	1	10
Total	10	100

GRÁFICO # 7



Fuente: Registro Civil, Consejo Electoral, Gobernación, Prefectura, Municipio de Santa Elena, Defensoría del Pueblo, Dirección de Educación, Hospital de Santa Elena, Ministerio de Agricultura, Destacamento de Policía de Santa Elena.

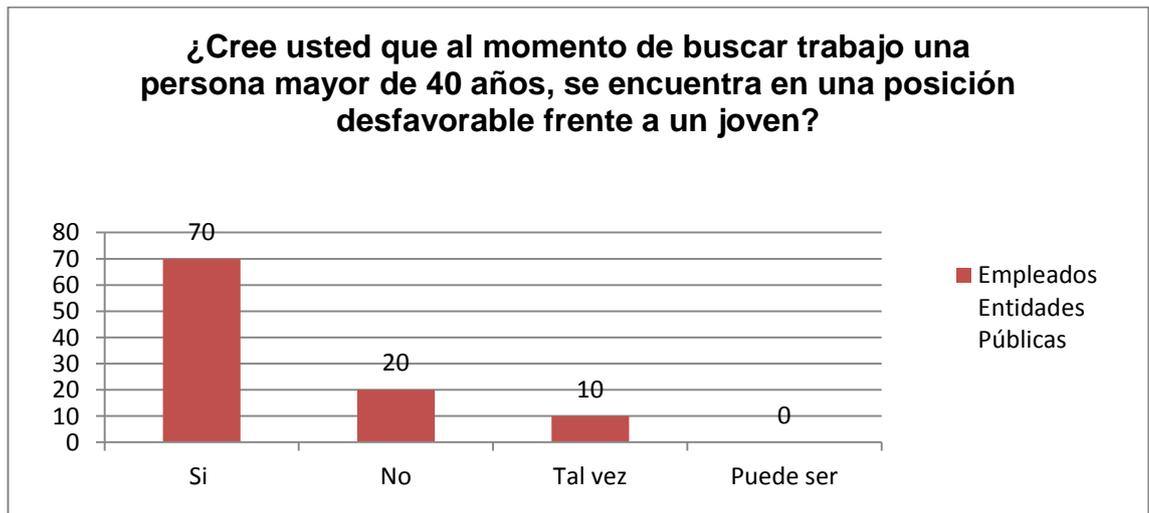
Autor: Empleados Públicos

Hay casos que los trabajadores al tener algún problema laboral con los empleadores acudimos a las Inspectoría o Ministerio Laborales en busca de ayuda por cuanto nos acogemos al Código de Trabajo, pero en muchos casos existen actos de corrupción de parte de funcionarios que en contubernios con los empleadores dejan sin objeto las denuncias presentadas.

CUADRO # 9

8.- ¿Cree usted que al momento de buscar trabajo una persona mayor de 40 años, se encuentra en una posición desfavorable frente a un joven?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	7	70
No	2	20
Tal vez	1	10
Puede ser	0	0
Total	10	100

GRÁFICO # 8



Fuente: Registro Civil, Consejo Electoral, Gobernación, Prefectura, Municipio de Santa Elena, Defensoría del Pueblo, Dirección de Educación, Hospital de Santa Elena, Ministerio de Agricultura, Destacamento de Policía de Santa Elena.

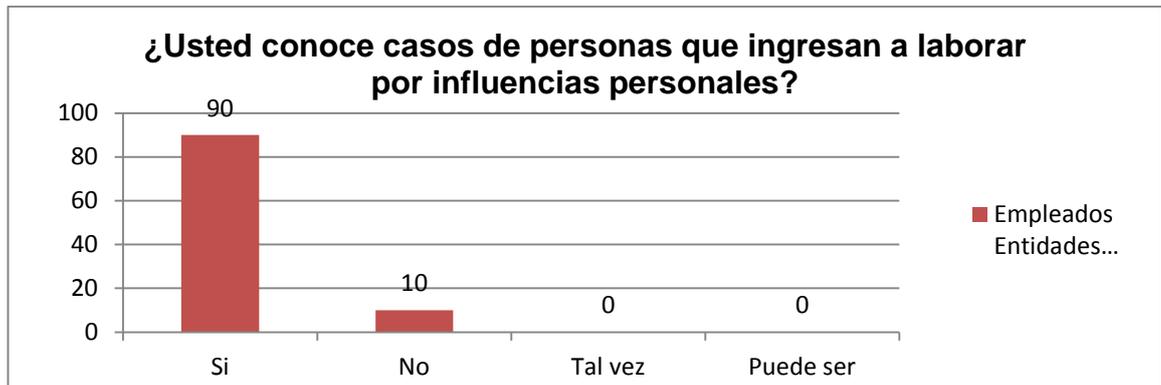
Autor: Empleados Públicos

En la actualidad existe este tipo de discriminación que al seleccionar a un aspirante para un puesto de trabajo, le objeta su edad sin tomar en cuenta que esta persona ha tenido una amplia experiencia laboral.

CUADRO # 10

9.- ¿Usted conoce casos de personas que ingresan a laborar por influencias personales?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	9	90
No	1	10
Tal vez	0	0
Puede ser	0	0
Total	10	100

GRÁFICO # 9



Fuente: Registro Civil, Consejo Electoral, Gobernación, Prefectura, Municipio de Santa Elena, Defensoría del Pueblo, Dirección de Educación, Hospital de Santa Elena, Ministerio de Agricultura, Destacamento de Policía de Santa Elena.

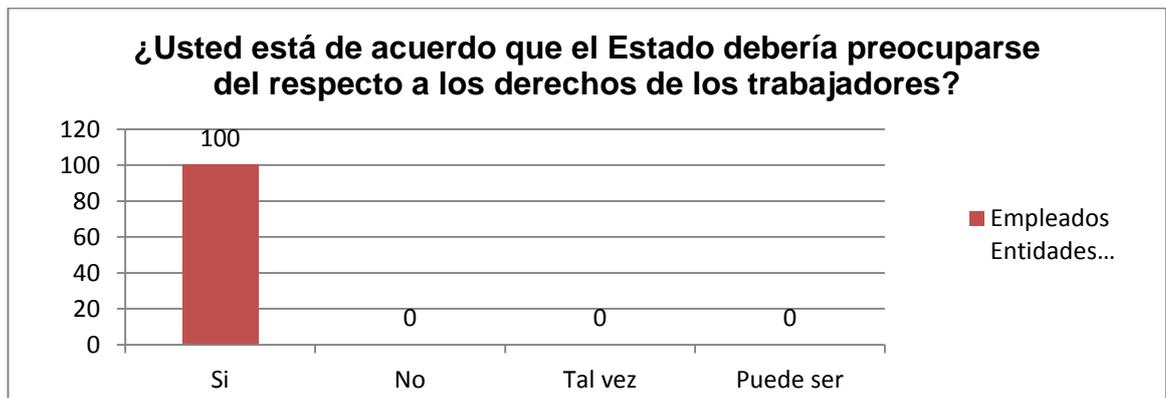
Autor: Empleados Públicos

Estos casos suceden cotidianamente por el llamado padrino donde muchos aspirantes presentan una mejor hoja de vida, las cuales no son aceptadas porque de ante mano ya tienen designada a la persona que ocupará el cargo laboral, haciendo de esto una pantalla como formalismo.

CUADRO # 11

10.- ¿Usted está de acuerdo que el estado debería preocuparse del respecto a los derechos de los trabajadores?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	10	100
No	0	0
Tal vez	0	0
Puede ser	0	0
Total	10	100

GRÁFICO # 10



Fuente: Registro Civil, Consejo Electoral, Gobernación, Prefectura, Municipio de Santa Elena, Defensoría del Pueblo, Dirección de Educación, Hospital de Santa Elena, Ministerio de Agricultura, Destacamento de Policía de Santa Elena.

Autor: Empleados Públicos

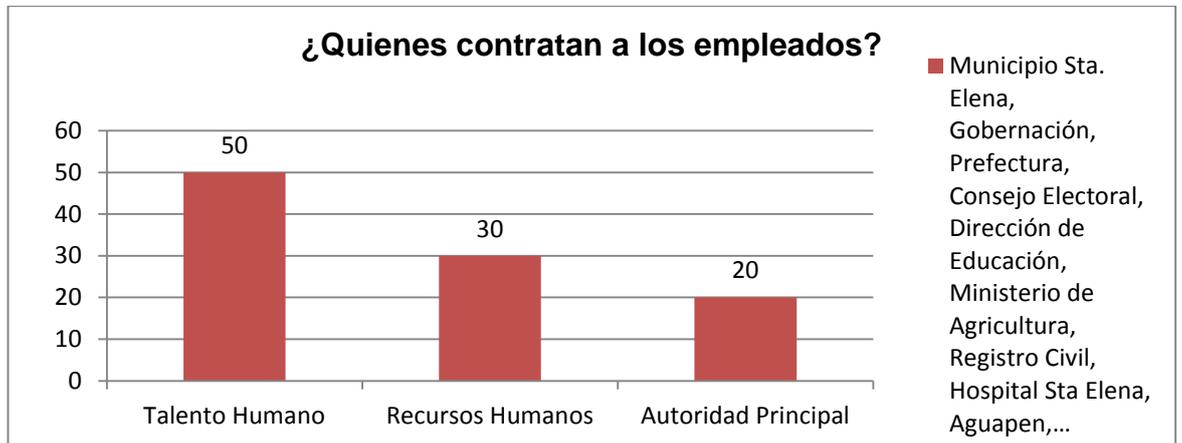
El Estado está en la obligación de hacer respetar los derechos de los trabajadores tanto como lo demanda en la Constitución como en el Código de Trabajo.

3.7.2. Análisis e interpretación de encuestas realizadas a Jefes de Talento y Recursos Humanos de las diferentes entidades públicas del cantón Santa Elena – Provincia de Santa Elena.

Cuadro # 1

1.- ¿Quiénes contratan a los empleados?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Talento Humano	5	50
Recursos Humanos	3	30
Autoridad Principal	2	20
total	10	100

Gráfico # 1



Fuente: Municipio de Santa Elena, Gobernación, Prefectura, Consejo Electoral, Dirección de Educación, Ministerio de Agricultura, Registro Civil, Hospital de Santa Elena, Aguapen y Empresa Eléctrica.

Autor: Jefes de Talento y Recursos Humanos

El jefe de talento humano mas un asistente por orden de un organismo regular encargado de avalar la necesidad de adquirir nuevo personal.

Cuadro # 2

2.- Al momento de escoger personal ¿Usted que es lo que ve primero el Título Profesional o los certificados de experiencias laborales?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Titulo Profesional	6	60
Certificado de Experiencias Laborales	1	10
Las dos cosas	3	30
Total	10	100

Gráfico # 2



Fuente: Municipio de Santa Elena, Gobernación, Prefectura, Consejo Electoral, Dirección de Educación, Ministerio de Agricultura, Registro Civil, Hospital de Santa Elena, Aguapen y Empresa Eléctrica.

