

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO

**“La incorporación de una Ley de Promoción Laboral en la
contratación de personas mayores de 60 años afectaría en la tutela
del Derecho al Trabajo del Adulto Mayor en el Perú, 2022”**

Área de Investigación:
Derecho Laboral

Autora:
Br. Vega Roncal, Carla Beatriz

Jurado Evaluador:

Presidente: Ms. Rodríguez Viera, José
Secretaria: Ms. Amaya Mego, Laurent Dayanna
Vocal: Ms. Grados Mesías, Luisa Johana

Asesor:
Asencio Díaz, Hubert Edinson
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8047-1205>

TRUJILLO – PERÚ
2023

Fecha de sustentación: 2023/09/08

INFORME DE TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

doku.pub

Fuente de Internet

2%

3

docplayer.es

Fuente de Internet

2%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo

Declaración de Originalidad

Yo, *Hubert Edinson Asencio Díaz*, docente del Programa de Estudio de Derecho, de la *Universidad Privada Antenor Orrego*, asesor de la tesis de investigación titulada “*La incorporación de una Ley de Promoción Laboral en la contratación de personas mayores de 60 años afectaría en la tutela del Derecho al Trabajo del Adulto Mayor en el Perú, 2022*”, autora *Br. Carla Beatriz Vega Roncal*, dejo constancia de lo siguiente:

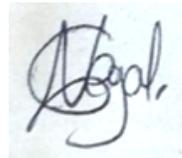
- *El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 6 %.*
Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 14- 09-2023.
- *He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.*
- *Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.*

Lugar y fecha: Trujillo, 14 de setiembre del 2023.

Asencio Díaz, Hubert Edinson
DNI: 26730624
ORCID: 0000-0001-8047-1205
FIRMA



Vega Roncal, Carla Beatriz
DNI: 72665637
FIRMA:



DEDICATORIA

A mi querida familia, docentes, compañeros y grandes amigos que encontré en mi travesía universitaria, por ser parte de mi crecimiento profesional y por su constante apoyo moral; así como a Duquesa, mi compañera de vida, quien permanece a mi lado en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme enfrentar las adversidades que se han presentado a lo largo del camino, de forma especial a mi abuela, quien se ha convertido en mi motor y motivo para continuar con firmeza y perseverancia, es por ella y el apoyo de toda mi familia que continúo de pie con ánimo, a fin de cada día ser una mejor profesional.

RESUMEN

El presente informe de tesis establece como objetivo general, determinar de qué manera la incorporación de una ley de promoción laboral en la contratación de personas mayores de 60 años afectaría en la tutela del derecho al trabajo del adulto mayor en el Perú, 2022. Por tal motivo en la etapa de recopilación de información, se utilizó fuentes de consulta como son libros, revistas jurídicas, portales web legales, jurisprudencia relevante y vinculante, además de legislación nacional e internacional.

En cuanto al desarrollo del marco teórico, la dispersión temática fue dividida en cuatro capítulos. El primer capítulo referido a los Derechos Humanos del Adulto Mayor y su regulación jurídica en el Perú, donde se analiza las políticas sociales con las que cuenta el Estado peruano a favor de la población, dejándose notar la ausencia normativa en el ámbito laboral de carácter especial en favor de los adultos mayores respecto de la ausencia de oportunidades de trabajo en el mercado laboral. Asimismo, el segundo capítulo sobre la tutela del Derecho al Trabajo, donde se observa el reconocimiento y amparo legal del mencionado derecho en la legislación nacional, no obstante, se cuestiona su vulneración a cargo de las autoridades correspondientes. Respecto al tercer capítulo, trata sobre la incorporación de una Ley de Promoción Laboral en la contratación de adultos mayores en el Perú, referida a que es menester el establecimiento de una normativa específica que promueva la contratación de la población adulto mayor, tomando como referencia el obligatorio cumplimiento de la cuota de empleo de la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N°29973. Por último, el cuarto capítulo versa sobre la regulación del derecho al trabajo del adulto mayor en el derecho comparado, donde se analiza los avances normativos de otros países, así como la inclusión de manera integral del aludido sector de la población.

La conclusión fundamental del trabajo de investigación se remite a que, frente a la problemática latente y actual, existe necesidad de la creación de una ley de carácter especial con ajustes razonables y las condiciones pertinentes en beneficio de la población adulto mayor, que comprende personas mayores de 60 años en adelante, la misma que, su cumplimiento deberá ser impuesto de forma obligatoria en un

determinado porcentaje donde el sector empresarial tendrá que incluir la contratación de dicho sector, permitiendo el respeto por sus derechos humanos sin motivo de discriminación alguna, referido a su acceso y participación en el ámbito laboral.

Palabras clave: derecho al trabajo, discriminación negativa, ajustes razonables, adulto mayor, productividad, promoción laboral, cuota de empleo.

ABSTRACT

This thesis report establishes as a general objective, to determine how the incorporation of a labor promotion law in the hiring of people over 60 years of age would affect the protection of the right to work of the elderly in Peru, 2022. For this reason, in the information gathering stage, sources of consultation were used, such as books, legal magazines, legal web portals, relevant and binding jurisprudence, in addition to national and international legislation.

Regarding the development of the theoretical framework, the thematic dispersion was divided into four chapters. The first chapter refers to the Human Rights of the Elderly and its legal regulation in Peru, where the social policies that the Peruvian State has in favor of the population are analyzed, noting the absence of regulations in the labor field of a special nature. in favor of older adults regarding the lack of job opportunities in the labor market. Likewise, the second chapter on the protection of the Right to Work, where the recognition and legal protection of the aforementioned right in national legislation is observed, however, its violation by the corresponding authorities is questioned. Regarding the third chapter, it deals with the incorporation of a Labor Promotion Law in the hiring of older adults in Peru, referring to the need to establish a specific regulation that promotes the hiring of the older adult population, taking as a reference the mandatory compliance with the employment quota of the General Law for Persons with Disabilities Law No. 29973. Finally, the fourth chapter deals with the regulation of the right to work of the elderly in comparative law, where the regulatory advances of other countries are analyzed, as well as the comprehensive inclusion of the aforementioned sector of the population.

The fundamental conclusion of the research work refers to the fact that, in the face of the latent and current problem, there is a need to create a special law with reasonable adjustments and the relevant conditions for the benefit of the older adult population, which includes older people 60 years and older, the same that, its compliance must be mandatory in a certain percentage where the business sector will have to include the hiring of said sector, allowing respect for their human rights without any discrimination, referring to their access and participation in the workplace.

Keywords: right to work, negative discrimination, reasonable adjustments, older adults, productivity, job promotion, employment quota.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del respetable Jurado. -

Es un honor presentar ante ustedes el trabajo de investigación jurídica denominado “La incorporación de una Ley de promoción laboral en la contratación de personas mayores de 60 años afectaría en la tutela del derecho al trabajo del adulto mayor en el Perú, 2022”. En cumplimiento con los lineamientos establecidos para la presentación, aprobación y sustentación de la Tesis de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada Antenor Orrego – sede Trujillo. Ello con el fin de aportar de forma positiva al tratamiento y cumplimiento de los derechos laborales en favor de la población adulto mayor, respecto de la problemática latente en la actualidad donde resulta evidente la carencia de una legislación especial en el Perú, referida a este sector en específico, situación que es corroborada a través de la ausencia de oportunidades laborales y, donde se tiene que un gran número de personas mayores de 60 años ven restringido su acceso a un puesto de trabajo, producto de la existencia de diversos factores, siendo el principal la discriminación negativa por razón de edad, y por tanto, surge una afectación directa a los derechos humanos.

Finalmente, dejo el presente trabajo de investigación a su acertado criterio para su correspondiente evaluación, esperando que reúna los méritos suficientes para su oportuna aceptación. Agregando que, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente:

Br. Carla Beatriz Vega Roncal.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	8
PRESENTACIÓN	9
ÍNDICE	10
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.2.OBJETIVOS.....	25
1.3.JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	26
II. MARCO DE REFERENCIA.....	27
2.1.ANTECEDENTES.....	27
2.2.MARCO CONCEPTUAL.....	28
2.3.MARCO TEÓRICO	30
2.4.CAPÍTULO I: DERECHOS HUMANOS DEL ADULTO MAYOR Y SU REGULACIÓN JURÍDICA EN EL PERÚ.	30
2.5.CAPÍTULO II: TUTELA DEL DERECHO AL TRABAJO.	57
2.6.CAPITULO III: LA INCORPORACIÓN DE UNA LEY DE PROMOCIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DEL ADULTO MAYOR EN EL PERÚ.	80
2.7.CAPÍTULO IV: LA REGULACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DEL ADULTO MAYOR EN EL DERECHO COMPARADO.....	105
2.8.Sistema de Hipótesis.	128
2.8.1. Variables e indicadores.	128
2.8.1.1. Variable Independiente.....	128

2.8.1.2. Indicadores.....	128
2.8.1.3. Variable Dependiente.....	128
III. METODOLOGÍA EMPLEADA.....	129
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	129
3.1.1. Básico.....	129
3.1.2. Descriptiva.....	129
3.2. Población y muestra de estudio.....	129
3.2.1. Población.....	129
3.2.2. Muestra.....	129
3.3. Diseño de investigación.....	129
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	130
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	130
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	131
4.1. Resultado 1.....	131
4.2. Resultado 2.....	132
4.3. Resultado 3.....	132
4.4. Resultado 4.....	133
4.5. Resultado 5.....	133
4.6. Resultado 6.....	134
4.7. Resultado 7.....	134
4.8. Resultado 8.....	135
4.9. Resultado 9.....	135
4.10. Resultado 10.....	136
4.11. Resultado 11.....	136
4.12. Resultado 12.....	137

4.13. Resultado 13	137
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	138
5.1. Discusión de resultado 1	138
5.2. Discusión de resultado 2	138
5.3. Discusión de resultado 3	138
5.4. Discusión de resultado 4:	139
5.5. Discusión de resultado 5	139
5.6. Discusión de resultado 6	140
5.7. Discusión de resultado 7	140
5.8. Discusión de resultado 8	141
5.9. Discusión de resultado 9	141
5.10. Discusión de resultado 10	142
5.11. Discusión del resultado 11	143
5.12. Discusión de resultado 12	143
5.13. Discusión de resultado 13	144
CONCLUSIONES	145
RECOMENDACIONES:	146
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	147
ANEXOS	154

I.INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

a. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Las sociedades a nivel mundial, cuentan con un sector de su población conformado por los adultos mayores, a quienes se conoce como: población vulnerable, población de riesgo, o población en desventaja, puesto que, se le atribuye que por la edad, disminuyen sus capacidades físicas y mentales, y con ello, se presenta el fenómeno de la discriminación negativa por razón de edad, la cual consiste en tratar a una persona, sea esta un empleado o un postulante a un puesto de trabajo, de manera menos favorable por criterio de la edad.

