



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

**Docente TUTOR**

**Abg. Nancy Quintero Mora**

Carrera de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador

**nancyquinmora@hotmail.com**

**Juan Pablo Vasquez Ponce**

Estudiante Carrera de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

**María Angelica Salazar Bravo**

Estudiante Carrera de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Nancy Quintero Mora, Juan Pablo Vasquez Ponce y María Angelica Salazar Bravo (2018):

“Discriminación laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (noviembre 2018). En línea

[//www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/discriminacion-laboral-mayores.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/discriminacion-laboral-mayores.html)

### RESUMEN

La actividad laboral forma parte de la dignificación del hombre, permitiendo el desarrollo personal; a raíz de la evolución de los procesos económicos a nivel mundial, la evolución de la industria, el comercio y en el presente la tecnología, incrementan los puestos laborales, a pesar de ello, existe gran cantidad de personas desempleadas, por diversos motivos, uno de ellos la discriminación por el factor edad. El presente artículo establece como tema central el estudio de la discriminación laboral y el nivel de desempleo en personas mayores de 35 años, residenciadas en la ciudad de Guayaquil de la República del Ecuador. Dicha investigación está enmarcada en el contexto social, utilizando un método documental, académico e investigativo. Utilizando como referencias legales el derecho laboral, exponiendo los aspectos económicos, sociales y culturales que garantizan el trabajo como derecho humano para garantizar la

seguridad social. Se desarrolla una investigación de campo, para el estudio de los aspectos doctrinales, orientada a un tipo de investigación cualitativa fundamentada en un nivel descriptivo y explicativo del fenómeno en estudio. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario aplicado a la muestra de 24 personas mayores de 35 años de edad. Finalmente, con los datos obtenidos, se realizó el análisis estadístico, con los cuales se logró cumplir los objetivos propuestos. Concluyéndose que el gobierno ecuatoriano está en un continuo estudio para las reformas y actualización de las leyes que eviten el desempleo por la discriminación laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Discriminación laboral, desempleo, trabajo, derecho, seguridad social.

#### **ABSTRACT:**

The work activity is part of the personal work; a root of the evolution of the processes of a world-wide level, the evolution of the industry, the commerce and the present of the technology, the increase of the jobs, in spite of this, a great quantity of unemployed persons exists, for various reasons, one of them being discrimination due to the age factor. The main theme of this article is the study of labor relations and the level of unemployment in people over 35 years of age, residence in the city of Guayaquil of the Republic of Ecuador. This research is framed in the social context, using a documentary, academic and investigative method. Using labor law as legal references, exposing economic, social and cultural aspects the correct work as a human right to guarantee social security. A field investigation was developed to study the doctrinal aspects, orientation and type of qualitative research based on a descriptive and explanatory level of the phenomenon in the study. For the collection of information, the survey technique is applied by means of a questionnaire applied to the sample of 24 people over 35 years of age. Finally, with the corresponding data, the statistical analysis will be analyzed, with which proposed objectives will be met. Conclude that the Ecuadorian government is in a continuous study for reforms and the updating of laws that prevent unemployment due to employment discrimination

**KEYWORDS:** Labor discrimination, unemployment, work, law, social security.

## INTRODUCCIÓN

El presente artículo resume la investigación realizada respecto a la “**DISCRIMINACIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE DESEMPLEO EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS**”, se trata de un fenómeno que se estudia específicamente en la ciudad de Guayaquil de la República del Ecuador, la cual ha incrementado en los últimos años, sin lograr establecer por parte de las autoridades legales que la aplicaciones de dicho fenómeno genera poblaciones inactivas, lo que conlleva existencia de comunidades económicamente inestables y deprimidas.

Dicho problema se presenta como objeto de estudio del país, por cuanto se busca el cumplimiento de los derechos que toda persona tiene, por lo tanto, se hace referencia a la Constitución Nacional, artículo 11, numeral 2, que establece:

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

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

En este sentido, dicha investigación se desarrolló mediante un trabajo de campo, que permitió analizar la discriminación y el nivel de desempleo en las personas mayores de 35 años, a través de la elaboración y desarrollo de los capítulos, formados por el planteamiento de la investigación, justificación, objetivos, límites variables, hipótesis y operacionalización de las variables. En segundo lugar, se hace referencia a los elementos conceptuales, referenciales y legales que darán sustento a la investigación. Como complemento se desprende el marco metodológico, se aplican los instrumentos seleccionados para la fundamentación estadísticas. Finalmente, el último capítulo relacionado con las propuestas señaladas de acuerdo a los datos obtenidos. Es así que, se obtienen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