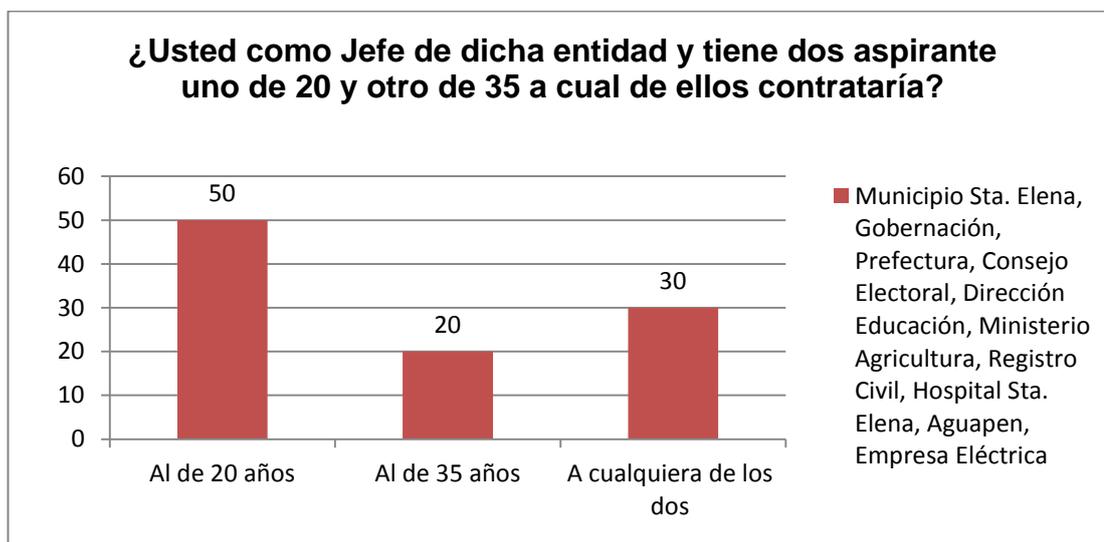
Autor: Jefes de Talento y Recursos Humanos

Lo primero que realizan es revisar las carpetas y darse cuenta si reúnen Perfil de acuerdo al puesto que ostenta es decir el Título Profesional, luego la capacidad y por ultimo la experiencia. .

Cuadro # 3

3.-¿ Usted como Jefe de dicha entidad y tiene dos aspirante uno de 20 y otro de 35 a cual de ellos contrataría?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Al de 20 años	5	50
Al de 35 años	2	20
A cualquiera de los dos	3	30
Total	10	100

Gráfico # 3



Fuente: Municipio de Santa Elena, Gobernación, Prefectura, Consejo Electoral, Dirección de Educación, Ministerio de Agricultura, Registro Civil, Hospital de Santa Elena, Aguapen y Empresa Eléctrica.

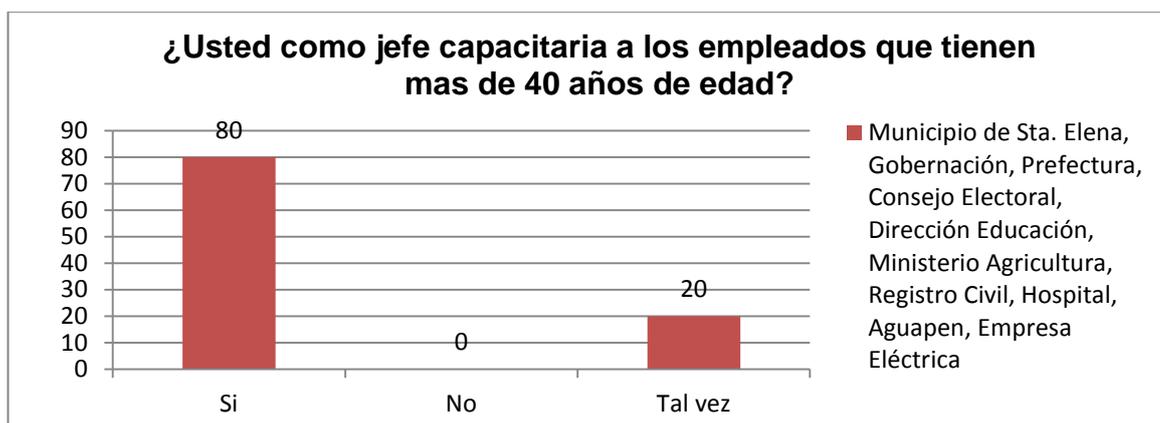
Autor: Jefes de Talento y Recursos Humanos

Los Jefes de Talento y Recursos Humanos la mayoría de ellos manifestaron que les darían prioridad a una persona joven, porque está al día en conocimiento y para ellos sería más fácil desempeñar su trabajo

Cuadro # 4

4.- ¿Usted como jefe capacitaría a los empleados que tienen mas de 40 años de edad?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	8	80
No	0	0
Tal vez	2	20
Total	10	100

Gráfico # 4



Fuente: Municipio de Santa Elena, Gobernación, Prefectura, Consejo Electoral, Dirección de Educación, Ministerio de Agricultura, Registro Civil, Hospital de Santa Elena, Aguapen y Empresa Eléctrica.

Autor: Jefes de Talento y Recursos Humanos

Si el caso lo amerita ellos estarían en la obligación de capacitarlos porque cada día se debe aprender mas, siendo un derecho que tiene cada trabajador estar al día en el desempeño de su trabajo.

Cuadro # 5

5.- ¿Usted se prestaría a contratar un empleado si es recomendado por una amistad suya o porque se lo ordenaron?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	0	0
No	8	80
Tal vez	2	20
Total	10	100

Gráfico # 5



Fuente: Municipio de Santa Elena, Gobernación, Prefectura, Consejo Electoral, Dirección de Educación, Ministerio de Agricultura, Registro Civil, Hospital de Santa Elena, Aguapen y Empresa Eléctrica.

Autor: Jefes de Talento y Recursos Humanos

Solo se contrata mediante concurso de mérito y oposición, evaluando sus conocimientos ya que formaría parte de ser un elemento esencial de la Institución que lo contrate.

Cuadro # 6

6.- ¿Ha tenido que prescindir de un empleado porque no tiene una preparación académica?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	2	20
No	7	70
Tal vez	1	10
Total	10	100

Gráfico # 6



Fuente: Municipio de Santa Elena, Gobernación, Prefectura, Consejo Electoral, Dirección de Educación, Ministerio de Agricultura, Registro Civil, Hospital de Santa Elena, Aguapen y Empresa Eléctrica.

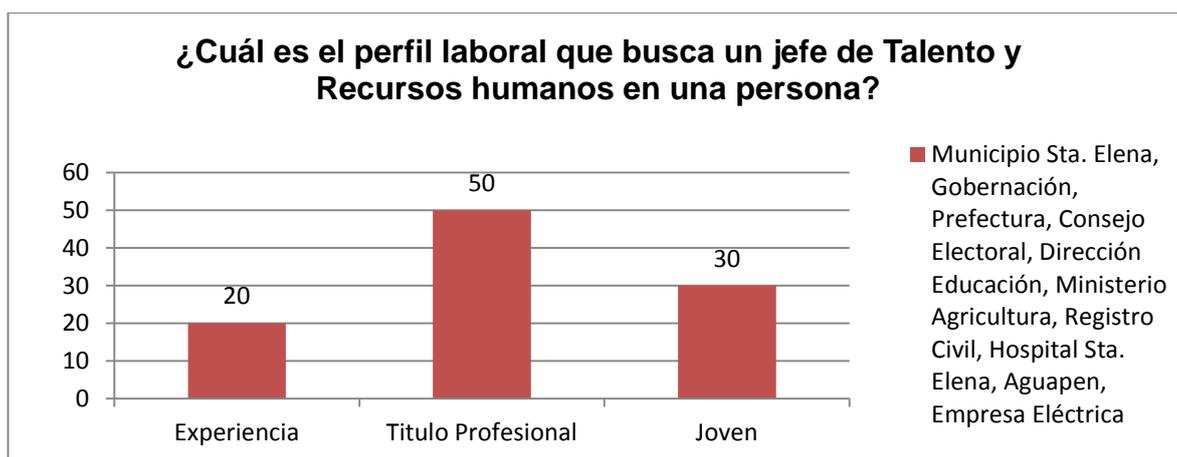
Autor: Jefes de Talento y Recursos Humanos

En algunas ocasiones solo se le da de baja al puesto ya que muchas veces no se desempeña como debe ser y esto depende de las órdenes que emita un organismo superior que es quien registra el desempeño de los empleados

Cuadro # 7

7.- ¿Cuál es el perfil laboral que busca un jefe de Talento y Recursos Humanos en una persona?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Experiencia	2	20
Título Profesional	5	50
Joven	3	30
Total	10	100

Gráfico # 7



Fuente: Municipio de Santa Elena, Gobernación, Prefectura, Consejo Electoral, Dirección de Educación, Ministerio de Agricultura, Registro Civil, Hospital de Santa Elena, Aguapen y Empresa Eléctrica.

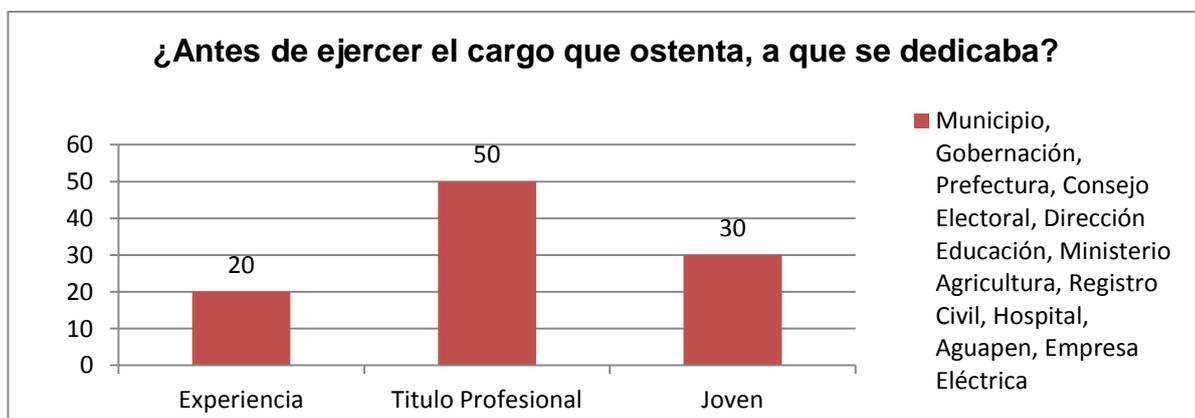
Autor: Jefes de Talento y Recursos Humanos

Lo que establezcan los organismos superiores y más que nada que tenga una preparación académica de acuerdo con el puesto de trabajo que va a desempeñar.