Ramos (2013) señala que el Perú ha sido identificado como un país de envejecimiento moderado avanzado, refiriendo que el envejecimiento poblacional, según estudios de la ONU a finales del siglo XIX se presentó como un fenómeno demográfico asociado solo a países europeos; sin embargo, en pleno siglo XXI es motivo de preocupación en América Latina. He allí la realidad problemática que se pretende explicar, pues la población adulta mayor, es un tema en el cual el Estado peruano debe tomar mayor interés, en cuanto a la protección de sus derechos y promover medidas para su mejor calidad de vida.

Según la Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de la Persona Adulta Mayor (2015). “Se denomina como persona adulta mayor a aquella de 60 años o más, salvo que la ley interna determine una edad menor o mayor, siempre y cuando no supere los 65 años”. En ese sentido, desde un marco internacional, se afirma que toda persona que sobrepase el límite de edad establecido por la CIDH, se denomina como adulto mayor, ante ello, por conocimiento común se sabe que, en toda familia monoparental, nuclear, o extensa, cuentan con un adulto mayor en casa, entre ellos, los abuelos. Asimismo, la presente normativa señala una diferenciación positiva respecto de la Población Adulto Mayor (PAM), puesto que, tiene como objeto de forma especial, promover, proteger y asegurar el reconocimiento, así como el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, con la finalidad de contribuir

a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad. Respecto a este punto, cabe precisar, que es necesaria su aplicación en el sentido que la discriminación positiva implica, que el Estado en algunas oportunidades debe promover el trato diferenciado de un determinado grupo social, otorgándoles ventajas, incentivos o tratamientos más favorables, es decir, respecto de las PAM. En consecuencia, se requieren de medidas especiales que aseguren la participación de los adultos mayores en la sociedad de forma digna y permitiéndoles el acceso al trabajo.

Según la Constitución Política del Perú (1993), en su artículo 23° prescribe que “El trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual debe promover condiciones para el progreso social y económico mediante políticas de fomento de empleo productivo y de educación para el trabajo”.

En ese sentido, se entiende que, todos los individuos, tanto jóvenes como adultos mayores tienen derecho a la contratación, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, la capacitación, los beneficios complementarios, así como las condiciones óptimas de empleo que le permitan desenvolverse de la mejor manera en el puesto de trabajo que le sea asignado.

Según la Ley de la Persona Adulta Mayor (2016), establece lo siguiente: “Se debe entender por persona adulta mayor a aquella que tiene 60 a más años de edad”. Por lo tanto, en el caso peruano, se puede notar que el límite de edad para determinar a una persona como adulta mayor, es semejante al establecido por la CIDH de la Persona Adulta Mayor.

Por lo visto, tanto para el ámbito internacional como nacional, existen disposiciones legales que velan por la protección de personas adultas mayores, en adelante PAM. Sin embargo, es menester señalar que, aun existiendo la normativa correspondiente, se ha identificado una problemática ocurrida en la población peruana, relacionada a la vulneración de los derechos de las PAM, en el ámbito laboral, debido a la falta de empleo, afectando el ámbito familiar, el ámbito económico, así como el ámbito social.

Las personas al llegar a la edad entre 60 años en adelante, ingresan al grupo denominado como: adulto mayor; y con ello, se ve truncado su acceso al trabajo, claro

ejemplo es el caso de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial del Estado peruano, aprobada en el año 2012, la cual establece en su artículo 53, literal d, respecto al término de la relación laboral, que hasta los 65 años está habilitado el ejercicio como profesor, señalando un límite de edad para el cese de las funciones docentes; teniendo como excepción la Ley N° 30697, publicada en el año 2017, ley que modifica el artículo 84 de la Ley N° 30220, mediante la cual se establece que la edad máxima para ejercer la docencia en la universidad pública es hasta los 75 años. De tal modo que, hasta ese punto, se observa un claro límite y restricción para continuar con el empleo de profesor, todo ello por razón de edad. No obstante, en la actualidad se ha logrado un avance en ese extremo, puesto que a través de la Ley N° 31542, aprobada el 03 de agosto del 2022, ley que modifica el artículo 84 de la Ley N° 30220 Ley Universitaria, establece lo siguiente: "(...) no hay límite de edad para el ingreso ni cese en el ejercicio de la docencia universitaria". Donde se demuestra que, el Estado es consciente de la necesidad de incluir en el ámbito laboral al sector poblacional conformado por personas mayores de 60 años; por ello, se afirma que en el sector de educación se ha dado un gran paso, pues ya no se observa una discriminación negativa por la edad, escenario que permite la contratación, tanto de profesores jóvenes, como también de adultos mayores para que ingresen a laborar o continúen laborando en un puesto de trabajo, claro está que deberán estar constantemente en capacitación y ser considerados aptos para el desarrollo de un cargo o empleo. Lo cual evidencia que, aun se requiere de esfuerzos por incluir, insertar y promover de forma adecuada y razonable al adulto mayor en todos los ámbitos laborales, es decir, en el ámbito no solo educacional, sino también; comercial, empresarial, profesional; en donde sean de utilidad las capacidades de dicho sector de la población, de tal modo que se valore y respete la dignidad humana de todas las personas, sin importar la edad.

En la misma línea, se tiene que recientemente el 13 de febrero de 2023, la Comisión de Trabajo del Congreso peruano aprobó el proyecto de Ley que prorroga hasta los 75 años, sujeto a determinadas condiciones, el cese de un trabajador por límite de edad. Pues, en la actualidad se tiene conocimiento que los trabajadores que cumplen 65 años pueden continuar trabajando, a su solicitud, hasta los 70 años. Ahora bien, el texto sustitutorio establecido en el Proyecto de Ley, regula que, de forma excepcional

a solicitud del trabajador, este límite puede extenderse hasta los 75 años, siempre y cuando la necesidad del servicio lo requiera; además, que será necesaria una evaluación médica especializada multidisciplinaria la cual pueda certificar que el trabajador se encuentra en condiciones físicas y mentales para el desempeño de sus funciones, de tal modo que el vínculo laboral se mantenga. Claro está que lo señalado, se refiere al sector público, siendo necesaria aún la intervención del Estado a través de su normativa y aprobación de una ley especial que establezca el obligatorio cumplimiento respecto a una cuota de empleo del sector poblacional conformado por los adultos mayores en las empresas privadas, tal como se ha previsto en la Ley General de la Persona con Discapacidad, puesto que ambos sectores se encuentran en situación de vulnerabilidad y expuestos a que no se respete sus derechos laborales.

Por otro lado, es conocido que en las empresas de los distintos rubros del mercado, cuando hacen avisos publicitarios convocando empleados para laborar en supermercados, solicita personal joven, caracterizando al empleado por la edad, y de cierto modo, discriminando negativamente al adulto mayor, a quien se le tilda como incapaz, cuando mientras se encuentre con las fuerzas físicas necesarias, la lucidez mental y la convicción de querer trabajar, se le debe dar mayores oportunidades laborales de acuerdo a sus posibilidades, de paso que permite a las PAM mantenerse activos y contribuir al movimiento económico del país.

En relación a lo mencionado en la parte superior, Chávez (2020) informa lo siguiente: “Los jóvenes universitarios, que han finalizado sus estudios e incluso los que todavía se encuentran cursando estudios, son quienes lideran las postulaciones de empleos flexibles en los grandes supermercados”. Es decir, que el joven que tenga o no experiencia, se encuentra habilitado para postular a un puesto de trabajo, pues así lo requiere el mercado laboral. Aquí es donde surgen las siguientes interrogantes: ¿Y las oportunidades de empleo para los adultos mayores?, ¿acaso el que una persona llegue a los 60 años es sinónimo de imposibilidad laboral?, ¿cómo es posible que por un lado se regule el derecho al trabajo y por el otro exista discriminación negativa por la edad? Para dar respuesta a las preguntas planteadas, es menester analizar el

problema, teniendo en cuenta criterios sobre derechos humanos, la influencia del género en las PAM, así como la interculturalidad propia de toda sociedad.

En mérito a las cuestiones y dudas que saltan a la vista, sobre la vulneración del derecho al trabajo, referido a oportunidades laborales para el sector que pertenece a las PAM, es necesario mencionar que, si bien existe un grado de unanimidad para establecer la edad a partir de la cual un sujeto pasa a ser adulto mayor; se debe tener en cuenta que, la disminución de capacidades tanto físicas como mentales, y con ello, el menoscabo de la salud, es variable en cada ser humano, pues no todos los sujetos que forman parte de la sociedad peruana llevan el mismo ritmo de vida, es decir, cada peruano afronta de diversas formas el avance de la edad, ello está delimitado por la genética, la actividad física constante que realiza, el estilo de alimentación saludable que lleva; es así pues que de su cuidado personal en lo físico y mental, se verá reflejado el impacto de sus fuerzas y el nivel de competencia que tenga las PAM para continuar laborando dentro de un centro de trabajo.

Ramos (2014) afirma que el proceso de envejecimiento, es una experiencia heterogénea, es decir, diferente para cada persona, debido que existen múltiples factores que la determinan, tales como: la clase social, pues unos cuentan con más recursos económicos que otros; el nivel educativo, ya que hay parte de las PAM que son analfabetos; la cultura, respecto a las diferentes regiones de donde provienen las PAM; así como, por el género.

En ese sentido, el envejecimiento, se debe entender como una situación de transformación natural, por la cual todos los individuos van a pasar, pues la temida vejez, es una etapa del ciclo de la vida, teniendo en cuenta que, gran parte de las PAM se ven afectados en mayor grado de forma negativa que positiva, esto es porque a nivel individual pueden superar sus limitaciones, y desarrollarse acorde a sus capacidades, ya que, aun siendo adultos mayores se encuentran en posición de continuar ejerciendo sus actividades de forma regular, y mantenerse activos en el campo laboral. Sin embargo, el problema surge a nivel social, puesto que, se observa una actitud discriminatoria de la sociedad para con las PAM, por razón de ser ancianos, se le atribuye el hecho de la imposibilidad de continuar laborando, situación que se

corroborar a través de la ausencia de oportunidades de trabajo para los mayores de 60 años, ello en relación al ámbito laboral.