### 1. Del planteamiento del problema

La discriminación laboral, es un fenómeno que ha existido a lo largo de la historia de la humanidad, convirtiéndose en uno de los problemas más comunes y recurrentes en el campo profesional y obrero. La Organización Mundial del Trabajo, promueve la justicia social como instrumentos de mediación en los problemas laborales, con el propósito de disminuir los niveles de exclusión mundial. Los grupos se ven afectados por la discriminación laboral por factores como la edad, sexo, discapacidad física, raza o condiciones socioeconómicas, aunque estas no afecten su rendimiento y capacidad a la hora de llevar a cabo la actividad laboral.

Sin embargo, la discriminación laboral por causas de la edad es muy común, por cuanto las personas de edad adulta son discriminadas al momento de aplicar a un trabajo, por cuanto a la existencia de los prejuicios y estereotipos creados por la sociedad, es por ello, las naciones internacionales han reformado las leyes en pro de la disminución de la discriminación en el campo laboral, aunque es un proceso largo hacer cumplir las normativas, por cuanto solo han quedado muchas de ellas plasmadas en papel, acuerdos o tratados y no en el cumplimiento cierto.

En el mercado laboral objeto de estudio; se tiene como un mercado selectivo y de difícil acceso a las personas adultas, por cuanto se establecen límite en la edad máxima para entrar en el campo laboral, a pesar de la existencia de normas que regulan y protegen el trabajo como un derecho, buscando salvaguardar la equidad de las personas; aun así, dichas normas se violentan día a día sin contar con la supervisión capaz de velar por el cumplimiento de la ley en el campo laboral.

La dificultad de algunas personas en edad adulta que tienen para conseguir empleo bien sea en el sector privado o público, ocasiona la paralización del desarrollo, la productividad, la competitividad e induce a la inestabilidad personal, disminuyendo sus oportunidades de tener una vida mejor, esto pues genera el creciente mercado independiente, emprendedor o el aumento de la situación de desempleo que afecta el desenvolvimiento de la personalidad.

Es por ello, que la investigación se centra en el análisis exhaustivo de la discriminación laboral, por cuanto se refiere a todo tipo de distinción, exclusión o preferencia que exista para establecer una relación de trabajo, generado a causa de los criterios injustificados establecidos por los empleadores, que afectan a los solicitantes de los puestos de trabajo.

En Ecuador, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2018) y el registro del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), en su último reporte, se estableció que, en la ciudad de Guayaquil, representa una de las ciudades con mayor tasa de desempleo, generada por el factor de la discriminación laboral, se reduce a posibilidad de los individuos de pretender una mejor calidad de vida.

Según este reporte, el 28,4% de la población ecuatoriana mayor de 34 años realiza actividades económicas dependientes, es decir el porcentaje de restante han emprendido sus propios negocios o se encuentran en situación de desempleo, como consecuencia de las dificultades que tienen las personas para conseguir algún empleo, debido a los estereotipos, requisitos o límites establecidos por los propios contratantes.

Observamos entonces que la investigación analizará el creciente fenómeno de discriminación laboral con el fin de comprender las razones propias que incitan a los empleadores, establecer el límite de edad para hacer la efectiva contratación, dejando de lado la capacidad, experiencia y conocimiento que ellas tengan respecto al puesto de trabajo al cual están aplicando. Así mismo, se tendrá una relevancia social y a nivel jurídico se hará notar la problemática existente y el desconocimiento por parte de las autoridades competentes.

## **2. La discriminación laboral en el contexto mundial.**

La discriminación laboral ha cobrado fuerza a nivel mundial, se acentúa en países subdesarrollados. En la República del Ecuador se destaca que se han logrado avances importantes en la reforma de las normas reguladora de este fenómeno, sin embargo; no ha tenido la relevancia necesaria por controlar y regular esta práctica, no se logra aplicar lo establecido en la norma, por cuanto solo queda escrito como ley, y la discriminación en contra de los grupos vulnerables no cesan, por el contrario, se hace más notorio con el pasar de los días.

En naciones europeas, como España el tema de la discriminación laboral por razones de la edad, no pasa desapercibido, abarcando la mayor causa de exclusión, sobrepasando las razones de sexo y origen. Las solicitudes de las plazas de trabajo presentadas por las personas de edad adulta, son rechazadas por parte de recursos humanos, de esta manera quedan sin oportunidad de formar parte activa del sector laboral. A raíz de esta problemática se originan organizaciones destinadas a la lucha contra los estereotipos que vulneren el desarrollo de la vida y el desempeño eficiente de la actividad laboral.