Cuadro # 8

8.- ¿Antes de ejercer el cargo que ostenta, a que se dedicaba?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Experiencia	2	20
Título Profesional	5	50
Joven	3	30
Total	10	100

Gráfico # 8



Fuente: Municipio de Santa Elena, Gobernación, Prefectura, Consejo Electoral, Dirección de Educación, Ministerio de Agricultura, Registro Civil, Hospital de Santa Elena, Aguapen y Empresa Eléctrica.

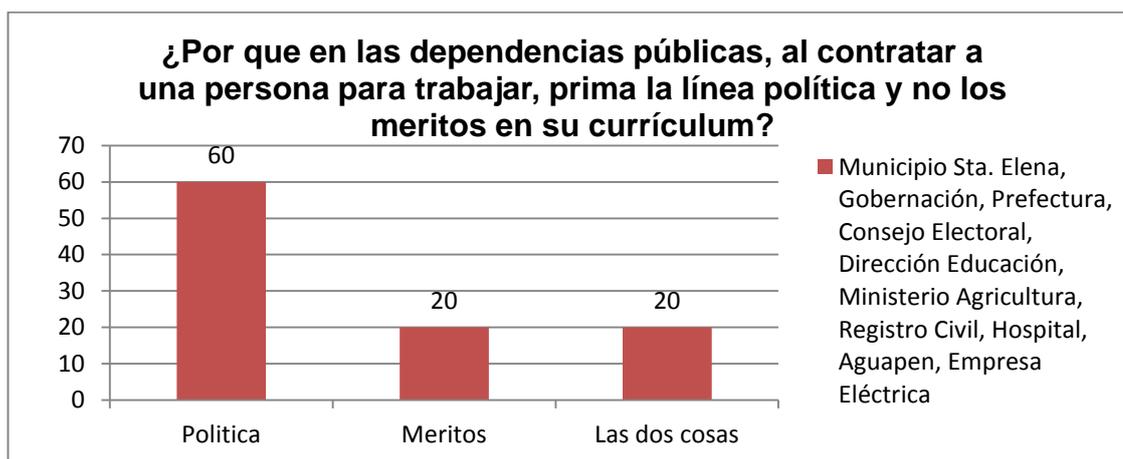
Autor: Jefes de Talento y Recursos Humanos

Algunos jefes han ostentado cargo de nivel alto, como Técnico de Infraestructura (MAGAP), Defensor Público de Guayaquil (CNE). Asistente de Recursos Humanos (Hospital), Director de Gestión Ambiental (Prefectura). Secretaria (Gobernación).

Cuadro # 9

9.- ¿Por qué en las dependencias públicas, al contratar a una persona para trabajar, prima la línea política y no los meritos en su Curriculum?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Política	6	60
Méritos	2	20
Las dos cosas	2	20
Total	10	100

Gráfico # 9



Fuente: Municipio de Santa Elena, Gobernación, Prefectura, Consejo Electoral, Dirección de Educación, Ministerio de Agricultura, Registro Civil, Hospital de Santa Elena, Aguapen y Empresa Eléctrica

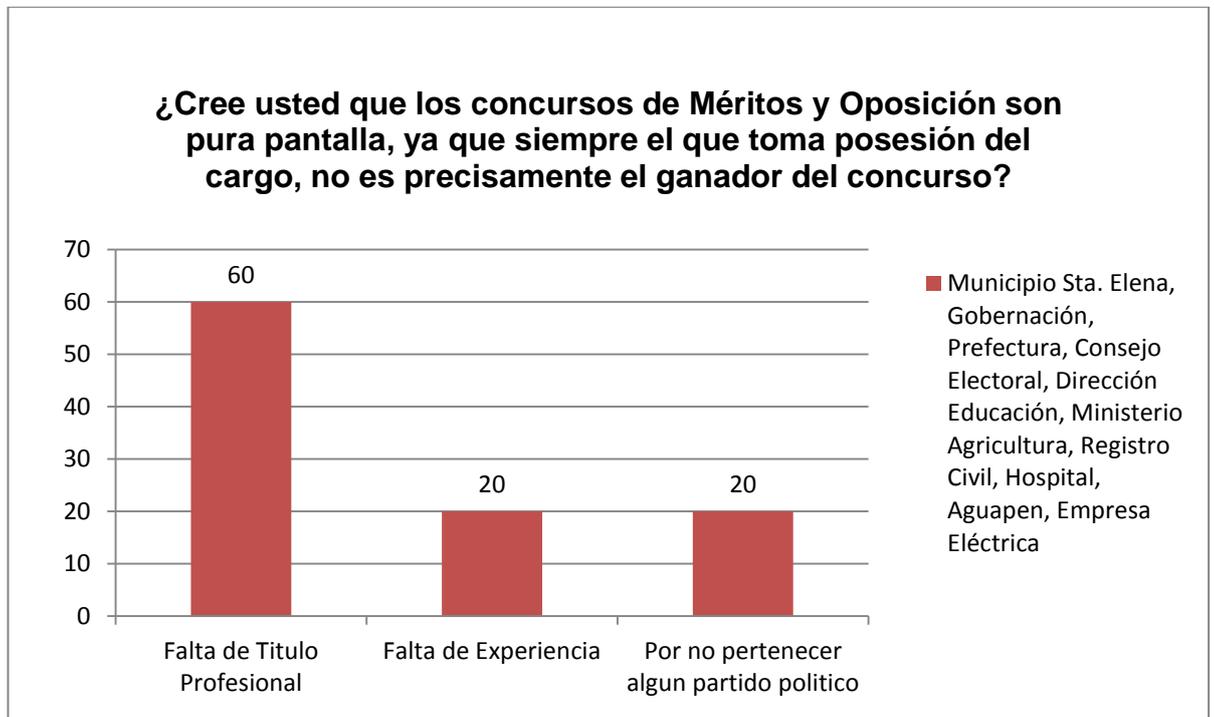
Autor: Jefes de Talento y Recursos Humanos

No es necesariamente que prime la línea política sino que muchos se identifican de esa manera o es el camino mas fácil para conseguir un puesto de trabajo en alguna Entidad Pública.

Cuadro # 10

10.- ¿Cree usted que los concursos de Mérito y Oposición son pura pantalla, ya que casi siempre el que toma posesión del cargo, no es precisamente el ganador del concurso?		
Alternativa	Frecuencia	100%
SI	6	60
No	3	30
Tal vez	1	10
Total	10	100

Gráfico # 10



Fuente: Municipio de Santa Elena, Gobernación, Prefectura, Consejo Electoral, Dirección de Educación, Ministerio de Agricultura, Registro Civil, Hospital de Santa Elena, Aguapen y Empresa Eléctrica

Autor: Jefes de Talento y Recursos Humanos

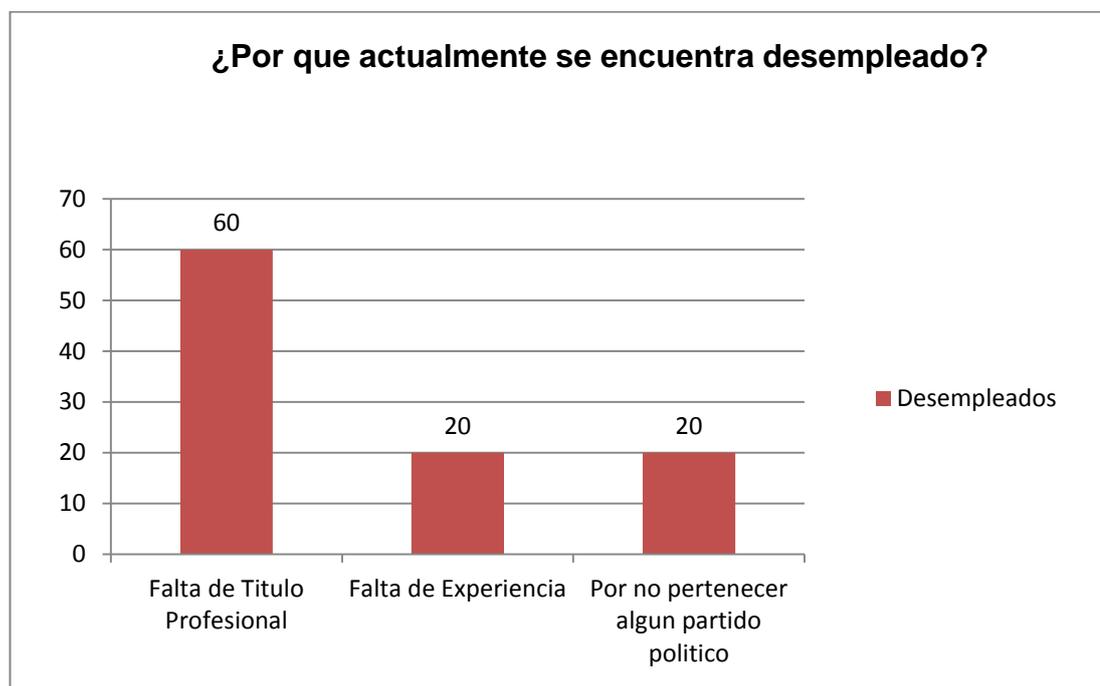
Aunque exista una contradicción, se ve claramente que se dan caso donde los concursos de Mérito y Oposición sirven para despistar a los otros concursantes.

3.7.3. Análisis e interpretación de encuestas a desempleados del cantón Santa Elena – Provincia de Santa Elena.

Cuadro # 1

1.- ¿Por qué actualmente se encuentra desempleado?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Falta de Plazas de Trabajo	7	70
Por la edad	1	10
Falta de Título Profesional	2	20
Total	10	100

Gráfico # 1



Fuente: Calles de la Cabecera Cantonal

Autor: Desempleados que habitan en la cabecera cantonal

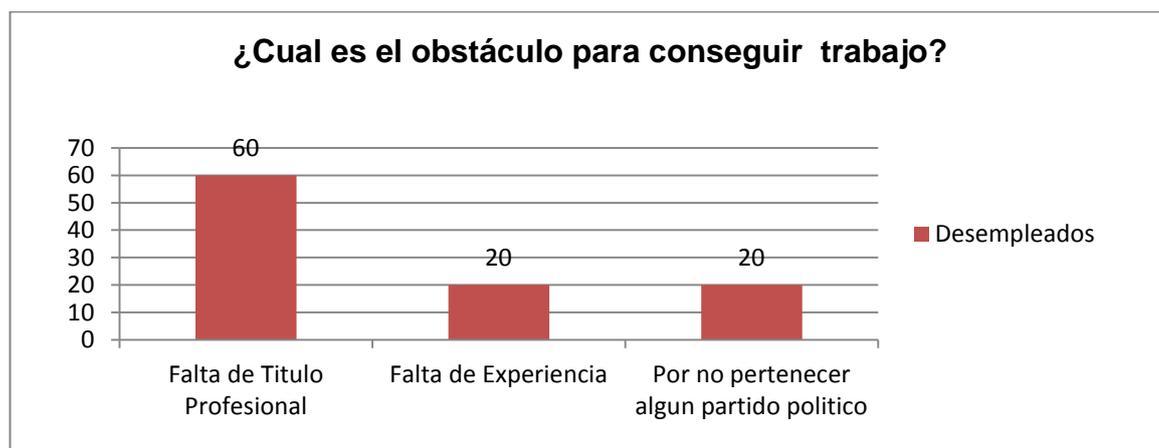
Aseguran que no hay fuentes de trabajo y que el gobierno no crea formas de ayudar a los desempleados para que puedan encontrar empleo

además aseguran que en la actualidad los empleadores exigen mas requisitos y mejor nivel educativo lo cual a muchos que apenas tienen nivel básico no les favorece.