Respecto al ámbito económico, se deriva como consecuencia de la falta de empleo para las PAM, puesto que, no cuentan con los recursos económicos para solventarse y, por tanto, vivir de forma independiente; sino por el contrario, se vuelven dependientes de sus miembros familiares. Al respecto, según el autor Ramos (2013) afirma que:

En el Perú una cuarta parte de la población de 60 años a más, la denominada población adulta mayor, busca trabajo sobre la base que trabajan hasta donde le alcancen las fuerzas, debido que, en el mejor de los casos, quienes cuentan con pensiones que brinda el Estado o adquieren por su tiempo de servicio, esta no alcanza para el diario.

Frente a ello, es evidente que los que ni siquiera reciben un subsidio, les resulta difícil sobrevivir dignamente. Por otro lado, según el enfoque de género, los hombres buscan trabajo en una proporción tres veces mayor al de las mujeres.

En cuanto al ámbito social, las PAM son discriminadas de forma negativa por la sociedad, cuando sus familiares les restan autoridad, tomando decisiones en su lugar, cuando terceros pasan por encima de sus derechos, cuando se les niega el acceso a servicios básicos, siendo considerados como una carga social, incluso hasta llegar al extremo de la gerontofobia.

Según la Constitución Política del Perú (1993), prescribe en el artículo 2° que: "Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por lo que nadie debe ser discriminado por su origen, raza, sexo, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole". En ese sentido, se infiere que ninguna persona será discriminada por su edad, pues legalmente todos tienen los mismos derechos y obligaciones; por tanto, las PAM deben tener igualdad de oportunidades de empleo, resaltando las características propias por su edad, exigiendo un horario de trabajo flexible, un descanso adecuado, que la actividad laboral no sea excesiva en fuerza, que les pueda causar daño, sino

por el contrario puestos accesibles. En relación a ello, según el autor Milán (2010), señala que los adultos mayores alargan su permanencia en sus empleos para mantener un ingreso económico que les permita tener una mejor calidad de vida.

Ahora bien, en cuanto a estadísticas en materia de trabajo y actividad económica, la Población Adulta Mayor (PAM) incluida en la Población Económicamente Activa (PEA) del Perú, según el INEI (2018) precisa que: “Representan el 56,1% y el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres: 68,5% y 44,7% respectivamente”. Por otro lado, quienes no forman parte de la PEA: “Representan el 43,9% donde el porcentaje de mujeres es mayor al de los hombres en 23,8%. Cabe resaltar también que, la tasa de desempleo de mujeres y hombres según el grupo de edad, es decir, en el margen de 25 a 60 años de edad, alcanza un 29,1 %”.

Por consiguiente, se deja notar nuevamente la desigualdad, ya no solo por la edad, sino también de género, pues por el hecho de ser mujer se le ven restringidas las ofertas de trabajo, lo cual demuestra que aún se vive en un país machista con falta de oportunidades para las mujeres que forman parte de las PAM. Asimismo, el Estado peruano debe contar con un Plan de Promoción de Empleo para las PAM, el cual no solo conste en una ley, decreto o disposición complementaria, sino que se logre materializar por medio del cumplimiento de su rol protector estatal, y con ello, permita la satisfacción de tales necesidades.

En relación a lo señalado líneas arriba, es necesario citar con énfasis el criterio jurisprudencial establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el marco de la igualdad y no discriminación, referido al Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile. Es así que se tiene, según la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2018), tal como consta en la sentencia del caso referido en su considerando 127, sostiene lo siguiente:

De los instrumentos internacionales, se tiene que reconocen un catálogo de derechos humanos, donde las personas mayores, tienen derecho a una protección reforzada y, por ende, exige la adopción de medidas diferenciadas.

Se desprende también, un avance en los estándares internacionales en materia

de derechos de las personas mayores, al entender y reconocer la vejez de manera digna y por ende el trato frente a ella. Así, resalta en la región diversas agendas de mayor inclusión del adulto mayor en las políticas públicas, a través programas de sensibilización y valorización del adulto mayor en la sociedad, la creación de planes nacionales para abordar el tema de la vejez de manera integral, así como también sus necesidades, la promulgación de leyes y la facilitación del acceso a sistemas de seguridad social. (2018: párr.127).

Seguidamente, es menester citar criterios acogidos por la doctrina que demuestran y ponen en evidencia la situación que atraviesa la población adulto mayor en cuanto carecen de una normativa especial que los ampare, en relación a ello, se tiene que según Dabove (2017), postula lo siguiente:

Ser viejo aun significa vivir sujeto a una triple situación de debilidad en el mundo jurídico. Pues, la dinámica jurídico social torna vulnerable a la persona mayor en tanto lo estereotipa y lo oprime en su ámbito de actuación. Siendo que, el sistema normativo lo debilita por no ofrecerle completamente un marco de empoderamiento y protección jurídica adecuado a las características particulares de su vulnerabilidad. Asimismo, lo debilitan los valores jurídicos imperantes, cada vez que no reconocen competentemente a la vejez como un rasgo diferenciador relevante para el sistema jurídico fuera del ámbito asistencialista de seguridad social. (p.14)

Ciertamente, lo que señala el autor citado ampara la posición que se sostiene en el presente trabajo de investigación, puesto que en vista que la población adulto mayor o el grupo de personas que se encuentran en la etapa de la vejez, necesitan atención prioritaria por parte del Estado a través de su marco normativo a fin de cumplir con la

tan deseada protección jurídica en aras del rol de garante del Estado sobre su población. Siendo que, deben ser atendidos con base en sus características propias de su vulnerabilidad, donde se requiere la existencia de una ley especial con ajustes razonables dirigida en favor de las personas mayores de 60 años, en sus distintos ámbitos, que comprenda temas de: salud, económico, social, cultural, educación, recreación, laboral, entre otros; siendo éste último referido al ámbito laboral donde se debe establecer políticas sociales, con el objeto de generar oportunidades de acceso a puestos de trabajo en beneficio de las personas adultos mayores, ello a fin de lograr una eficaz contratación laboral, permitiendo la productividad de las PAM. Todo aquello, en mérito a la defensa de los derechos humanos de las personas mayores de 60 años, que en la actualidad vienen siendo discriminadas de forma negativa por el sector empresarial, que solo buscan y convocan personal joven y, rechazan a personas que superen un determinado límite de edad, sin tomar en cuenta sus capacidades y dejando notar un corte discriminatorio por razón de edad, siendo vulnerado su derecho al trabajo.

Ahora bien, frente al amplio conglomerado de casos en donde se evalúan los derechos del adulto mayor, respecto a la jurisprudencia externa, cabe citar la Sentencia de amparo directo en revisión 1399/2013, donde según la Suprema Corte de Justicia de México (2016), determinó que:

Las personas mayores, debido a su vulnerabilidad merecen una especial protección, lo cual incluso se ve robustecido por el hecho de que los instrumentos internacionales y los regímenes jurídicos modernos han venido marcando una línea para su protección, con el objeto de procurarles mejores condiciones en el entramado social, lo que pretende lograrse garantizándoles el derecho a: la no discriminación tratándose de empleo, acceso a vivienda, cuidado de la salud y servicios sociales. (...)

Agregado a ello, cabe citar la Sentencia T-716/17 emitida por la Corte Constitucional de Colombia (2017), según la cual señala lo siguiente: “Al resolver una tutela sobre el

mínimo vital de un adulto mayor que fue retirado del programa de asistencia llamado Colombia Mayor, esta ordenó verificar las condiciones reales de vulnerabilidad para determinar la afectación de la medida”.

Respecto al país argentino, ha de citarse los siguientes casos, recaídos en la Sentencia T- 010/17; Sentencia T-025/16, y Sentencia T-348/09, en los cuales según la Corte Suprema de Justicia Argentina (2006) resaltan lo siguiente: “Por la disminución de sus capacidades físicas, la reducción de las expectativas de vida y la mayor afectación en sus condiciones de salud, los adultos mayores constituyen uno de los grupos de especial protección constitucional”.

En relación a lo citado, ciertamente se observa que en cada país rige una normativa especial, según las necesidades de su población, dirigida a la protección global de todos sus ciudadanos. En ese sentido, cada Estado brinda protección constitucional a los grupos con mayores necesidades, siendo uno de ellos el constituido por los adultos mayores.

Resulta evidente que, luego de la jurisprudencia analizada tanto en el marco nacional como internacional, asimismo, según las diversas legislaciones vigentes en cada país, se puede observar que concuerdan en el sentido de velar por la protección de los derechos fundamentales de la persona humana, resaltando el carácter del adulto mayor, por ser una persona que pertenece al grupo de población vulnerable. En ese sentido, cuando existen casos donde se vulneren sus derechos y la afectación sea demostrada de forma fehaciente ante la autoridad competente, los organismos internacionales se encargan de la supervisión del cumplimiento de los mismos a través de la imposición de sus fallos al determinar responsabilidad de algún Estado que incurrió en violación de derechos, principios o convenios a los que se encuentra sujeto.

Por otro lado, en relación a lo mencionado, se tiene conocimiento que la precaria situación que atraviesan los adultos mayores es cada vez mayor, y su incremento se debe al avance demográfico de dicha población, lo cual se corrobora a través de las estadísticas, luego de un estudio demográfico de la situación en el Perú, según el INEI (2020), señala lo siguiente:

Para el año 2050 se proyecta que uno de cada cinco peruanos será una persona adulta mayor (60 y más años). Como consecuencia del aumento de la longevidad, la proporción de las personas de edad más avanzada también se incrementará, la población de 80 y más años pasó de un 0,3% a un 2,0% entre 1950 y 2020 y alcanzará un 5,1% en el año 2050. Al mismo tiempo, la evolución de la edad mediana de la población (indicador del grado de envejecimiento de la estructura por edades) muestra cómo ha ido en aumento el proceso de envejecimiento, pasando de una edad mediana de 19,2 años en 1950 a otra de 30,6 años en el presente año, para alcanzar cerca a los 40 años en el 2050. Asimismo, el Perú está comprendido dentro del envejecimiento moderado. (INEI, 2020).

Cabe agregar a lo precisado de forma precedente, que es menester citar respecto de las estadísticas relacionados con la estructura etaria de la población según sexo y ciclos de vida, tal como informa el INEI (2021), se tiene que: “La población proyectada al año 2021, en hombres adultos mayores (60 y más años) ascendería a 12,5 %, mientras que en mujeres adultos mayores (60 y más años) ascendería a 13,5 %”.