En países latinoamericanos, en el caso de Argentina la edad de admisión laboral comienza desde los 18 años, aunque sean escasos los conocimientos que posean. Generando inestabilidad laboral en personas mayores de 45 años, que se encuentran desempleadas y en busca de un empleo digno. Esta problemática se extiende cada vez más a nivel nacional, debido a la inexistencia de políticas activas, que permitan el acceso y la reinserción al campo laboral, a causa de la exigencia por parte de las empresas de la adopción de medidas diversas para gestionar las políticas de admisión de personal, sin tomar en cuenta las capacidades y conocimientos sobre el empleo al que están aplicando.

La discriminación laboral no solo se concentra en la edad, implica también la condición sociocultural y el género, caso particular Chile; donde se vuelve notoria la exclusión de aquellas personas que provengan de los sectores con mayor escasos recursos dada su condición social, estudio, formación o conocimiento; así como también, existe la discriminación por género, por cuanto se reservan las plazas laborales de mayor jerarquía, mejor remuneración para los hombres, destinando a las mujeres a cargo de menor responsabilidad y recibiendo un trato desigual e inferior, siendo esto un patrón de conducta repetido y de difícil control en la actualidad.

Por su parte, Venezuela, en el ámbito laboral tiende a discriminar a las personas mayores de 45 años, aunque estas posean una vida laboral activa, perjudicando a los grupos de individuos limitando su desarrollo laboral. Además, existe una alta discriminación ligada a la ideología política, condición que se presenta en empresas públicas como privada; siendo una acción arbitraria por cuanto esta condición no es determinante a la hora de desarrollar la actividad laboral; y no se establece en la Ley venezolana como requisito para el acceso a las plazas laborales.

Como se puede observar, al igual que en la República del Ecuador, muchas son las naciones que existe discriminación laboral, estableciendo diversos estereotipos y clasificaciones que van contrarios a las leyes, dichas violaciones de derechos laborales se cometen a diario, sin poder ser controlado por parte de las autoridades nacionales, aun cuando existe normativa vigente y actualizada en el tema, lo que genera perjuicios injustificados, por el cual se observa el aumento de la tasa de desempleo.

Es importante recalcar que, las sanciones y aplicación de la norma van a depender totalmente del órgano rector en materia de los derechos laborales de cada nación, tomando en consideración el tipo y grado de la discriminación.

### **3. Aspectos generales sobre la existencia de la discriminación laboral.**

En base a la investigación realizadas, se considera que la discriminación hace referencia a la acción de excluir o separar una cosa de otra, en cuanto al tema desarrollado es una condición despectiva o de inferioridad que tiene un sentido negativo sobre una persona o grupo de individuos.

De esta manera, en el ámbito laboral se considera como un trato diferencial de un trabajador con relación a otro, lo cual causa un perjuicio al trabajador generando beneficios solo para el empleador o la empresa. Por cuanto se establecen limitantes y requisitos que no pueden ser

cumplidos por la mayoría, generando la exclusión imperceptible de los participantes a las plazas laborales ofertadas.

Así pues, la discriminación laboral presenta diversas formas de tratar o diferenciar a los individuos, estableciendo conceptos y caracteres propios, en los cuales se determinan a los grupos societarios. De esta manera la sociedad crea la exclusión limitando el desarrollo personal y laborales, a través de características basadas en la apariencia física, cultural, social, económica, política, en fin, pudiendo ser tan amplia las conductas de discriminación. Dichas medidas afectan el correcto desenvolvimiento de los individuos afectados en la sociedad, los cuales quedan expuestos a perjuicios que impiden entraren el desarrollo de una actividad productiva.

De esta forma, la igualdad forma parte de los principios fundamentales, reconocidos por los Estado, para brindar protección a los individuos, ya que, garantiza el respeto y crecimiento de la población. De esta manera, se prohíben conductas, actitudes o practicas arbitrarias que generen cualquier forma de discriminación, que hagan vulnerables a grupos de individuos.

De estas circunstancias nace el hecho que el estado tiene la obligación de dar y hacer, para solventar las exigencias de las personas que buscan la igualdad y condiciones justas y favorables. Adoptando medidas necesarias a fin de ofrecer ocupación productiva, que garantice la existencia digna y el pleno ejercicio de sus derechos; fomentando el empleo no dependiente y estableciendo criterios firmes en protección de los trabajadores dependientes.