Cuadro # 2

2.- ¿Cuál es el Obstáculo para conseguir trabajo?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Falta de Título Profesional	6	60
Falta de Experiencia	2	20
Por no pertenecer algún partido político	2	20
Total	10	100

Gráfico # 2



Fuente: Calles de la Cabecera Cantonal

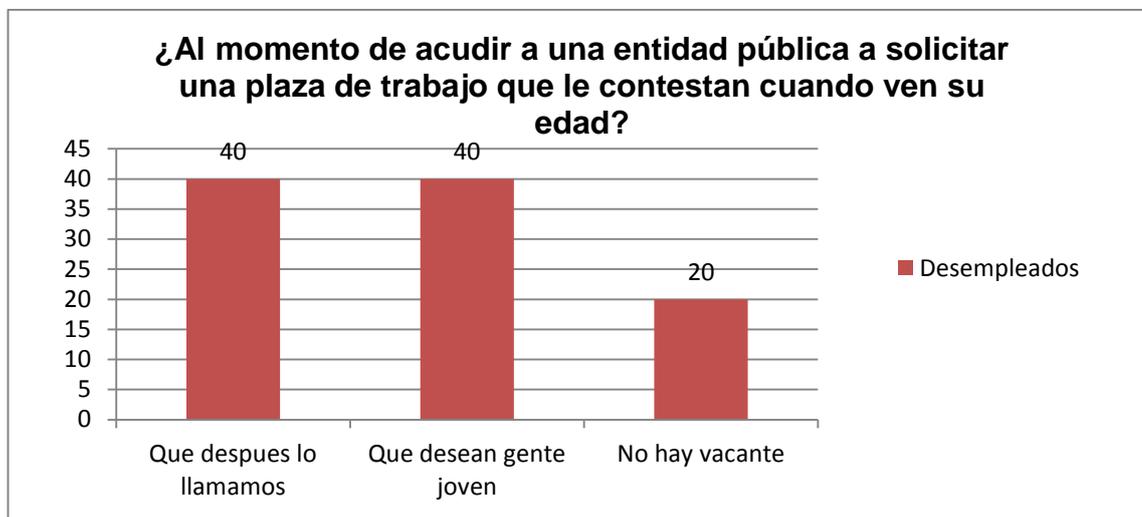
Autor: Desempleados que habitan en la cabecera cantonal

Según lo que manifestaron a la mayoría de las personas les ponen los siguientes obstáculos: necesitan con Título Académico y no ser mayor de 35 años en algunas ocasiones.

Cuadro # 3

3.- ¿Al momento de acudir a una entidad pública a solicitar una plaza de trabajo que le contestan cuando ven su edad?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Que después lo llamamos	4	40
Que desean gente joven	4	40
No hay vacante	2	20
Total	10	100

Gráfico # 3



Fuente: Calles de la Cabecera Cantonal

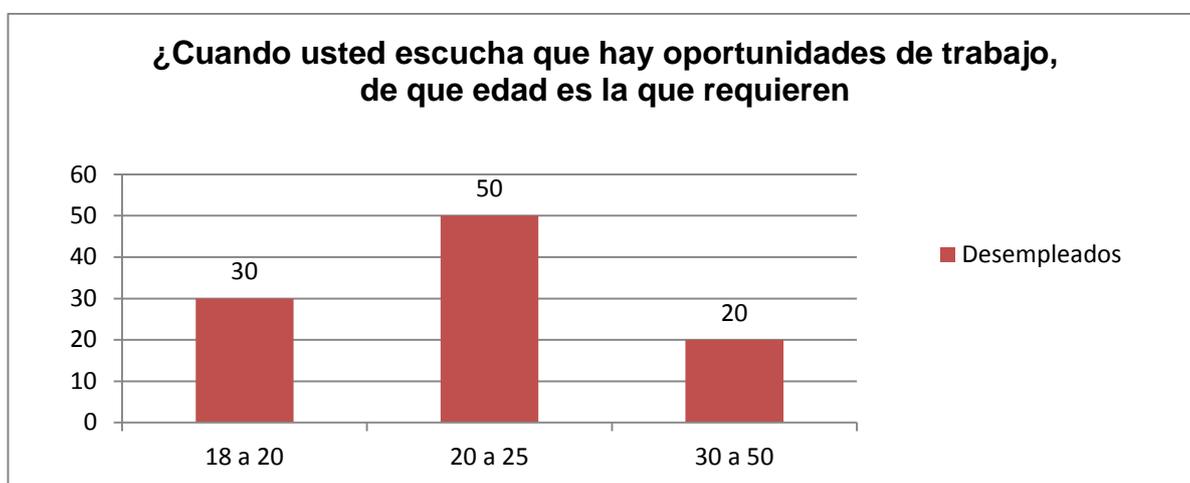
Autor: Desempleados que habitan en la cabecera cantonal

Primero receptan la carpeta, la revisan y al ver la edad que tienen le dicen que se lo estará llamando, cuando en si nunca sucederá o sino por el contrario les dicen de una no hay vacante sin darse cuenta que están violentado el derecho del buen vivir de toda las familias de las personas desempleadas.

Cuadro # 4

4.- ¿Cuándo usted escucha que hay oportunidades de trabajo, de que edad es la que requieren?		
Alternativa	Frecuencia	100%
18 a 20	3	30
20 a 25	5	50
30 a 50	2	20
Total	10	100

Gráfico # 4



Fuente: Calles de la Cabecera Cantonal

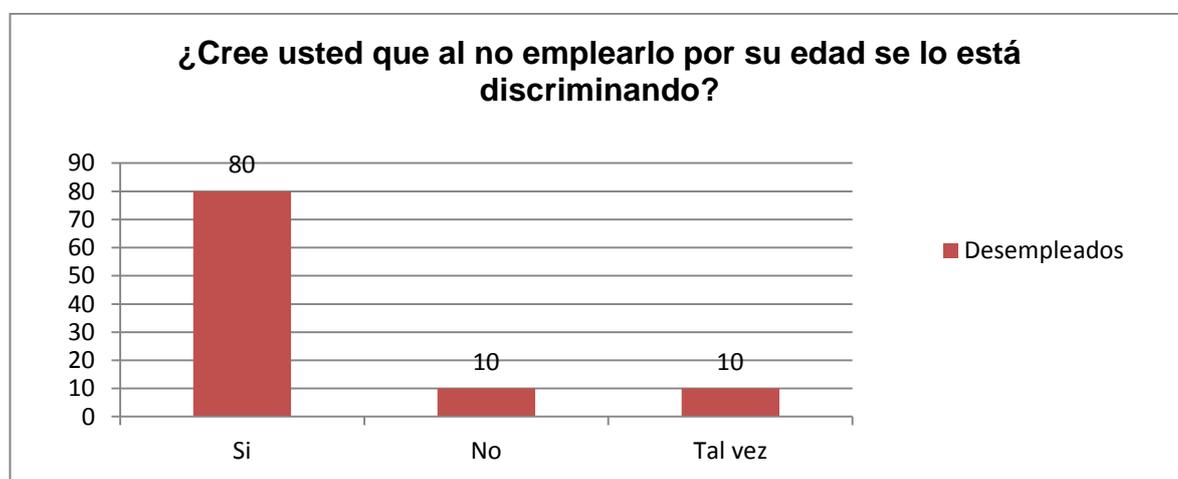
Autor: Desempleados que habitan en la cabecera cantonal

Generalmente se solicita a personas de 18, 20, 25, y mucho 30 o 35 que puede ser en caso especiales y aseguran que son políticas implantadas por las entidades públicas y que ellos no pueden hacer nada.

Cuadro # 5

5.- ¿Cree usted que al no emplearlo por su edad se lo está discriminando?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	8	80
No	1	10
Tal vez	1	10
Total	10	100

Gráfico # 5



Fuente: Calles de la Cabecera Cantonal

Autor: Desempleados que habitan en la cabecera cantonal

Si en su totalidad no se valora que entre más experiencia mayores son los resultados que puede tener la institución sin contar con las importantes ideas que pueden aportar en cada una de sus labores y de esa manera pueden hacer la labor mucho más factible y viable. No es justo creer que tener más de 40 años es sinónimo de rechazo y humillación laboral.

Cuadro # 6

6.- ¿Cree usted que su experiencia laboral, tomada como base es fundamental para el crecimiento de la empresa?		
Alternativa	Frecuencia	100%
Si	8	80
No	0	0
Tal vez	2	20
Total	10	100

Gráfico # 6



Fuente: Calles de la Cabecera Cantonal

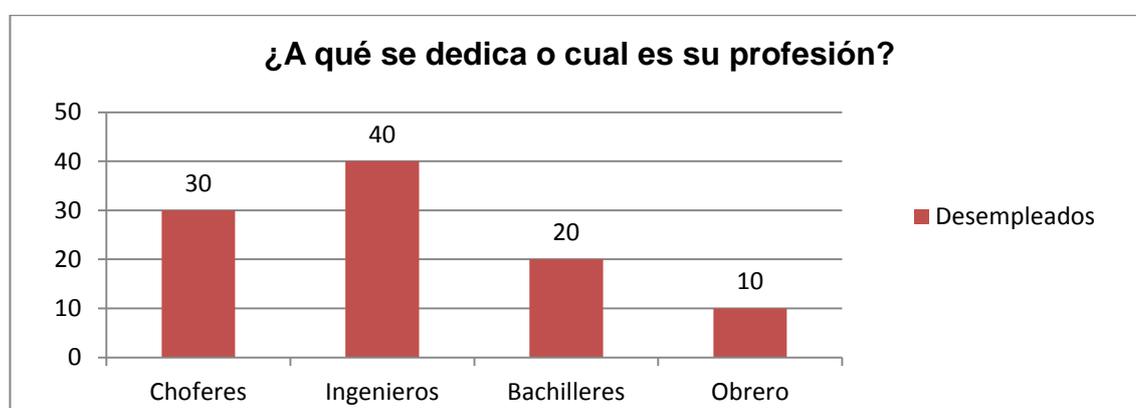
Autor: Desempleados que habitan en la cabecera cantonal

No solo es fundamental sino que aporta al crecimiento y desarrollo de la misma ya que el ser humano de acuerdo a su experiencia cada día puede crear nuevas ideas y emplearlas en sus labores diarias e incluso aportar en el desarrollo laboral para muchos la experiencia crea confianza para el desarrollo de un mejor porvenir.