Por último, en el campo de la doctrina, según Pérez (1998) al respecto del tema en mención, se tiene que el autor resalta lo siguiente:

La vejez no implica una ruptura en el tiempo, ni representa una etapa terminal, más bien, es entendido como parte de un proceso en que el individuo se relaciona con la estructura social, pues si bien varían las formas, mantiene su desempeño y, lo ideal sería que, participe de forma dinámica en el desarrollo de la sociedad.

En consecuencia, llegar a determinada edad, no es significado de vulnerabilidad, sino por el contrario de nuevas oportunidades de trabajo con ajustes razonables, para que, de esta manera, todas las PAM puedan acceder, y no se afecten sus derechos humanos, protegidos por la CIDH; el derecho al trabajo, previsto en la Constitución Política del Perú; y el derecho a no ser discriminado por razón de edad, avalado por la Ley N° 30490. Por otro lado, se tiene conocimiento que, existe la Ley N° 29973 denominada Ley General de la Persona con Discapacidad, que en su artículo 49.1° regula lo siguiente: “Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%”.

En ese sentido, se desprende de lo citado que, la presente ley tiene un carácter de obligatoriedad tanto para las empresas públicas como privadas, pues deben cumplir con un porcentaje de sus trabajadores que sean personas con discapacidad, las mismas que deben figurar que laboran en planilla, esto es la denominada “cuota de empleo”, es en esa línea que, bajo esa base legal, se pretende que de la misma forma se incluya al sector de la población adulto mayor, a fin que se le permita el acceso a un empleo dentro de una empresa.

Finalmente, es cierto que se dieron intentos de regular esta problemática a través del Plan de Promoción de Empleo para las PAM, sin embargo, estas son políticas sociales en proyecto, las mismas que no debe quedar en letra muerta, es decir, en la mera publicación de una norma que apruebe dicho plan, sino que se debe verificar y supervisar constantemente su fiel cumplimiento en favor de las PAM, y de esta manera lograr la erradicación de la discriminación negativa laboral.

En consecuencia, la posible solución para contrarrestar la problemática descrita, recae en la creación y, con ello la existencia de una ley especial que tutele el derecho al trabajo del adulto mayor, lo cual va a generar un impacto positivo a través de su exigencia en el marco legal, que implicaría que el sector empresarial incluya dentro de su planilla de trabajadores a los adultos mayores, garantizando el respeto por sus derechos fundamentales, bajo la base que el derecho al trabajo es un medio de

realización de la persona humana. Concluyendo que, se debe incorporar de forma expresa y obligatoria una normativa de promoción laboral para la contratación de los adultos mayores en empresas públicas y privadas, teniendo como base que el Estado peruano debe vigilar de forma diligente por la protección de los derechos humanos de dicha población y, con ello les permita mayor productividad en el ámbito económico y social del país.

b) FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la incorporación de una ley de promoción laboral en la contratación de personas mayores de 60 años afectaría en la tutela del derecho al trabajo del adulto mayor en el Perú, 2022?

1.2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- ✓ Determinar de qué manera la incorporación de una ley de promoción laboral en la contratación de personas mayores de 60 años afectaría en la tutela del derecho al trabajo del adulto mayor en el Perú, 2021.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Establecer la necesidad e importancia de incorporar una normativa dirigida a la contratación de personas mayores de 60 años en el mercado laboral.
- ✓ Identificar qué ámbitos son afectados por la falta de oportunidades laborales en la población adulto mayor.
- ✓ Explicar qué comprende en sentido estricto el derecho al trabajo.

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

a) JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El derecho al trabajo se encuentra prescrito en la Constitución Política del Perú, la Organización Internacional del Trabajo, la Convención Interamericana de Derechos Humanos, es decir, existe amplia normatividad que protege y vela por los derechos de la sociedad, incluida la población conformada por las Personas Adultas Mayores (PAM), sin embargo, se vulnera el derecho al trabajo de las PAM al presentarse el fenómeno de la discriminación laboral negativa e impedirles el acceso al trabajo a través de la falta de oportunidades laborales en las empresas públicas y privadas existentes en el mercado laboral.

b) JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Se pretende disminuir los índices de discriminación negativa laboral que afecta a los adultos mayores, aun cuando existe normativa vigente que en teoría protege sus derechos fundamentales, sin embargo, en la realidad estos son vulnerados; ello con el objeto de incentivar la incorporación de una normativa obligatoria respecto de la contratación de las PAM en el mercado laboral, a fin de tutelar el derecho al trabajo, lo cual será posible y viable a través de un Plan de Promoción de Empleo el mismo que debe llevar a cabo el Estado peruano en cumplimiento de su rol protector de los derechos humanos y en favor de una buena y mejorada calidad de vida de la población a través de la satisfacción de sus necesidades.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. ANTECEDENTES

- Juan Carlos Guataquí. “Un marco analítico de la discriminación laboral”, 2000.
- Francisco Galarza y Gustavo Yamada. “Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo”, 2012.
- Jhonatan Clausen y Javier Olivera. “Las características del adulto mayor peruano y las políticas de protección”, 2013.
- Susana Mosquera Monelos. “Consideraciones sobre la discriminación por razón de edad”. Universidad de Piura, 2015.
- Viviana Maribel Garzón Osorio. “Las Políticas de Estado y los derechos de los Adultos Mayores”, 2015.
- Junior Alfonso Lavado Montejo. “Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo”, 2017.
- Olga Marta Salguero Casares. “La Tutela penal especial contenida en la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor y su aplicación en la jurisprudencia nacional”, 2017.
- Francisco Mamani Ortega y Erika Tirado Ratto. “La situación de la población Adulta Mayor en el Perú: Camino a una nueva Política”, 2018.
- Sarita Katuska Macedo Salazar de Curay. “El adulto mayor y su aporte económico a la sociedad peruana”, 2018.
- Roberto Kuniharu Matsuda Guinoza. “Análisis de contraste de nociones de “bienestar” entre políticas sociales, servicios públicos y población adulto mayor en el Perú”, 2018.
- Kathleen Mayte Flores Ventocilla y Claudia Jimena Arévalo Santa María. “Calidad de vida de Población Adulta Mayor en situación de Calle a través de la restitución de derechos por parte del Programa Nacional Vida Digna”, 2018.
- Julio Enrique Velaochaga Hermoza. “La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión”, 2018.

- Katerine Analí Germán Pérez. “Factores que determinan la discriminación salarial laboral por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo”, 2018.
- Mariela Esther Calvo Tuesta. “El diálogo social tripartito en el Perú y la eficacia del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del empleo como mecanismo para alcanzar el trabajo decente”, 2019.
- Daisy Rosmary Goicochea Mori. “Significado de ser jubilado en los adultos mayores”, 2019.
- Elmer Noé Huamán Estrada. “El derecho a la ocupación efectiva ¿forma parte del contenido constitucional del trabajo en el ordenamiento laboral peruano?”, 2020.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- **ADULTO MAYOR.** Según Guillermo Cabanellas (2012), se refiere a: “El que ha llegado al término de la adolescencia. Todo mayor de edad es adulto con capacidad, el que ha alcanzado su máximo desarrollo o crecimiento”.
- **VULNERABILIDAD.** Según la RAE se refiere a la persona o ser que puede ser herido o recibir lesión, física o moralmente, en situación de indefensión.
- **TRABAJAR.** Según Guillermo Cabanellas (2012), significa: “Surtir o causar efecto, edificar, construir, realizar alguna actividad, organizarse con el fin de producir riqueza”.
- **DESEMPLEO.** Según Guillermo Cabanellas (2012), se refiere a: “La situación en que se posiciona la persona que, pudiendo y queriendo trabajar, pierde su puesto de trabajo u ocupación en la que venía desempeñándose, siendo sin causa imputable a ella, o cuando la persona ve reducida, en una tercera parte o más, sus jornadas ordinarias de trabajo”.
- **PROMOCIÓN LABORAL.** Según la RAE, se refiere a la acción y efecto de promover, a la agrupación de individuos que al mismo tiempo han obtenido un grado de empleo en los cuerpos de escala cerrada, la elevación o mejora de las condiciones de vida, de productividad, etc.

- **DISCRIMINACIÓN.** Según Guillermo Cabanellas (2012), se refiere a: “La acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, quiere decir, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros”.
- **EDAD.** Según el diccionario médico de la Clínica Universidad de Navarra (2007), se entiende como: “El lapso de tiempo que transcurre desde el nacimiento hasta el momento de referencia; cada uno de los periodos evolutivos en que, por tener ciertas características comunes, se divide la vida humana y comprende: infancia, juventud, edad adulta y vejez”.
- **EMPLEABILIDAD.** Según la Organización Internacional del Trabajo (2012), se refiere a: “La aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el mismo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional”. En el mismo orden de ideas, se define como la capacidad de conseguir y conservar un empleo, la capacidad de sintonizar con el mercado del trabajo, así como, la capacidad de poder cambiar de empleo o puesto de trabajo sin dificultades.
- **PRODUCTIVIDAD.** Según la RAE, es definida como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Agregado a ello, según el autor Quesnay (1766), señala que: “La productividad es el cociente que resulta de dividir la producción por uno de los factores de producción, siendo posible hablar de productividad de capital, de inversión, de mano de obra, entre otros”.
- **CONTRATACIÓN.** Según el autor Alles (2006), comprende; “La actividad de clasificación donde se escoge a aquellos que presentan mayor posibilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización o empresa, resaltando que, los candidatos pueden ser personas desempleadas o con empleo”.

2.3. MARCO TEÓRICO

2.4. CAPÍTULO I: DERECHOS HUMANOS DEL ADULTO MAYOR Y SU REGULACIÓN JURÍDICA EN EL PERÚ

a. CONSIDERACIONES SOBRE EL ADULTO MAYOR

Es necesario recurrir a ciertas aproximaciones conceptuales, con el objeto de llegar a una definición determinada sobre el adulto mayor. En ese sentido se tiene que, según Cabanellas (2019), señala lo siguiente: “Se refiere a el que ha llegado al término de la adolescencia. Todo mayor de edad es adulto con capacidad, el que ha alcanzado su máximo desarrollo o crecimiento”.

Así mismo, según la Ley de la persona adulto mayor, Ley N° 30490, establece un parámetro de edad, en el cual se debe entender por persona adulta mayor a aquella que tiene 60 o más años de edad.