Es por esto que, la protección de dichos principios ha sido objeto de modificaciones jurídicas a nivel nacional e internacional; así pues, la Constitución Nacional es la promotora y garantista de dicha protección, enlazadas con las normas e instrumentos internacionales que se apliquen en los diferentes ámbitos sociales, ratificados por la República del Ecuador, en pro de la equidad e igualdad de los ciudadanos en especial los ecuatorianos.

#### **4. Resultados obtenidos por la investigación**

Ciertamente, la discriminación laboral es un problema o fenómeno creciente dentro de la sociedad, cada día son vistos innumerables casos por desigualdad laboral, que se presentan en las empresas públicas o privadas. En el caso estudio de la investigación, la discriminación es dirigida a factores relacionados con la edad, factor que no afecta la capacidad de la persona en este caso mayor de 35 años, para el desarrollo eficiente de las necesidades laborales que les son demandadas.

De esta manera, la metodología de la investigación corresponde al desarrollo de los parámetros conducentes a la producción de conocimientos y al establecimiento de formas para cumplir con los objetivos y brindar soluciones a la problemática presentada y así promover la justicia, seguridad y el bien común.

De todo ello resulta una investigación documental y de campo, recabando la información directamente de los sectores afectados por la problemática estudiada. Enfocada en un análisis crítico social, realizando contacto directo con las personas afectadas.

Además, estuvo enfocada en el tipo de investigación cualitativa fundamentada en un nivel descriptivo y explicativo del fenómeno en estudio, de esta manera, se interpretan la realidad que se percibe a través de los sujetos afectados, todo ellos, sin emitir juicios sobre la situación. Por otra parte, tuvo un nivel explicativo, por cuanto, se realizó la recopilación de información trascendental que sustentan la investigación.

Una vez planteada la problemática y obtenida la información teórica de la investigación, se aplica el instrumento de recolección de datos, en el caso de estudio es la encuesta, todo ello con la finalidad de encontrar la solución a la problemática planteada.

El instrumento aplicado a la muestra seleccionada formada por personas mayores de 35 años, personas desempleada, empleadores públicos y privados, empresarios y residentes de la ciudad de Guayaquil, de la República del Ecuador; de los cuales, se obtuvo datos estadísticos procesados y analizados en relación a la opinión de los encuestados y determinar el logro del objetivo de la investigación.

## **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

Las conclusiones surgen una vez que se obtiene las datos estadísticos e información relevante de la investigación, las cuales dan respuesta a las interrogantes formuladas en torno a la problemática presentada.

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



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

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

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

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

3.-Limitan la edad y tienen que ser adulto es factor incidente en la discriminación.

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

## **RECOMENDACIONES**

Esta investigación permitió determinar la discriminación como un hecho delictivo, a razón de ser del conocimiento que debe tener toda persona para evitar la violación de los derechos humanos y que con la aplicación de la jurisprudencia sepa defenderse y evite que se le ubique como en este caso particular como un desempleado más del país producto de la discriminación.

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

1.-A los estudiantes y profesores de la especialidad de jurisprudencia de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil diseñar folletos, guías, talleres comunitarios, empresariales, entre otros que permitan la formación y de las personas del país en general

para que tengan conocimiento de las leyes, reglamento y códigos aplicables para garantizar los derechos laborales y evitar la discriminación.

2.-A la facultad de jurisprudencia de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil de la República de Ecuador promover ante el congreso la reforma de leyes que condenen y castiguen los hechos discriminatorios, en especial la discriminación laboral a las personas mayores de 35 años de edad.

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

4.-Revisar periódicamente el tema de la discriminación laboral para evitar este delito que se condena, pero que no se castiga, trayendo como consecuencias ciudadanos desvalidos miembros de una sociedad que los rechaza por un factor indeterminado como es la edad adulta generando desempleo y niveles de pobreza al país.

## REFERENCIAS

Acosta, M; Otros. (2016) Investigación crítico-social. Paradigma socio-crítico y complejo. Universidad Fermín Toro, Venezuela. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/mobile/MaryolguiPirela/paradigma-sociocritico-y-complejo>.

Alvarado, L. Gacia, M. (2008), Paradigma crítico social. Características más relevantes del paradigma socio-crítico.

Bolaños, F. (2013). Aspectos legales de la discriminación laboral. Recuperado de: <http://elempresario.mx/actualidad/discriminacion-laboral-reflejo-sociedad>.