Cuadro # 7

7.- ¿A qué se dedica o cual es su profesión?		
Alternativas	Frecuencias	100%
Choferes	3	30
Ingenieros	4	40
Bachilleres	2	20
Obrero	1	10
Total	10	100

Gráfico # 7



Fuente: Calles de la Cabecera Cantonal

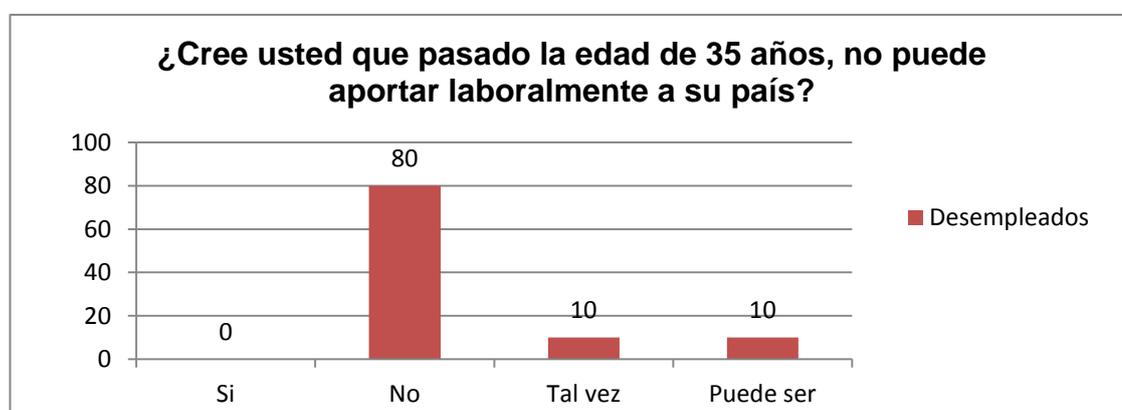
Autor: Desempleados que habitan en la cabecera cantonal

Algunos desempleados tienen la experiencia y algunos hasta títulos profesionales, pero por pasar de la edad requerida en una entidad pública se han dedicado a otra actividad como el de ser taxista o ayudantes de algún profesional por la escases de puestos de trabajos, lo importante para ellos es llevar el sustento diario a su familia aunque para ellos tenga que dejar a un lado toda una vida de estudio adquirido

Cuadro # 8

8.- ¿Cree usted que pasado la edad de 35 años no puede aportar laboralmente a su país?		
Alternativas	Frecuencias	100%
Si	0	0
No	8	80
Tal vez	1	10
Puede ser	1	10
Total	10	100

Gráfico # 8



Fuente: Calles de la Cabecera Cantonal

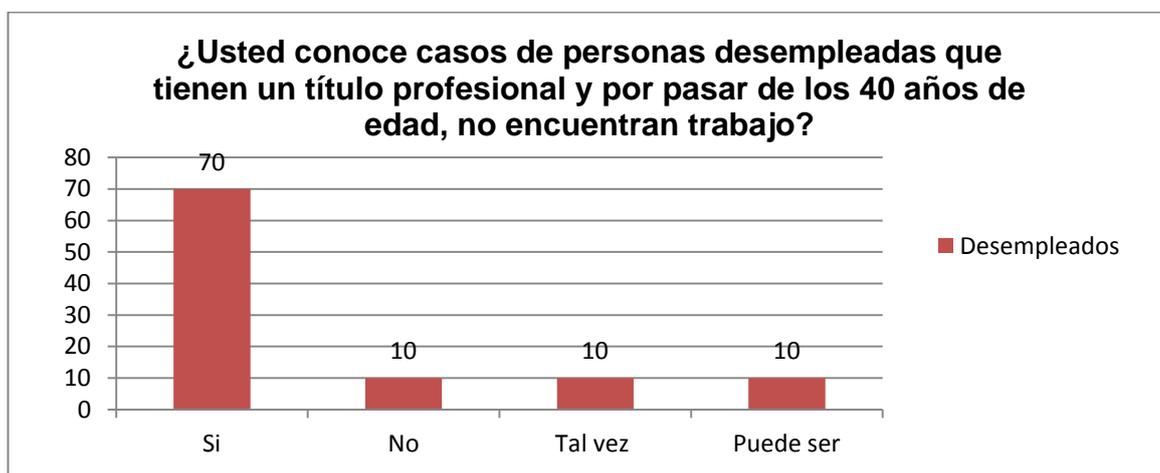
Autor: Desempleados que habitan en la cabecera cantonal

Supieron manifestar que ellos todavía pueden aportar con la experiencias que han adquirido con el pasar del tiempo pero no se le da la oportunidad de hacerlos.

Cuadro # 9

9.- ¿Usted conoce casos de personas desempleadas que tienen un título profesional y por pasar de los 40 años de edad, no encuentran trabajo?		
Alternativas	Frecuencias	100%
Si	7	70
No	1	10
Tal vez	1	10
Puede ser	1	10
Total	10	100

Gráfico # 9



Fuente: Calles de la Cabecera Cantonal

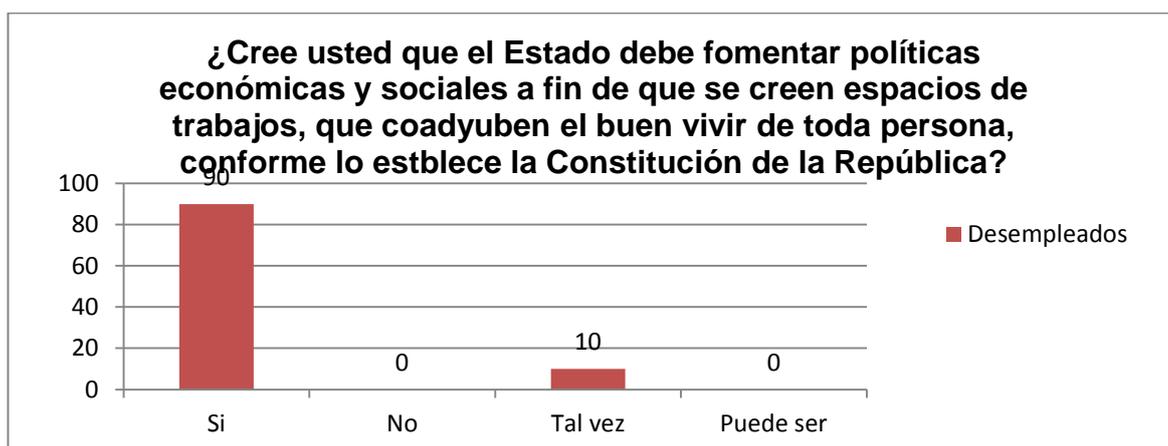
Autor: Desempleados que habitan en la cabecera cantonal

Alegan conocer muchos casos de personas conocidas que están pasando por estos inconvenientes y manifiestan que no es justo que se los discrimine de esta forma, puesto que hay una ley que dice que toda persona sin distinción de nada tiene derecho a muchas cosas y en especial a trabajar.

Cuadro # 10

10.- ¿Cree usted que el Estado debe fomentar políticas económicas y sociales a fin de que se creen espacios de trabajo, que coadyuven el buen vivir de toda persona, conforme lo establece la Constitución de la República?		
Alternativas	Frecuencias	100%
Si	9	90
No	0	0
Tal vez	1	10
Puede ser	0	0
Total	10	100

Gráfico # 10



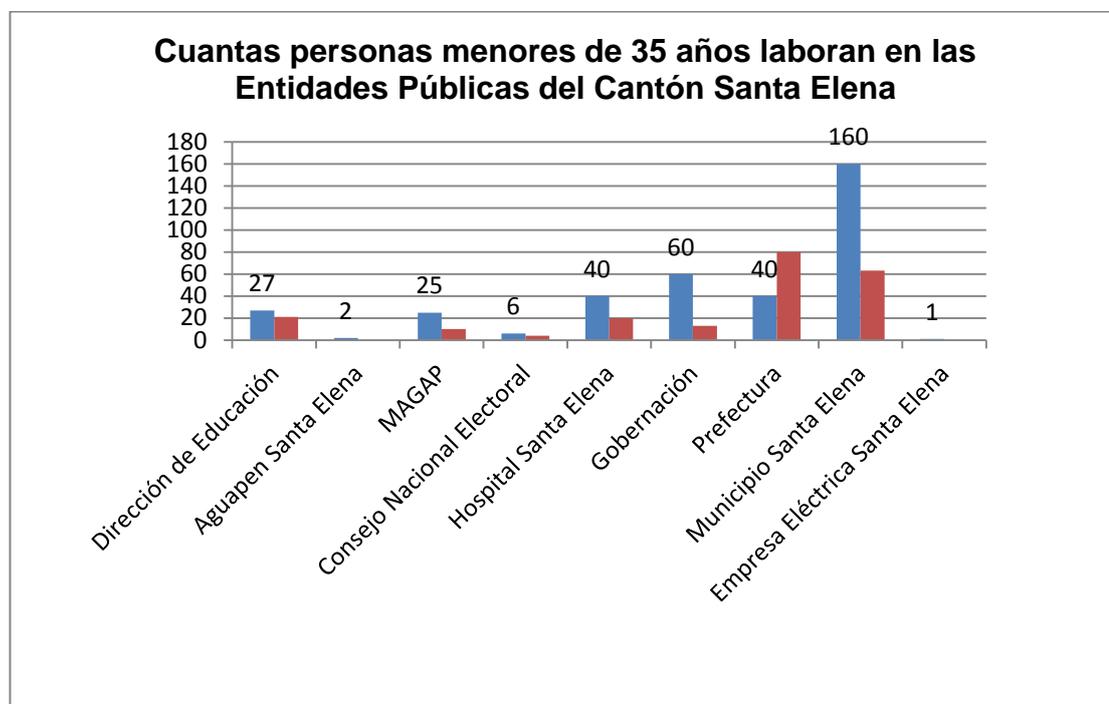
Fuente: Calles de la Cabecera Cantonal

Autor: Desempleados que habitan en la cabecera cantonal

La mayoría de los encuestados piensan que el Estado debería tomar carta en el asunto y mas que nada hacer cumplir la ley y principalmente crear mas fuentes de trabajo y que se de la oportunidad tanto a jóvenes como adultos como lo hacen en otros países.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL PORCENTAJE DE ENTIDADES PÚBLICAS QUE POSEEN PERSONAL MENORES DE 35 A 50 AÑOS DE EDAD EN EL CANTÓN SANTA ELENA.