Por otro lado, según la Organización Mundial de la Salud (2018), respecto al tema en mención, advierte lo siguiente:

Las personas de 60 a 74 años son consideradas de edad avanzadas; las personas de 75 a 90 años, se les considera viejas o ancianas; y a los que sobrepasan los 90 años, se les denomina grande viejos o grandes longevos; por tanto, a toda persona mayor de 60 años se le llama de forma indistinta, adulto mayor o tercera edad.

En mérito a lo antes citado, se puede inferir que se considera como adulto mayor a toda persona que se caracterice por llegar o pasar el límite de edad desde los 60 años en adelante, es así que es un tema que guarda relación con la vejez, la cual constituye el sector del envejecimiento poblacional.

En cuanto al envejecimiento, este fue un tema abordado de forma escasa por las distintas sociedades, es así que, antes no tenía relevancia en el campo de las organizaciones a nivel internacional. Sin embargo, es de forma reciente que se le está tomando la importancia que amerita, ya sea en el campo nacional e internacional,

aunque de forma utópica, claro está, ya que los derechos reconocidos de la persona adulto mayor, si bien se encuentran regulados en una normativa, estos no se ven cumplidos en el campo material, referido a la protección de sus derechos fundamentales en el campo laboral.

Ahora bien, es necesario mencionar los antecedentes legales que abordaron el tema sobre el envejecimiento, donde según la Organización de las Naciones Unidas (2017), se tiene que fue la primera entidad en considerar amparo legal en favor de la población adulta mayor, resaltando así el papel fundamental que desarrolló en defensa de los derechos de tal población, ello en referencia a que la Asamblea General de la ONU en 1948, aprobó la resolución 213 (III) sobre la Declaración de los derechos de la vejez.

Es evidente entonces que, el tema relacionado con el adulto mayor, requiere de reconocimiento y protección de sus derechos, y con ello el efectivo cumplimiento en los distintos ámbitos, que comprende: ámbito social, económico, salud y laboral.

Por otro lado, según la RAE (2018), señala que: “Ser viejo es la característica que se le da a todo ser vivo de edad avanzada, además se usa el adjetivo para calificar a un objeto deslucido o estropeado por el uso”.

Es de conocimiento común que la vejez, se encuentra de cierta forma despreciada por los otros, referido al grupo humano que en ese momento no está atravesando por la etapa de la vejez. Por lo que, le atribuyen un valor de indeseado y, lo relacionan a términos de incapacidad o limitación. No obstante, existen otras concepciones de la vejez como parte de la vida, que la entienden como algo natural y regular, sin embargo, no son muy conocidas, las mismas que se fundan en los efectos que produce el tiempo en las personas, el cual hace que pasen por cada una de sus etapas en la vida de forma progresiva, con una realidad propia donde se enfatiza: la madurez vital, la experiencia, el conocimiento, la perspectiva de la historia personal y social que fueron tiempo atrás valoradas y, que ahora no lo son, siendo que han terminado por conducir al adulto mayor en una considerable falta de identidad. En consecuencia, se desnaturaliza al adulto mayor como ser humano, cuando evidentemente tal situación, no debería suceder en un mundo globalizado, donde con ideas discriminatorias en vez de avanzar y lograr mejorar como Estados de Derecho que se supone, respetan y

ponderan los derechos humanos de todas los individuos sin hacer diferencias entre ellos, más bien lo que se percibe es que, por contrario, se incumple la denominada posición de la “sociedad civilizada y defensora de la legalidad”, pues la realidad demuestra que existe una errónea concepción sobre la vejez y, con ello, un atropello a los derechos del adulto mayor, por el inadecuado tratamiento que recibe dicho sector vulnerable, esto es por parte del Estado y la población en general.

Por otro lado, según el autor Sarabia (2009), analiza tres conceptos de envejecimiento:

En primer lugar, sobre el envejecimiento normal, sin enfermedades, de la forma típica. En segundo lugar, respecto del envejecimiento patológico, con enfermedades. En tercer lugar, hace referencia al envejecimiento exitoso, con satisfacción y con posibilidad de adaptarse a los cambios. Siendo este último punto el centro de atención, pues para fines del presente trabajo se opta por resaltar el envejecimiento exitoso tomando en cuenta el carácter subjetivo de cada persona, dada su dependencia en casos particulares, debido que se mide por el grado de satisfacción sobre sus necesidades de vida, ello será posible través de la creación de una ley en su favor referida específicamente sobre su acceso al trabajo.

Es menester citar lo expresado por Moreno (2004) quien afirma lo siguiente sobre la vejez: “Toda persona debe sentirse orgullosa por haber llegado hasta allí. Asimismo, la vejez puede ser una etapa de la vida tan positiva como cualquier otra; entonces, no es justo que se fomenten temores y sobresaltos”.

Ciertamente lo mencionado por el citado autor, resulta describir la situación y sentir de la población que se encuentra en el estadio de la vejez, puesto que la sociedad ve en el adulto mayor a alguien vulnerable e incapaz de tomar decisiones por cuenta propia, siendo lo contrario, pues depende las características particulares de cada uno, se podrá determinar que existen gran número de ellos que aún se encuentran con la capacidad suficiente de discernimiento y de realizar sus actividades de forma regular, claro está con los cuidados necesarios, en ese sentido, se pretende que, los adultos mayores participen de forma activa en la sociedad disfrutando de su calidad de vida de forma óptima a través de su desarrollo y participación en la sociedad.

Respecto a datos estadísticos sobre el aumento de la población adulto mayor no solo a nivel nacional sino a nivel mundial, cabe citar cifras preocupantes en tal aspecto, según la Organización Mundial de la Salud (2018), indica que:

En el año 2015, este grupo de personas representaba el 12% de la población del planeta y se espera que, en el año 2050, supere la cifra, llegando a representar el 22% de la población global; por otro lado, hace referencia que, en el año 2020, el número de personas mayores de 60 años superará al número de niños menores de 5 años.

De las cifras citadas, se puede interpretar que el incremento del adulto mayor en la sociedad, desde años atrás, hasta en la actualidad, así como los años siguientes se ha previsto en un grado mayor, situación que resulta preocupante y merece ser observada por los diferentes Estados, ello respecto de la creación de normativas que resguardar por sus derechos y, con el objeto de permitirles una mejor calidad de vida y un desarrollo llevadero de las actividades de dicha población.

b. POLÍTICAS DEL ESTADO PERUANO EN RELACIÓN AL ADULTO MAYOR

Como primer punto, se debe señalar lo siguiente, según el Congreso de la República del Perú (2018), mediante la regulación de la Ley de la Persona Adulta Mayor Ley N°30490, en su artículo 2 expresa que:

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ejerce rectoría sobre la promoción y protección de los derechos de la persona adulta mayor y en el marco de sus competencias y de la normatividad vigente, se encarga de normar, promover, coordinar, dirigir, ejecutar, supervisar, fiscalizar, sancionar, registrar información, monitorear y realizar las evaluaciones de las políticas, planes, programas y servicios a favor de ella, en coordinación con los gobiernos

regionales, gobiernos locales, entidades públicas, privadas y la sociedad civil, que brindan las facilidades del caso.

En esa misma línea, resulta importante señalar que el propósito principal que persigue la presente ley, es con la finalidad de establecer un marco normativo que garantice el ejercicio de los derechos de la persona adulta mayor, con el objeto de mejorar su calidad de vida y favorecer su plena integración al desarrollo social, económico, político y cultural, así como que les permita coadyuvar al respeto de su dignidad.

En ese sentido, se entiende que, respecto al tema cuestionado se observa la existencia de normatividad que protege y vela por los derechos de la población conformada por las Personas Adultas Mayores, en adelante PAM. Sin embargo, es evidente que se vulnera su derecho al trabajo, al presentarse el fenómeno de la discriminación laboral negativa, así como impedir su acceso al trabajo a través de la falta de oportunidades laborales en las empresas del mercado.

Como segundo punto, se debe tener en cuenta a la Dirección de las Personas Adultas Mayores (DIPAM).

Se sabe que, según Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables sostiene que: La DIPAM es un programa que pertenece a la Unidad Orgánica de la Dirección General de la Familia y la Comunidad, la cual resulta encargada de monitorear, diseñar, promover, coordinar, supervisar y evaluar proyectos dirigidos a las personas adultas mayores en especial de quienes sufren discriminación o exclusión social, es decir, poblaciones en pobreza y pobreza extrema, siendo que se persigue la finalidad principal de desarrollar el Plan Nacional de Personas Adultas Mayores. (MIMP,2018)

Como tercer punto, ha de mencionarse al Plan nacional para las Personas Adultas Mayores (PLANPAM).

Según el Ministerio de la Mujer Poblaciones Vulnerables, es concebido como un plan que busca definir los objetivos estratégicos, resultados e intervenciones del MIMP y que son llevados a cabo por las entidades del gobierno. Aunado a ello, cabe mencionar

que, el último plan nacional para adultos mayores se desarrolló entre el 2013-2017, y el plan 2018- 2021, sin embargo, a la actualidad no se viene dando su efectivo cumplimiento. (MIMP,2017).

Como cuarto punto y no menos importante, es necesario referirse a la Pensión 65, que, según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se encuentra dentro de las políticas sociales establecidas por el Estado Peruano. Se entiende que es un programa social dirigido a las personas adultas mayores que cumplen determinados requisitos tales como: tener 65 años a más, contar con DNI, encontrarse en condición de extrema pobreza, así como no recibir pensión proveniente del sector privado o público, sean ESSALUD, ONP o AFP. El mencionado programa, rige desde el 19 de octubre del año 2011, reconocido mediante Decreto Supremo N°081-2011-PCM, el mismo que busca proteger al adulto mayor en el sentido de permitirle un nivel mínimo de ingresos y evitar la pobreza extrema. (MIMP,2018).

Al tratar sobre el programa Pensión 65, es claro que se relaciona con el tema de jubilación, pues bien, actualmente en la sociedad la jubilación es conocida como el inicio que conduce a la vejez. En ese caso, según Bernal (2008), afirma que:

En la región existen los sistemas contributivos de seguridad social que protegen y prestan pensiones de retiro mediante programas de vejez, invalidez y muerte. También encontramos los no contributivos que brindan prestaciones monetarias y no monetarias durante la vejez a través de programas de asistencia social mediante mecanismos de reparto.