Carmona, K y Veliz, H. (2005). Discriminación. Discriminación Laboral (Aspectos doctrinarios y situación en Chile). Universidad de Chile. Recuperado de: [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona\\_k/sources/carmona\\_k.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf)

Cedeño, B. (2015) Discriminación laboral en Venezuela. Artículo. Derecho al trabajo en Venezuela: Discriminación y violación. Recuperado de: <https://www.aporrea.org/trabajadores/a206926.html>

Diario. RPP, Noticias (2012), Discriminación laboral en Perú. Artículo. La discriminación laboral en Perú tiene rostro de adulto. Recuperado de: <http://rpp.pe/lima/actualidad/la-discriminacion-laboral-en-el-peru-tiene-rostro-de-adulto-mayor-noticia-504699>

Flores, K. (2014). Discriminación por edad; mercado laboral; Guayaquil; Contratación de personal. Recuperado de: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/212>

Galarza, A. (20015). La aplicación del Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica en la provincia de Bolívar presentado ante la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito. Recuperado de: <http://studylib.es/doc/1721740/t1734-mela-galarza-la-aplicacion.pdf>

Gallardo, G. (2014).Reseña Histórica de Guayaquil. Revista Guayaquil Es Mí Destino. Para conocer su Historia. Alcaldía Jaime Nebot, Dirección de Turismo y Promoción Cívica.

García, V. (2010) Discriminación. Artículo. Coyuntura económica 2010. Recuperado de: <https://coyunturaeconomica.com/leyes-laborales/discriminacion-laboral-por-edad>

Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la Investigación. Quita edición. Editorial Mc Graw Hill

Hurtado, J. (2000), Metodología de la Investigación Holística. Segunda edición. Editorial, Fundación Sypal. Caracas, Venezuela

Krizanovic, P. (2017) Discriminación Laboral en Argentina. portal iProfesional [Articulo en línea] Disponible en la página web: <http://www.iprofesional.com/notas/257108-personal-cv-empleo-talento-carrera-diversidad-marca-empleador-El-estigma-de-los-empleados-post-45-en-la-Argentina-quedan-fuera-del-80-de-las-busquedas-laborales>

Machicado, J. (2018). Investigación Histórica. Recuperado de: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2011/02/med.html>

Matías, S. (2012). Investigación jurídica. Tendencias y enfoques de la investigación en derecho. Derechos de saberes. Editorial Español. Recuperado de: <http://www.unilibre.edu.co/dialogos/admin/upload/uploads/Editorial%2520Espa%25C3%25B1ol%2520-%2520No.%252036.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1998). Recuperado de: [http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/convenio\\_111.pdf](http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/convenio_111.pdf)

Paredes, K. (2014). La edad es motivo de discrimen laboral (infografía). Recuperado de: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/palabra/1/la-edad-es-motivo-de-discrimen-laboral-infografias>

Pineda, L. (2016). Discriminación Laboral Indígena en el Campo Ocupacional de la Albañilería, en la Ciudad de Loja. Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10227/1/TESIS%20FINAL.pdf>

Revista. AméricaEConomía.com (2016). Artículo. Chile: discriminación laboral se da en ámbitos profesionales calificados. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/chile-discriminacion-laboral-se-da-en-ambitos-profesionales-calificados>

Revista. sunotadeprensa.com (2017) Discriminación laboral en España. Artículo. Edad sin fronteras Desarrollo. Recuperado de: <http://edadsinfronteras.org/la-mayor-discriminacion-en-el-mercado-laboral-espanol-es-por-edad-segun-dbm-spain>

Sánchez, L. (2016). Discriminación laboral por edad. Recuperado de: <https://lahora.com.ec/noticia/1101968025/discriminacion-laboral-por-la-edad>

Tamayo y Tamayo (2010), El proceso de la investigación científica. Cuarta edición. Editorial, Noriega Editores. Caracas, Venezuela.

Vargas, M. y Cortez, M. (2011). La Edad como una Barrera Laboral, un Análisis Descriptivo por Género a la Población Económicamente Activa mayor a 40 años de edad en Colombia Durante El Periodo 2004 – 2008. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/12490/T10.11%20V426e.pdf?sequence=1>.

Veintimilla, E. (2013), Análisis de la discriminación racial en cuanto a la obtención de un empleo en el Ecuador, a la luz del Convenio Internacional que prohíbe todas las formas de discriminación racial". Universidad de las Américas. Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/131>.

Vinueza, N. (2014), Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente. Trabajo de Grado. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4960/1/T-UCE-0013-Ab-304.pdf>.

Villabella, C (2015). Investigación Científica. Los Métodos en la investigación Jurídica, Algunas Precisiones. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/46.pdf>