¿Cuántas personas menores de 35 años laboran en las entidades públicas del Cantón Santa Elena?		
Nombres	Jóvenes	Adultos
Dirección de Educación	27	21
Aguapen Santa Elena	2	0
MAGAP	25	10
Consejo Nacional Electoral	6	4
Hospital Santa Elena	40	20
Gobernación	60	13
Prefectura	40	80
Municipio Santa Elena	160	63
Empresa Eléctrica Santa Elena	1	0
Total	361	211



Se le realizó la respectiva entrevista a todos los Jefes de Talento y Recursos Humanos para establecer un promedio de personas que laboran en las diferentes entidades públicas ubicadas en el cantón Santa Elena específicamente en la cabecera cantonal y de acuerdo a la estadística obtenidas, podemos apreciar que si existe discriminación laboral para las personas que pasan de los 30 años y algunos de los Jefes supieron manifestar que años atrás el índice era menor de discriminación y a medida que pasa el tiempo se esta aumentando, tanto es el caso que llegará un día que las personas adultas ya no tendrán igual de oportunidad que una persona joven.

Preguntas al Defensor Público

Preguntas al Jefe del Registro Civil

Preguntas al Jefe de la Empresa Eléctrica

Preguntas al Jefe de Talento Humano de la Municipalidad del Cantón Santa Elena

Preguntas al Jefe de Talento Humano de la Prefectura

Preguntas al Jefe de Aguapen de Santa Elena

Preguntas al Jefe de Dirección de Educación

Preguntas al Jefe del Ministerio de Agricultura y Ganadería

Preguntas al Director del Hospital de Santa Elena

Preguntas al Jefe de Talento Humano de la Gobernación

Preguntas a la Asesora Jurídica de la Gobernación de la Provincia de Santa Elena.

CONCLUSION

La palabra discriminación puede identificarse con muchas otras palabras: crueldad, frialdad, indiferencia, odio y maldad. En nuestro país, nuestra cultura retrograda, es reflejada en la identidad de sus organizaciones, de acuerdo a lo analizado en las entidades publicas del cantón Santa Elena, específicamente en la cabecera cantonal. A la hora de la selección de personal la Discriminación laboral de las personas que pasan de los 30 años se ha palpado notoriamente en este cantón y, por medio de estadísticas me permito explicar que existe un alto índice de personas que se encuentran desempleadas y a la vez como les ha afectado el ser rechazados al momento de ir a una entidad pública y que por no cumplir con el perfil requerido ¿Son considerados viejos?

A esta problemática no se le ha dado la debida importancia y se ha permitido que entidades públicas a la hora de escoger personal, lo hagan a conveniencia de sus intereses y no de la empresa. De acuerdo al resultado de las estadísticas realizadas en ésta cabecera cantonal se ha visto reflejada que la mayoría de su porcentaje poblacional, o se encuentran sub empleados o están sin fuentes de trabajo.

RECOMENDACIÓN

Se debería trabajar en forma conjunta con las autoridades para hacer cumplir lo que está establecida en la Constitución de la República que nadie puede ser discriminado por ninguna clase; por el contrario, debería buscarse políticas que ayuden a prevenir que toda persona que busca una fuente de trabajo se le brinde la debida oportunidad, puesto que estamos viviendo en un tiempo de igualdad de oportunidades.

CAPITULO IV

PROPUESTA EN CUMPLIMIENTO CON LOS OBJETIVOS

4.1. Antecedentes

Debido a las diferentes investigaciones realizadas en la población de Santa Elena específicamente en la cabecera cantonal, se pudo palpar que existen un sinnúmero grande de personas que se encuentran desempleadas y mas que nada son personas que pasa de la edad de 30 años en adelante, aunque algunos tengan profesión no se les da la oportunidad de adquirir una plaza de trabajo por el contrario, son minimizados y peor aun si hay una persona joven también solicitando empleo.

4.2. Justificación

Por la carencia y falta de interés por parte de los Jefes de Talento de las diferentes entidades públicas que se encuentran en esta cabecera cantonal, al no brindarle una oportunidad de empleo a una persona que por el hecho de poseer una edad no establecida en el perfil requerido, se ha visto en la obligación de crear una Guía Jurídica para hacerle conocer que tanto jóvenes como personas adultas tienen derecho y necesidad de trabajar y aportar a cualquier empresa de su experiencia o conocimientos y que no se está cumpliendo con el mandato Constitucional, por el contrario se está violando el derecho del buen vivir.

4.3. Fundamentación

El objetivo fundamental del diseño de la Guía Jurídica, primero es hacer que tomen conciencia todos los Jefes de Talento Humano de las diferentes Entidades Públicas en esta cabecera cantonal al momento de seleccionar o escoger al personal que laborará en dichas dependencias que tanto jóvenes como adultos tienen derechos y oportunidades a un trabajo como lo establece nuestra Constitución y así erradicaríamos bajar un poco el nivel alto de índices de personal desempleado.

La corresponsabilidad y perspectiva de género se debe al análisis de los procesos de formación de los profesionales de ambos género como agente de socialización en el que les permite desenvolverlos en el diario vivir. El compromiso y responsabilidad de todas las personas que desempeñan el cargo de jefes de Talento Humano debe ser la tolerancia y coherente a la hora de escoger a su personal, dedicar el tiempo al diálogo, la elección del momento en igualdad de condiciones, que den a entender al postulante de la vacante la confianza y seguridad de ser escuchado el cual se sienta seguro de expresar sus dudas e inquietudes ante ellos para dar a conocer su desempeño en los trabajos anteriores ya que una hoja de vida no abraza la experiencia de toda persona. El profesional también tiene conocimientos especializados con los que puede contribuir, aquellos de su disciplina o especialidad

De igual forma esta Guía nos va a permitir utilizarla como material de apoyo y sustentación de la vida real en la que vivimos y sobre todo el hecho sustentable de nuestra cabecera cantonal de la Provincia de Santa Elena.

4.4. Objetivo General

Identificar el índice de trabajadores empleados y desempleados mediante datos estadísticos realizados para erradicar la discriminación y desempleo de los adultos mayores en el cantón Santa Elena.

4.5. Objetivos Específicos

- Que tomen conciencia los Jefes de Talento Humanos al momento de escoger el personal para laborar en dicha entidad
- Lograr que las personas que pasan de la edad de 30 años, tenga todas las oportunidades y beneficios que un joven profesional
- Aplicar el desarrollo de la Guía jurídica para mermar los problemas que vive las personales adultas que pasan de la edad solicitada.

4.6. Importancia

La aplicación de esta propuesta es dar a conocer a todas las personas que se sientan discriminado en el ámbito laboral, tanto en sus puestos de trabajos como al momento de solicitarlos por parte de los jefes de las diferentes entidades públicas y que sepan que existe una vía legal que es la encargada de hacer valer los derechos de todo ciudadano.

4.7. Ubicación Sectorial y Físico

Las encuestas se las realizó en la cabecera cantonal, las mismas que las hicimos tanto a empleados como a Jefes de Talento Humano y

desempleados que hay en dicho cantón. El resultado obtenido de las encuestas realizadas se pudo comprobar que hay un elevado índice de desempleados por la falta de oportunidades ya sea porque pasó de la edad requerida o porque no tiene una buena preparación académica lo que impide que seas escogido al solicitar empleo.

4.8. Factibilidad

Dada la importancia del tema planteado, su estructuración y desarrollo, al considerar la propuesta que conlleve a la elaboración de la misma, debemos manifestar que dicha ejecución la llevaremos a cabo con recursos de nuestro propio peculio, en vista de que como promotoras e impulsadoras del presente proyecto, quienes mas que nosotras, al haber investigado la presente problemática, conocemos con cuantos recursos económicos debemos contar; el lugar donde se debe aplicar y a quienes debe de llegar, es decir sus costos y el ámbito de aplicación.

4.9. Descripción de la Propuesta

Este proyecto nos ha llevado al planteamiento de una serie de temas y encuestas a desarrollarse a nivel de empleados, Jefes de Talento Humanos y a personas desempleadas que se encuentran ubicados en la cabecera cantonal.

- Disminuir la discriminación laboral.
- Disminuir el alto índice de personas desempleados de los 30 y 40 años de edad.
- Hacer conciencia en los Jefes a la hora de contratar a los empleados en las diferentes áreas.

4.10. Misión

La Guía Jurídica a través de su contenido como las definiciones conceptuales y la Leyes acople a la discriminación laboral, va a lograr que tomen conciencia al momento de seleccionar al personal para que labore en una entidad pública los Jefes de Talento y Recursos Humanos que no solo la gente joven necesita trabajar sino por el contrario toda persona que todavía se sienta capaz de seguir aportando con su experiencia para el beneficio de la empresa, y así erradicar la discriminación laboral.

4.11. Visión

La Guía Jurídica, con leyes como la Constitución de la República del Ecuador considerada la Ley Suprema y el Código de Trabajo, normas jurídicas reguladoras de los derechos de las personas, de manera particular de los trabajadores, dará a conocer que todas las personas cuyas edades oscilan entre 30 a 50 años y que son discriminados laboralmente por jefes de las diferentes entidades, aún cuentan con la capacidad física y mental de seguir aportando con su esfuerzo a la productividad y desarrollo de la empresa pública.

4.12. Impacto Social

En la actualidad todavía vivimos en un mundo de egoísmo, preferencia, falta de oportunidades y más que nada poca celeridad para hacer cumplir las leyes.

Toda persona tiene derecho al trabajo como lo manifiesta nuestra Constitución y el Estado asume directamente la responsabilidad de proporcionar a su población las fuentes necesarias de trabajo, y como consecuencia de ese conocimiento, poder ejercer el reclamo pertinente de sus derechos vulnerados, con base o sustento jurídico, que conllevaría a

una estabilidad laboral y una vida mas tranquila, pues la persona tendría la certeza de que los mencionados derechos se estarían respetando; y mas que eso las autoridades estarían cumpliendo con lo que disponen las normas jurídicas que al respecto de la materia estamos tratando así se estaría disminuyendo el alto índice de desempleados, pero siempre y cuando se de oportunidades tanto a jóvenes como a las personas que pasan de los 30 años en adelante.

4.13. Cronograma

Actividades	Julio				Agosto				Agosto			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Diseño de Guía Jurídica.				X								
Elaboración de la Guía Jurídica.				X								
Difusión de la Guía Jurídica y sus beneficios.								x				
Entrega de Guía Jurídica a las personas de la cabecera cantonal.									X			

4.14. Recursos

- Jefes de Talento Humano
- Empleados
- Desempleados
- Abogado.