Ante ello se tiene que, gran parte de los sistemas de seguridad social del país funcionan mediante mecanismos de reparto, el cual se entiende como financiamiento proveniente de las contribuciones que realizan los empleados y en dependencia del país de los empleadores y el gobierno. Asimismo, las pensiones, beneficios o prestaciones que son concedidas, se definen de acuerdo con la remuneración a la

edad del retiro y el período de tiempo durante el cual el empleado contribuyó financieramente. Aunado a lo mencionado, según Olivera (2014), señala que:

De acuerdo con la tendencia de crecimiento de la población adulta mayor se espera que sea difícil sostener el proceso y notable resaltarlo en el caso específico del Perú donde la tercera parte de la PEA trabaja de informal por lo mismo el no acceso a la seguridad social es alto. Quienes no tienen acceso a la formalidad optan por los acuerdos familiares donde los más jóvenes se hacen cargo de los adultos mayores, sin embargo, esto sería insostenible si las tendencias demográficas se mantienen.

Tal como lo menciona el autor, se sabe también que la mayoría de los adultos mayores no tienen acceso a los beneficios de un programa social, o no cuentan con una pensión de jubilación permanente, por lo que se ven obligados a mantenerse bajo la dependencia de sus familiares, convirtiéndose en una carga social, ante la falta de oportunidades laborales para la población adulto mayor, la cual les permitiría desempeñarse en alguna labor y valerse por sí mismos.

Por otro lado, en cuanto a niveles de estadística, es necesario citar que, según el INEI (2017), se tiene lo siguiente:

El 23,7% de la población de 65 y más años de edad se beneficia del programa social Pensión 65. Comparado con similar trimestre del 2016, la proporción de la población beneficiaria se mantiene en los mismos niveles. Según área de residencia, el 60,3% de los adultos mayores del área rural acceden a este programa social, mientras en el área urbana el 17,3% y en Lima Metropolitana el 1,6%. (INEI, 2017).

Por otra parte, si bien se resalta la carencia de oportunidades laborales dirigida a los adultos mayores, no ha de perderse de vista la precaria situación que persiste en el sistema de salud, puesto que las PAM podrán realizar aportes a la sociedad, a sus familias, y a la comunidad de distintas formas, siempre que cuenten con buena salud. Es por ello que, se debe enfocar en que los adultos mayores no pierdan su capacidad física y mental, lo cual permitirá que disminuya el grado de las consecuencias negativas del crecimiento de la población adulto mayor.

Aunado a lo señalado líneas arriba, es necesario citar con énfasis el criterio jurisprudencial establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el marco de la igualdad y no discriminación, referido al Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile. Es así que se tiene, según la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2018), tal como consta en la sentencia del caso referido en su considerando 127, sostiene lo siguiente:

De los instrumentos internacionales, se tiene que reconocen un catálogo de derechos humanos, donde las personas mayores, tienen derecho a una protección reforzada y, por ende, exige la adopción de medidas diferenciadas. Se desprende también, un avance en los estándares internacionales en materia de derechos de las personas mayores, al entender y reconocer la vejez de manera digna y por ende el trato frente a ella. Así, resalta en la región diversas agendas de mayor inclusión del adulto mayor en las políticas públicas, a través programas de sensibilización y valorización del adulto mayor en la sociedad, la creación de planes nacionales para abordar el tema de la vejez de manera integral, así como también sus necesidades, la promulgación de leyes y la facilitación del acceso a sistemas de seguridad social. (2018: párr.127).

Seguidamente, es menester citar criterios acogidos por la doctrina que demuestran y ponen en evidencia la situación que atraviesa la población adulto mayor en cuanto

carecen de una normativa especial que los ampare, en relación a ello, se tiene que según Dabove (2017), postula lo siguiente:

Ser viejo aun significa vivir sujeto a una triple situación de debilidad en el mundo jurídico. Pues, la dinámica jurídico social torna vulnerable a la persona mayor en tanto lo estereotipa y lo oprime en su ámbito de actuación. Siendo que, el sistema normativo lo debilita por no ofrecerle completamente un marco de empoderamiento y protección jurídica adecuado a las características particulares de su vulnerabilidad. Asimismo, lo debilitan los valores jurídicos imperantes, cada vez que no reconocen competentemente a la vejez como un rasgo diferenciador relevante para el sistema jurídico fuera del ámbito asistencialista de seguridad social. (p.14)

Ciertamente, lo que señala el autor citado ampara la posición que se sostiene en el presente trabajo de investigación, puesto que en vista que la población adulto mayor o el grupo de personas que se encuentran en la etapa de la vejez, necesitan atención prioritaria por parte del Estado a través de su marco normativo a fin de cumplir con la tan deseada protección jurídica en aras del rol de garante del Estado sobre su población. Siendo que, deben ser atendidos con base en sus características propias de su vulnerabilidad, donde se requiere la existencia de una ley especial con ajustes razonables dirigida en favor de las personas mayores de 60 años, en sus distintos ámbitos, que comprenda temas de: salud, económico, social, cultural, educación, recreación, laboral, entre otros; siendo éste último referido al ámbito laboral donde se debe establecer políticas sociales, con el objeto de generar oportunidades de acceso a puestos de trabajo en beneficio de las personas adultos mayores, ello a fin de lograr una eficaz contratación laboral, permitiendo la productividad de las PAM. Todo aquello, en mérito a la defensa de los derechos humanos de las personas mayores de 60 años, que en la actualidad vienen siendo discriminadas de forma negativa por el sector empresarial, que solo buscan y convocan personal joven y, rechazan a personas que

superen un determinado límite de edad, sin tomar en cuenta sus capacidades y dejando notar un corte discriminatorio por razón de edad, siendo vulnerado su derecho al trabajo.

Por último, otro punto relevante que agregar, referido a los derechos humanos de las personas mayores, la doctrina se pronuncia donde según Galati (2017), se tiene que:

En relación con el trabajo, se propuso promover programas de educación prejubilatoria, con fines de brindar herramientas a las personas mayores para atravesar esta etapa, así como para difundir sus derechos. Además, como modo de fomentar la inclusión de las personas mayores en el ámbito laboral privado, se propuso incentivar la contratación de adultos mayores con la reducción de aportes previsionales a cargo de la empresa. (p.133)

Tal como se aprecia en el fragmento citado, se observa que en otros países ya vienen enfocándose en mejorar las condiciones laborales de los adultos mayores en tutela de su derecho al trabajo, pues se corrobora con las propuestas de contratación de este sector de la población para permitir que su pase por esta nueva etapa sea más llevadero y sin discriminación alguna. Situación que debe servir de ejemplo al Perú, pues resulta necesario tomar medidas al respecto e imitar lo positivo de los proyectos de ley de otros países, siempre que sea en favor de la población y en aras de la defensa de los derechos humanos de todos y todas, sin excluir a nadie por razones subjetivas, sino por el contrario, promover mejoras en su calidad de vida.

c. EMPLEO Y NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL ADULTO MAYOR

Respecto a este punto, es menester señalar que, en esta oportunidad, el estudio del presente trabajo de investigación guarda relación con la discriminación negativa laboral que sufre el adulto mayor, por lo que para contrarrestar ello, se busca la implementación de una normativa de promoción laboral dirigida a la contratación de personas mayores de 60 años en el Perú, ello en base a la preocupante realidad del

mencionado grupo vulnerable. Puesto que, se ve restringido su acceso al trabajo y con ello, sucede la vulneración de sus derechos humanos, ya que en la actualidad las empresas caracterizan al empleado por la edad y discriminan a los que superan los 45 años. En ese sentido, es necesario citar lo siguiente, según el autor Ramos (2013), afirma al respecto que:

Los recientes estudios sociales sobre la vejez muestran a la Población Adulta Mayor (PAM) como una población heterogénea y compleja, activa y capaz de decidir sobre su vida, aunque en una situación de crisis y conflicto, debido a los prejuicios sociales sobre la vejez que, sumado con otras variables como la etnia, el género o la situación económica ponen al individuo en una situación de vulnerabilidad.

En base a lo citado, se puede inferir que todo individuo aun alcanzando la denominada vejez, se considera una población activa, en ese sentido, es posible de realizar actividad laboral, aunque ello se ve frustrado por los prejuicios de la sociedad, y es que es justamente la sociedad que considera al adulto mayor como vulnerable, cuando el rendimiento de cada persona variará según sus condiciones físicas y psicológicas con las que cuente cada uno, es así que a través de ajustes razonables en los puestos de trabajo, un adulto mayor aún puede desempeñarse y de la mejor forma, sin necesidad de ser discriminado por su edad.

Acerca de lo expresado por el autor, se conoce que la población adulta mayor, mejor conocida por sus siglas PAM, forma parte de un sector especial de la población, en el sentido que serán parte de dicho sector, toda persona que tenga 60 años a más. Sin embargo, ello no significa que, por superar tal edad, y con ello llegar a la vejez se menoscaben sus derechos humanos, frente a los prejuicios sociales existentes y latentes desde tiempos remotos hasta la actualidad, ahora a ello se le suma la precaria situación económica, la discriminación de género, factores que constituyen una problemática preocupante en la sociedad, al convertirse en un grupo frágil frente a los otros grupos humanos, en base a ello requieren mayor atención del Estado.

En la misma línea, según Olivares (2008): “La vejez implica indefectiblemente dimensiones como la edad, la cual es comprendida como variable estratificada u ordenadora, y la estructura social, entendida como el sistema que impone pautas de conducta y comportamiento”.

Es menester precisar que, el indicador de la edad existe en toda sociedad, dicha sociedad se estructura en función de tales edades y establece diferencias entre los grupos humanos, clasificándolos desde la infancia, juventud, adultez y vejez. Es así que, si bien la vejez es una etapa más en un proceso que constituye la totalidad del ciclo de la vida, esta etapa se representa por la interacción entre la sociedad en sí misma y las personas que llegan a una determinada edad que las hace ser consideradas poco activas. A este grupo de personas se las conoce como personas adultas mayores o a través de sus siglas PAM.

Ahora bien, como se ha explicado anteriormente, las PAM son consideradas un grupo en situación de vulnerabilidad, pero ello no significa obligatoriamente que sea por el hecho de llegar a una determinada edad, sino por las características heterogéneas que surgen debido a la interacción social. De modo que, respecto al punto de implementar medidas de toda clase, siempre que sean adecuadas y pertinentes, dirigidas a dichas personas en cumplimiento de sus derechos humanos, resulta óptimo adoptar enfoques transversales, justamente el más importante, referido al enfoque de derechos humanos, de interculturalidad, de género y, el enfoque intergeneracional, ello con el propósito de llegar de la mejor forma a cubrir las necesidades de dicha población, y en vez de generar su retraso, propiciar su progreso y participación activa en el mercado laboral, comprendido dentro del rol económico del Estado y la sociedad.

Por otro lado, es menester citar al autor Dome (2016), quien manifiesta lo siguiente:

A raíz del envejecimiento poblacional en los países surgen nuevas necesidades, entre ellas la demanda de educación, empleo y ocupación a lo largo de la vida, buscando desarrollar a la persona de forma integral como proyecto inacabado, nutriéndolo en el campo laboral y atendiendo sus necesidades contemporáneas

de esta forma estipular que toda persona tiene el derecho a seguir desarrollando su vida por medio de la educación y de la salud.

En cuanto al punto expuesto, se debe resaltar la importancia de atender las nuevas necesidades en cuanto a la población que pasa por la vejez, y para cubrir tales exigencias se requiere la actuación correspondiente del Estado de forma, adecuada, óptima, y eficiente en cuanto a los diferentes ámbitos, a través de la producción de puestos de empleo, establecimientos de salud especializados y relacionado a la educación sobre temas de capacitación sobre las nuevas tecnologías y apoyo constante al adulto mayor, que no debe verse como población vulnerable sino como una que pasa por una nueva etapa de su vida.

Ahora bien, en cuanto al tema de educación, según la a Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2017), establece que: “La persona mayor tiene derecho a la educación en igualdad de condiciones con otros sectores de la población y sin discriminación”. En ese sentido, la educación es un factor relevante para cambiar y modificar la percepción negativa de la vejez.

Por otro lado, según Moreno (2004) resalta su importancia, argumentando que:

A través de la educación, la actividad y el uso de las nuevas tecnologías, se puede alcanzar una mejor calidad de vida, que irá permitiendo un buen envejecer y dando base al nuevo modelo de envejecimiento que ya se está imponiendo al comenzar el nuevo milenio.

Se debe tener claro que, el modelo tradicional que imponen las políticas sociales, ya no es factible, porque está basado en un concepto insuficiente de vejez, que solo toma en cuenta aspectos negativos como pérdidas y declinación, generando prejuicios e ideas erróneas de las cuales es necesario desligarse, siendo que se requiere ubicarse en un nuevo proceso y desarrollar al máximo las potencialidades que todo ser humano tiene, las mismas que no se pierden al momento de envejecer.

Ahora, en cuanto a las estadísticas a nivel nacional, se tiene que, en el Perú el nivel educativo alcanzando por la población adulta mayor, según INEI (2017), comprende:

El 14,8% de la población adulta mayor no cuenta con un nivel educativo o solo 26 tiene nivel inicial, el 40,8% alcanzó a estudiar primaria; el 23,3% secundaria y el 21,0%, nivel superior. Mientras que, en cuanto al alfabetismo: El 17,8% de la población de 60 y más años de edad no sabe leer ni escribir. Esta situación es más elevada en las mujeres, el 26,1% de adultas mayores son analfabetas, siendo tres veces más alta que en sus pares los hombres. (INEI,2017)

Por otra parte, otro punto central y el más importante como base de análisis del presente trabajo, el cual no se puede dejar de mencionar es acerca del tema sobre el desarrollo de la actividad económica y trabajo referida exclusivamente a la población adulta mayor, en ese sentido es necesario citar doctrina, en la cual participan diversos autores estableciendo criterios que son considerados en base a la demanda y la oferta de trabajo que visualiza el mercado laboral para los adultos mayores.

En cuanto a estudios en el marco internacional, se tiene a continuación lo siguiente:

Según Peracchi (1994, citado en Macedo, 2018), señalan que: “Al analizar la realidad de Estados Unidos, hallan que los bajos salarios de los adultos mayores llevan a que estos se retiren muy pronto de la vida laboral”.

Por otro lado, según Börsch-Supan (2000, citado en Macedo, 2018), refiere que:

En Alemania los aportes de la seguridad social hacen que disminuya la población adulta mayor que trabaja. Sin embargo, en países subdesarrollados como el Perú y sus cifras altas de adultos mayores sin un sistema de pensiones muchos de ellos optan por alternativas de trabajo que les permitan obtener algún ingreso.

En cuanto a estudios realizados por investigadores en el marco internacional, el autor García (2012), manifiesta que:

En un estudio realizado en Chile, se encontró que los trabajadores con más preparación académica desean laborar por mucho más tiempo que aquellos que recibieron menor educación. Además, existen importantes prejuicios por parte de las empresas por contratar a personas adultas mayores, pensando que son menos productivos, menos adaptables y menos dispuestos a aceptar las nuevas tecnologías que los jóvenes.

En relación a lo mencionado por el autor, ha de mencionarse que, al remitirse al informe de la Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo conocida por sus siglas OCDE, teniendo en cuenta que el Perú fue incorporado como miembro desde el año 2008; haciendo hincapié que se puede dar cuenta que, este señala que las diversas empresas comerciales optan por preferir la contratación de jóvenes, a fin de pagarles salarios menores. En ese sentido, se está incumpliendo el objeto que persigue la OCDE, pues en un ámbito ideal está dirigido a apoyar al país en su tarea de lograr el desarrollo sostenible e incrementar el bienestar de sus ciudadanos, así como propiciar un incremento económico elevado y estable. Pero, por el contrario, en cuanto al sector del adulto mayor, dicho desarrollo sostenible se ve truncado con la ausencia de oportunidades laborales, generando inestabilidad económica en ellos y sus familiares, así como se ve también menoscabado su derecho al trabajo reconocido como derecho fundamental por la carta magna.

Aunado a ello, lo mencionado en la parte superior es corroborado con la realidad actual, donde existen escasos incentivos para capacitar a los empleados adultos mayores, creyendo que su vida laboral es corta, y que, en consecuencia, los rendimientos de dicha inversión serían pequeños. No obstante, lo que se debe buscar es eliminar esa idea errada que la sociedad y especialistas conciben de cualquier adulto mayor, ya que depende la perspectiva desde donde se observe la situación, se podrá rescatar aspectos positivos de tal fenómeno, siendo que no se puede encasillar

a todos los adultos mayores jubilados como inactivos. Puesto que, no se debe perder de vista que, ellos pueden tener otro tipo de aportaciones del donde son identificados como consumidores, poseedores, vendedores, productores de bienes y rentas, colaboradores con la familia, voluntarios, entre otros cargos.

Ahora bien, en concordancia con lo expuesto de forma previa, es menester señalar lo expresado por el autor Argulló (2001, citado en Macedo, 2018): señala que: “La concepción meramente economista y/o monetarista de que las personas adultas mayores son inactivas y, que ya no pueden realizar un trabajo remunerado es muy limitada”.

Por lo tanto, según esta última concepción del autor citado, en mérito a las afirmaciones equívocas que se tienen sobre las personas mayores, al decir que, no trabajan, ello no es porque no quieran sino por la ausencia de puestos laborales para ellos, así también, es una gran y dura realidad que, la jubilación se torna como un lujo que pocas personas mayores en países de bajos y medianos ingresos se permiten y pueden acceder, tal como la situación problemática que se ha descrito y viene sucediendo en el país.

Seguidamente, resulta importante citar a Milán (2010), quien manifiesta lo siguiente:

Los adultos mayores alargan la permanencia en sus empleos para mantener un ingreso monetario que a la vez les de calidad de vida en esta etapa y es necesario considerando que no se ha previsto que lleguen a tener otros ingresos económicos a esa edad.

En efecto, pues, según encuestas y estadísticas presentadas, es de conocimiento que, los adultos mayores permanecen en el campo laboral y, aún después de haberse jubilado regresan por obligación, al verse en la necesidad de generar ingresos económicos a la canasta familiar, en ese sentido, no tienen otra alternativa que buscar trabajo, aunque se chocan con la realidad latente al existir convocatorias de las empresas dirigidas solo al sector juvenil, dejando sin oportunidades a l adulto mayor,

asimismo, esto se refleja en la relación porcentual que existe entre la participación de la fuerza laboral y los ingresos de las pensiones.

Además, al respecto cabe citar a otro autor que guarda relación con dicha concepción, según Albalá (2005): “Se sabe que el estado de salud y la participación en la fuerza laboral dependen, en una medida no trivial, del nivel educativo de los adultos mayores”

Por otro lado, si se quiere de hablar de datos exactos esto es a través de estadísticas, en donde según INEI (2017), se tiene lo siguiente:

En el Perú las cifras demuestran que el 27,2% de los hogares, tiene como jefe a un adulto mayor, existiendo incluso más mujeres que hombres adultos mayores como cabezas de 30 hogar, resaltando más en el área rural donde el 41,6% de los hogares conducidos por mujeres adultas mayores. (INEI, 2017)

Es necesario también, abordar el tema de calidad de vida, para lo cual se recurre a lo establecido por la Organización Mundial de la Salud (1994), la misma que define la calidad de vida como: “La percepción personal de un individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en que vive, y en relación con sus metas, expectativas, intereses, preocupaciones y normas”.

En ese sentido, cabe citar a Sarabia (2019), quien refiere lo siguiente:

El envejecimiento es en sí mismo un proceso cuya calidad está directamente relacionada con la forma como la persona satisface sus necesidades a través de todo su ciclo vital. La satisfacción de las necesidades de la especie humana es lo que condiciona la llamada calidad de vida y ésta es, a su vez, el fundamento concreto de bienestar social.

Ante lo expuesto, se entiende que el concepto de bienestar se encuentra ligado a lo que se concibe como felicidad, claro está que tales conceptos están cubiertos por un

carácter subjetivo, ya que son relativos, según sea el punto de vista de cada persona, de la misma forma se tiene al concepto de calidad de vida, pues, se condiciona de acuerdo a los aspectos físicos, psicológicos, el tema de salud, la educación, el trabajo, el acceso a servicios básicos los mismos que serán posibles con el apoyo de Estado a través de las llamadas políticas sociales, entre otros. En consecuencia, la calidad de vida tiene que ver con el valor que la persona haga sobre sí mismo, he allí su carácter subjetivo, siempre que se rodee con los elementos sociales que le permitan desarrollarse de la mejor manera en la sociedad.

Agregado a lo anterior, cabe precisar lo mencionado por Spitzer (2011, citado en Mata, 2018), donde afirma que:

En el adulto hay tres importantes factores de mayor preponderancia en la calidad de vida: las condiciones de salud, la situación económica y el apoyo social que la persona reciba. Donde diversas investigaciones concluyen que no es la edad la que conduce a la desvinculación social sino otras circunstancias asociadas como la mala salud, la pérdida de las amistades o la reducción de los ingresos.