4.15. Recurso Material

Computadora, Impresora, cartuchos, hojas A No. 4, folleto de la Guía Jurídica

4.16. Financiero

4.16.1. Ingresos: La elaboración de la propuesta que es la Guía Jurídica se la diseñara con recursos propios.

4.16.2. Egresos: Se cancelará los haberes a la persona que dicte el seminario o difunda la Guía Jurídica y a profesionales que se contrate.

4.17. Presupuesto

RUBROS	C/ UNITARIO	Nº UNIDADES	COSTO TOTAL
Hojas(fotocopias)	0.02	500	50.00
Materiales	25.00	1	25.00
Transporte	2.00	15	30.00
Refrigerios	1.50	10	150.00
Impresión de trabajos (matriz)	1.00	50	50.00
COSTO TOTAL			305.00

4.18. Definición de términos relevantes

4.18.1. Discriminación

Se refiere al acto de hacer una distinción, un acto de abuso e injusticia que viola el derecho de la igualdad de oportunidades. Es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta.

Normalmente se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de derechos para los individuos.

4.18.2. Discriminación Laboral

La discriminación laboral es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo. No es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo.

4.18.3. Discriminación de género

La discriminación de género implica que no se otorgan iguales derechos, responsabilidades y oportunidades a hombre y mujeres. Actualmente, la discriminación de géneros se puede observar en la violencia cotidiana hacia las mujeres, la falta de acceso a ciertas posiciones laborales. En sí es un fenómeno social, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación, no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad.

4.18.4. Libertad Laboral

La libertad de trabajo es la admisión a todos los empleos y funciones públicas, sin otras condiciones que las que impongan las leyes, en virtud de ello, se señala que ningún trabajo podía ser prohibido a menor que se opusiera a la moral, las buenas costumbres o a la seguridad.

Consiste además en el derecho que tiene el hombre de aplicar su actividad a la producción de la riqueza. Supone este derecho la facultad de poder escoger la profesión, arte u oficio a que quiera dedicarse, la de elegir el objeto, la clase y el método de producción que considere oportuno, la de emplear la forma, el tiempo y el sitio de trabajo que estime conveniente.

El trabajador debe por lo tanto ser libre, sin más limitaciones que las determinadas por, la naturaleza, la moral, el derecho y la prudencia.

4.18.5. Adultos mayores

Es verdad que mucho se ha dicho sobre los adultos mayores, a quienes no se les toma en cuenta sus opiniones frente a las decisiones que se toma en la sociedad, ya que todos creen saber de su vida, pero en realidad no se dan cuenta de los sentimientos que ellos expresan.

Con tristeza mucha de las personas adultas son discriminadas y olvidadas por la sociedad, sin esperanza de seguir aportando en el vínculo laboral o social. Por otro lado el ser una persona adulta aumenta la susceptibilidad a toda clase de inconvenientes que se les presente. Además no podemos olvidar que se han esforzado toda una vida por brindar sus conocimientos y enseñanzas para formar una sociedad amena; por todo esto merecen

reconocimiento, afecto, respeto y protección para que exista una igualdad de derechos.

4.18.6. Violación de Derechos

Los Derechos Humanos son derechos que poseen los hombres. Estos privilegios son las pautas que orientan la convivencia humana y tienen como punto de partida los principios de libertad y de igualdad.

A pesar de existir un amplio dispositivo nacional, regional e internacional para la defensa de los derechos de los hombres no hay un respeto absoluto por estos. En muchos países se manifiestan violaciones a los derechos humanos. El terrorismo, la represión, la censura, la discriminación, la miseria y las transgresiones de los derechos del niño son las principales violaciones que sufren los derechos humanos y es conveniente destacar que ninguna de las acciones mencionadas es mas importante que otro.

4.18.7. Equidad

La equidad es un valor de connotación social que se deriva de lo entendido también como igualdad. Se trata de la constante búsqueda de la justicia social, la que asegura a todas las personas condiciones de vida y de trabajo digno e igualitario, sin hacer diferencias entre uno y otros a partir de la condición social, sexual o de género, entre otras.

La importancia de la equidad toma especial importancia a partir de la constante discriminación que diferentes grupos de personas han recibido a lo largo de la historia.

4.18.8. Derechos Humanos

Los Derechos Humanos reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Los derechos humanos no son un invento moderno. El deseo de un mundo mas justo, mas libre y mas solidario ha sido una aspiración común desde que existe el ser humano.

Las primeras noticias documentadas aparecen en el Código de Hamurabi y en el libro de los Muertos Egipcios. Al mismo tiempo, el pueblo judío, y en especial sus profetas, hacen relevante declaraciones que exhortan a los poderosos a actuar con justicia.

4.18.9. Derecho de Justicia

El término Justicia es una de las palabras mas difíciles de definir y de las que mas preguntas sean hecho Filósofos, juristas, escritores, entre otros, han tratado de dar su concepto pero, ninguno se ha considerado como universal.

La Justicia no es el dar o repartir cosas a la humanidad, sino el saber decidir a quien le pertenece esa cosa por derecho. La Justicia es ética, equidad y honestidad. Es la voluntad constante de dar a cada uno lo que es suyo. Es aquel referente de rectitud que gobierna la conducta y nos obliga a respetar los derechos de los demás,

4.18.10. Conflicto Laboral

Desde tiempos remotos los problemas, los conflictos y la agresión forman parte de la vida del hombre; actualmente de la forma en que estás

capacitado para resolverlos dependerá gran parte de su éxito y su desarrollo. En la actualidad el conflicto es fácil y claramente identificable en todos los aspectos de la vida, ya que se encuentra en medio de luchas fratricidas, de diferencias de clases e ideologías.

El conflicto es una característica organizacional. Es cuando principalmente por el egoísmo de los hombres y suele manifestarse con disputas o luchas entre departamentos o niveles entre si, es como que empieza a luchar sobre quien es mejor en cada cosa y eso genera un conflicto que después se ve reflejado en el objetivo final.

4.18.11. Talento humano

No hay duda de que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes. Es por eso que se creo necesaria la creación de los Jefes de Talento Humanos.

Pero aquí nos detenemos para hacernos una pregunta ¿Pueden las técnicas de administración de talento humano impactar realmente en los resultados de una compañía? La respuesta es un si definitivo. En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución.

El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. El trabajo del jefe de talento humano es influir en la relación de la organización del trabajo y sus empleados. La dirección de talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones”.

4.19. Conclusión

Esta Guía Jurídica que se elaborará con recursos propios la cual nos servirá de apoyo para erradicar la discriminación laboral que existe en la cabecera cantonal y a su vez hacer que tomen conciencia los Jefes de Talento y Recursos Humanos de los departamentos de las diferentes entidades que deben brindarle toda la oportunidad de superación a todos los que laboran en dichas dependencias ya que ellos son parte sostenible de cada hogar.

Además también va a permitir dar a conocer a las personas desempleadas que existe un medio de hacer valer sus derechos establecidos en la Constitución.

4.20. Recomendación

- Que la Universidad Península de Santa Elena en convenio con las Instituciones Públicas ubicadas en el Cantón Santa Elena específicamente en la cabecera cantonal capaciten o den seminarios a personas mayores de 30 años en adelante que laboran en dichas entidades.
- Que se les de la real valía al concurso de Méritos y Oposición, sobre todo para las personas adultas que ganan el concurso.
- Que se considere como un bien público la experiencia laboral de las personas adultas que conocen bien su trabajo.

CONTENIDO

DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CANTON SANTA ELENA

DEFINICIONES CONCEPTUALES

DISCRIMINACIÓN

DERECHO

DISCRIMINACIÓN LABORAL

DERECHO CONSTITUCIONAL

DERECHO AL TRABAJO

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

DERECHO DEL TRABAJADOR

LEYES CONEXAS

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 1

DERECHOS

ARTÍCULO 10

ARTÍCULO 11

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 33

CONSEJO NACIONAL DE IGUALDAD

ARTICULO 156

ARTICULO 157

FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN

ARTÍCULO 325

ARTÍCULO 326

CÓDIGO DE TRABAJO

ART. 1 ÁMBITO DE ESTE CÓDIGO

ART. 2 OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO

ARTI. 4 IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHO

ARTI. 5 PROTECCIÓN JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA

GUIA JURIDICA

Con el diseño de la Guía Jurídica se pretende lograr que tantos empleados de las diferentes entidades públicas que funcionan en la cabecera cantonal así como desempleados conozcan que no están desamparados y que hay Leyes que los amparan y protegen.

“La tendencia Empresarial que apunta a valorar mas la juventud sobre la experiencia, deja sin empleo a muchas personas valiosas, los hombres que discriminan tienen una visión distorsionada del hombre”

DEFINICIONES CONCEPTUALES

DISCRIMINACIÓN

Todos los seres humanos somos distintos y poseemos diferentes capacidades y valores, es por este motivo que la discriminación o diferenciación no es en principio un acto que falte a la ley, pero cuando esta actitud está fundada en caprichos, motivos personales o prejuicios, se cae en una “Discriminación negativa”, que tiene por objeto menoscabar la dignidad de las personas diferenciándolas por motivos que son ajenos a su propia voluntad.



Egresadas de la carrera de Derecho: Elena Gómez – Cynthia Carrasco

Derecho

El Derecho se inspira en postulados de Justicia y constituye el orden normativo e institucional que regula la conducta humana en sociedad. La base del derecho son las relaciones sociales, las cuales determina su contenido y carácter. Dicho de otra forma, el derecho es un conjunto de normas que permiten resolver los conflictos en el seno de una sociedad.

Discriminación Laboral

La discriminación laboral es una forma de violencia pasiva, quienes discriminan designan un trato diferencial en cuanto a los derechos sociales de las personas. Y estos nos hace pensar que las personas que discriminan tienen una visión distorsionada de sus semejantes y se atribuyen características que los ubican en un escalón mas arriba que ciertos grupos y desde esa altura se juzga al resto por cualidades que no forjan la esencia de dichos individuos.

La discriminación laboral ha sido una de las formas mas comunes de represión en las diferentes sociedades y culturas “diferentes” muchas personas valiosas y capaces no son tomadas en cuenta. Estereotipos e ideas preconcebidas imperan en la selección de personal que se manejan en muchas empresas.

Derecho Constitucional

Es el goce que tienen las personas, comunidades, nacionalidades y colectivos garantizados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales. El derecho Constitucional norma el funcionamiento del Estado a nivel nacional.

Fija las relaciones entre ciudadanos y Estado. El núcleo de cada Constitución democrática es, en consecuencia, un catálogo de los derechos civiles y políticos de los ciudadanos que el Estado debe respetar y adecuar su sistema legal, y a un respeto cabal de los Derechos Humanos

Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleos discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el empleo, pues todo trabajador tiene el derecho de acceder en condiciones de igualdad.

El ser humano como trabajador debe estar protegido fundamentándose en artículos de la existencia del derecho laboral en una vertiente protectora del trabajador y del trabajo



Egresadas de la carrera de Derecho: Elena Gómez – Cinthya Carrasco

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Actualmente, gran parte de la población trabaja para sobrevivir económicamente y solventar sus gastos. Sin embargo, un número muy reducido conoce sus principales derechos a la hora de encontrar un empleo.

Derechos del trabajador:

A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.

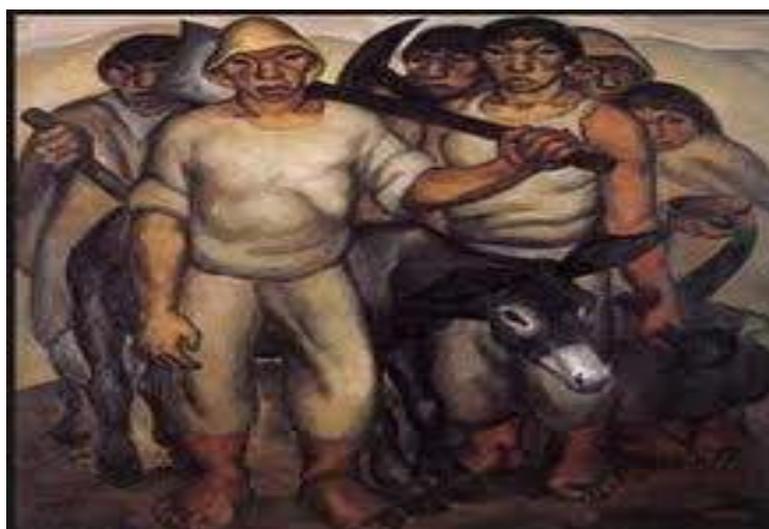
A la promoción y formación en el trabajo (ascensos, cursos de formación y adaptación... etc.)

A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.

A la integridad física y a la intimidad

A percibir puntualmente la remuneración pactada.

Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.



Egresadas de la carrera de Derecho: Elena Gómez – Cynthia Carrasco

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008

Con la nueva constitución se estableció un Estado de derechos, garantizar la libertad individual de las personas a través de la Ley y promover la igualdad material de las personas.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Art. 1.- El Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directas previstas en la Constitución.

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.

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 antes 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 socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, porta 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 a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

CONSEJO NACIONAL DE IGUALDAD

ART. 156.- Los Consejos Nacionales para la Igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los Instrumentos internacionales de Derechos Humanos. Los Consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de géneros, étnicas generacionales, interculturales y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la Ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de Gobierno.

Art. 157.- Los Consejos Nacionales de Igualdad se integrarán de forma paritaria, por representantes de la sociedad civil y del Estado, y estarán presididos por quien represente a la función ejecutiva. La estructura, funcionamiento y forma de integración de sus miembros se regulará de acuerdo con los principios de alternabilidad, participación democrática, inclusión y pluralismo.

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Art. 33.- 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.

FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN

Art. 325.- 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

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1.- El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
- 2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido mas favorable a las personas trabajadoras.

4.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

8.- El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

10.- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos



Egresada de la carrera de Derecho: Elena Gómez – Cynthia Carrasco

CÓDIGO DE TRABAJO

Este Código tiene por objeto armonizar relaciones entre patrones y trabajadores. Muchos ordenamientos jurídicos, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil y elaborar códigos especializados sobre la materia.

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”.

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.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

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.



Egresada de la carrera de Derecho: Elena Gómez - Cynthia Carrasco



BIBLIOGRAFIA

Caamaño R. Eduardo, “La prohibición de discriminación en el acceso al empleo” Estudio comparado del derecho del trabajo Chileno. Edición 2004.

Código de Trabajo del Ecuador. Edición 2005

Constitución de la República del Ecuador. Edición 2008

Gamonal Contreras Sergio “La Libertad y el principio de la no discriminación” Revista Laboral Chilena, Enero 2005.

Martínez Estrada Eduardo, “Desempleo y Discriminación por edad” Revista Laboral, Edición 2007-

Oficina Internacional del trabajo. “De los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, Ginebra, marzo 2005.

Organización de Naciones Unidas. Declaración de Derechos Humanos. Ginebra. Suiza, 10 de diciembre de 1948.

Rabossi Eduardo “El Principio de Igualdad y la discriminación” Edición 2005.

Vargas Juan José, Proyecto de Ley “Ley de Igualdad Laboral”, Edición 2005

Walter E. Francisco “Derecho de las Relaciones Laborales” Editorial Universitaria, primera edición 2006.

Zielinski Tadeus “Discriminación en el empleo Derecho Laboral” Revista de Doctrina, Jurisprudencia e informaciones sociales. Tomo XL

ANEXO 1

ENTREVISTA A JEFE DE ENTIDAD PÚBLICA DE SANTA ELENA

PREFECTURA



ANEXO 2

ENTREVISTA A JEFE DE ENTIDAD PÚBLICA DE SANTA ELENA



ANEXO 3

ENTREVISTA REALIZADA A LA ABOGADA JACQUELINE HERRERA ASESORA JURÌDICA DE LA GOBERNACIÒN DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA



ANEXO 4

**ENTREVISTA REALIZADA A LA ING. NELLY AQUINO EMPLEADA PUBLICA
DE LA COMISARIA DE LA MUJER Y LA FAMILIA DEL CANTÓN SANTA
ELENA**



ANEXO 6

ENCUESTA REALIZADA A UNA PERSONA DESEMPLEADA



UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
GUIA DE ENTREVISTAS

La presente entrevista está dirigida a los Empleados de las diferentes Entidades Públicas del Cantón Santa Elena.

OBJETIVO.- Determinar si existe Discriminación Laboral en las Entidades Públicas por parte de los Empleadores en el Cantón Santa Elena

1.- ¿Conoce usted que es discriminación laboral

Si ----- No----- Tal vez ----- Puede ser -----

2.- ¿Alguna vez ha sido usted objeto de discriminación laboral

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

3.- ¿Está de acuerdo que las personas que tienen una edad de 30 a 50 años, sean removidos de sus funciones en razón de no tener conocimiento de la tecnología que se ha implementado en su lugar de trabajo?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

4.- ¿Cree usted que la capacitación constante a quienes laboran en dependencias públicas y privadas, evitaría la discriminación laboral de las personas mayores de 30 a 50 años?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

5.- ¿En caso de que usted fuera víctima de discriminación o abuso laboral en su trabajo, denunciaría su situación?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

6.- ¿Cree usted que la experiencia laboral de una persona, es un factor importante para la buena marcha de una empresa?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

7.- ¿Cree usted que los derechos al trabajo consagrados en la Constitución de la República y en nuestras leyes son aplicadas por las autoridades competentes?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser-----

8.- ¿Cree usted que al momento de buscar trabajo una persona mayor de 40 años, se encuentra en una posición desfavorable frente a un joven?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

9. ¿Usted conoce casos de personas que ingresan a laborar por influencias personales?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

10.-¿Usted está de acuerdo que el estado debería preocuparse del respecto a los derechos de los trabajadores?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
INSTRUMENTO DE ENTREVISTAS

Con estas entrevistas realizadas a los Jefes de Talento y Recursos Humanos se pretende sacar el índice si se le da la igualdad de oportunidad a la persona adulta al momento de solicitar un puesto de trabajo.

1.- ¿Quiénes contratan a los empleados?

Talento Humano ----- Recursos Humanos ----- Autoridad Principal -----

2.- ¿Al momento de escoger personal ¿Usted que es lo que ve primero el Título Profesional o los certificados de experiencias laborales?

Título Profesional ----- Certificado de Experiencias Laborales -----

3.- ¿Usted como Jefe de dicha entidad y tiene dos aspirante uno de 20 y otro de 35 a cual de ellos contrataría?

Al de 20 ----- Al de 35 ----- A cualquiera de los dos -----

4.- ¿Usted como jefe capacitaría a los empleados que tienen mas de 40 años de edad?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

5.- ¿Usted se prestaría a contratar un empleado si es recomendado por una amistad suya o porque se lo ordenaron?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

6.- ¿Ha tenido que prescindir de un empleado porque no tiene una preparación académica?

Si ----- No ----- Tal vez -----

7.- ¿Cuál es el perfil laboral que busca un jefe de Talento y Recursos Humanos en una persona?

Experiencia ----- Título Profesional ----- Joven -----

8.- ¿Antes de ejercer el cargo que ostenta, a que se dedicaba?

Trabajaba ----- Desempleado ----- Otro -----

9.- ¿Por qué en las dependencias públicas, al contratar a una persona para trabajar, prima la línea política y no los meritos en su Curriculum?

Política ----- Méritos ----- Las dos cosas -----

10.- ¿Cree usted que los concursos de Merito y Oposición son pura pantalla, ya que casi siempre el que toma posesión del cargo, no es precisamente el ganador del concurso?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
INSTRUMENTO DE ENCUESTAS

Mediante estas encuestas queremos saber que tanto es el índice de desempleados que existe en el Cantón Santa Elena y cual es el obstáculo para conseguir un empleo.

1.- ¿Por qué actualmente se encuentra desempleado?

Falta de Plaza de Trabajo----- Por la edad ----- Titulo Profesional -----

2.- ¿Cuál es el Obstáculo para conseguir trabajo?

Falta de Titulo Profesional ---- Falta de Experiencia ---- Por no pertenecer algún partido político -----

3.- ¿Al momento de acudir a una entidad pública a solicitar una plaza de trabajo que le contestan cuando ven su edad?

Que después lo llamamos ---Que desean gente joven ---No hay vacante---

4.- ¿Cuándo usted escucha que hay oportunidades de trabajo, de que edad es la que requieren?

18 a 20 ----- 20 a 35 ----- 30 a 50 -----

5.- ¿Cree usted que al no emplearlo por su edad se lo está discriminando?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

6.- ¿Cree usted que su experiencia laboral, tomada como base es fundamental para el crecimiento de la empresa?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

7.- ¿A que se dedica o cual es su profesión?

Choferes ----- Ingenieros ----- Bachilleres -----

8.- ¿Cree usted que pasado la edad de 35 años no puede aportar laboralmente a su país?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

9.- ¿Usted conoce casos de personas desempleadas que tienen un título profesional y por pasar de los 40 años de edad, no encuentran trabajo?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----

10.- ¿Cree usted que el Estado debe fomentar políticas económicas y sociales a fin de que se creen espacios de trabajo, que coadyuven el buen vivir de toda persona, conforme lo establece la Constitución de la República?

Si ----- No ----- Tal vez ----- Puede ser -----