Ciertamente, lo citado ratifica lo expuesto de forma previa en el presente trabajo de investigación, en el sentido que el adulto mayor no podrá desempeñarse en los distintos ámbitos de su vida, siendo el estudiado el tema laboral, cuando tenga deteriorada su salud, cuando se enfrente a la discriminación negativa y prejuicios de la sociedad que poco a poco se han normalizado, y con ello se atraviesa con la carencia de ingresos económicos, imposibilitando que aporte a su familia.

Por otro lado, si bien se explicó sobre la concepción de calidad de vida, este conlleva a hablar sobre la esperanza de vida, en donde según la Organización Mundial de la Salud (2005), establece que:

La esperanza de vida al nacer es el número promedio de años que se espera viviría un recién nacido, si en el transcurso de su vida estuviera expuesto a las tasas de mortalidad específicas por edad y por sexo prevalentes al momento de su nacimiento, para un año específico, en un determinado país, territorio o área geográfica.

Frente a ello, se tiene que, si bien el incremento de la esperanza de vida significa un logro, por otro lado, este al constituirse en el envejecimiento de la población representa diversos desafíos a las familias y la sociedad en general, en referencia sobre aspectos como, el crecimiento económico, la seguridad social en la vejez, la organización de los sistemas de atención a la salud, ante la precaria situación de la salud que se vive en el país, además de la necesidad firme y consistente de los sistemas de apoyo familiar. Resultando imprescindible la actuación del Estado para enfrentar dichos retos, a través de la creación de normativas en favor de la protección de este sector vulnerable, así como la necesidad del soporte familiar.

Ahora, en temas de derechos humanos, resulta importante mencionar lo establecido según la Organización de las Naciones Unidas (2014), se tiene lo siguiente:

La tasa de soporte a la vejez, definida como el número de adultos en edad laboral por persona mayor de la población, se encuentra ya en niveles bajos en la mayoría de los países de las regiones más desarrolladas y se espera que siga descendiendo en los próximos decenios, lo que garantiza la presión fiscal sobre los sistemas de apoyo a las personas mayores. En entornos donde los sistemas de seguridad social son limitados, las personas mayores están mucho más expuestas a la pobreza.

En contraste a lo que afirma la ONU, cabe señalar que aún existe un sector de la población adulta mayor que no se ha visto beneficiada por ningún programa social, y

en ese sentido, se encuentra como población inactiva, no por el ánimo de no tener intención de trabajar, sino ante la carencia de la oferta laboral en el mercado.

d. CULTURA DEL ENVEJECIMIENTO PRODUCTIVO ¿Existe o no en el Perú?

Respecto al presente apartado, cabe citar lo establecido por la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (1959), se entiende como: “El proceso por el cual se optimizan las oportunidades de bienestar físico, mental y social, de participar en actividades sociales, económicas, culturales, espirituales y cívicas, además deben contar con atención, protección y seguridad”

En ese sentido se tiene que, la cultura del envejecimiento productivo tiene como finalidad amplificar la esperanza de vida saludable, en relación a los adultos mayores ello, para que se les permita seguir contribuyendo de forma activa en la sociedad.

Mientras que, por su parte la Organización Mundial de la Salud (2018), precisa que el envejecimiento activo es: “El proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen”.

Ahora bien, un concepto que resulta importante señalar es el manifestado por el autor Zolotow (2002, citado en Mata, 2018), quien señala lo siguiente:

Cuando las sociedades consideran a los viejos como una carga que todos deben llevar a cuesta, los ancianos, respondiendo a esta expectativa social, se transforman en sujetos de necesidades y demandantes de servicios. Se formulan políticas sociales - para y por - los mayores. Contrariamente, considerar a los mayores como un recurso, da lugar al intercambio y la participación como sujetos activos, el desarrollo de las potencialidades, y no se omiten deberes y derechos con toda la sociedad. Los mayores son parte de la sociedad.

En relación con lo citado en la parte superior, ha de tenerse en cuenta se debe tomar mayor interés y brindarle la importancia necesaria al sector conformado por la población adulta mayor, es decir establecer como prioridad preventiva en cuanto a su actividad, física y mental, ello en beneficio de conseguir una vejez exitosa, puesto que, en el país, no existe de forma evidente una cultura de envejecimiento productivo, situación que debe ser revertida. Contribuyendo de tal modo que, los adultos mayores mentalmente activos, sean más sociables, así como conseguir llegar a la vejez con mayor bienestar y, por tanto, con una calidad de vida sostenible. Sumado a ello, se rescata el tema de soporte emocional, donde se recomienda entablar nuevas amistades que compense la etapa de la vejez, y les permita llenar pérdidas afectivas en el ámbito familiar.

e. LA OCUPACIÓN EFECTIVA CONCEBIDA COMO DERECHO Y DEBER

En relación al tema, resulta necesario citar al autor Guanche (1993, citado en Huamán 2020), quien sostiene lo siguiente sobre el derecho a la ocupación efectiva: “Supone que el trabajador tiene derecho a que el empleador le asigne el trabajo que corresponde de acuerdo a su puesto y funciones”.

En la actualidad, se entiende que la inactividad forzosa del trabajador, proveniente de la carencia de asignación de tareas o funciones específicas, excepto cuando esta obedezca a situaciones objetivas, de carácter general y ajenas a la voluntad del empleador, se considera como contraria al derecho al trabajo, aunque esta no afecte la percepción del salario que percibe el trabajador. Lo señalado, en base a los parámetros regulados sobre el contrato de trabajo, teniendo en claro que, debe efectuar una doble finalidad: la económica, siempre que se ha satisfecho con el pago del salario, y la humana y profesional, que será posible de cumplirse si a través del trabajo la persona desarrolla sus capacidades y optimiza su formación profesional.

Por otra parte, según el autor Blancas (2003), afirma que:

Es irrefutable que mediante la labor la persona amplia y afina sus conocimientos, profundiza su especialización y obtiene experiencia en la

profesión oficio u ocupación que practica, lo que finalmente significa que el desempeño constante y efectivo de un trabajo es requisito fundamental de su proceso profesional.

Frente a lo manifestado por el autor citado, es claro que la persona se ve realizada a través de la realización de un trabajo, en ese sentido, el trabajador se desenvolverá de la mejor manera en el puesto asignado, así como llevarlo a cabo en el campo de la realidad, es decir en el plano fáctico, le permite practicar y enriquecer sus conocimientos sea de la materia correspondiente en la que sea capacitado, por tanto, agregará valor a su desarrollo laboral.

En relación al tema expuesto, según la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional del Perú (2006), se pronuncia de la siguiente manera:

(...) De allí que, el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú contempla el derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, lo que solo puede ser logrado a través de una actividad que permita desarrollar todas las capacidades mentales y psíquicas innatas y para las que una persona está preparada. No cabe duda que dicha actividad es el trabajo y, por ello, el artículo 22 del citado texto Constitucional establece que el trabajo es un deber y un derecho que es base del bienestar social y medio de realización de la persona, significando que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 26 de la Constitución Política del Perú) y sin que dicha relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador respecto del artículo 23 de la Constitución Política del Perú.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que, la ocupación efectiva no es solo un derecho del trabajador, sino que, además, pone en evidencia el hecho de que las obligaciones del empleador no se agotan en el pago de la remuneración. Es así que, según Montoya (2009), describe lo siguiente:

El trabajador está obligado al cumplimiento de su prestación; pero también tiene derecho a que el empresario no obstaculice ni impida tal cumplimiento. Paralelamente, el empresario no se libera de su débito por el puro hecho de pagar el salario convenido; además está obligado a cuidar de que el trabajo pueda prestarse de modo efectivo. La ocupación efectiva es, de este modo, un derecho del trabajador con el que se corresponde un paralelo deber del empresario a garantizarlo.

Ante ello, se sabe que, cuando el empleador no establece ocupación alguna a un trabajador, este puede hacer efectivo un reclamo, pues no basta con que el empleador solvante el pago de la remuneración, sino que se debe hacer utilidad de la fuerza de trabajo que el trabajador pone a disposición del empleador, bajo el criterio de subordinación laboral. Por tal motivo, se dice que el deber de ocupación incluye, la obligación empresarial de otorgar la materia prima, las herramientas necesarias, así como, los instrumentos de carácter imprescindible para el desarrollo del trabajo que deberá ser encomendado.

Seguidamente, según el autor Martín (1980, citado en Huamán, 2020), afirma lo siguiente:

Hay quienes han señalado, que este derecho genera para el empresario aquellas obligaciones de hacer y no hacer que sean necesarias para su satisfacción, todo aquello que haga posible la efectiva prestación de servicios del trabajador. Así obliga al empresario a asignar al trabajador un puesto

concreto de trabajo, dar las órdenes e instrucciones concretas para su ejecución, proporcionar la información, los útiles y las herramientas necesarias y cuidar que las circunstancias ambientales sean las adecuadas para la efectiva prestación de servicios. De otra parte, el empresario está obligado a eliminar aquellos obstáculos o impedimentos que repercutan en el desarrollo de la actividad laboral.

En consecuencia, en mérito a las concepciones citadas, según doctrina de diversos autores antes expuestas, se conoce que el derecho a la ocupación efectiva dota de derecho fundamental al trabajo, en cuanto se asegura al trabajador el mantener una relación laboral, no solo desde una perspectiva formal, sino desde una perspectiva real y material, permitiendo le plena eficacia del desarrollo laboral de los sujetos.

f. ¿QUÉ COMPRENDE LA PROMOCIÓN LABORAL?

Respecto al tema en mención, para mayor referencia, según Amaya (2016), sostiene que:

La promoción laboral consiste en el ascenso gradual de un trabajador dentro de su empresa. Este ascenso implica un incremento salarial, un aumento de sus responsabilidades, una mejor utilización de sus habilidades. Todo esto conlleva una mayor valoración tanto del empleado como del trabajo que desempeñan, por tanto, supone una motivación adicional para él.

Lo citado en la parte superior, guarda relación con la proyección de futuro para los trabajadores, la misma que se encuentra a cargo de los directivos, es decir el jefe o cabeza de cada trabajo, quien debe analizar los posibles ascensos teniendo en cuenta las habilidades de sus trabajadores, su capacidad para implicarse en el trabajo, su antigüedad y con ello la experiencia adquirida, su relación con los compañeros, su

integración y compromiso con la empresa. Además, cabe señalar que, también debe tener como base los planes de carrera de las personas que están a su cargo, es decir, de cada trabajador. En cuanto a ello, el plan de carrera de un trabajador dentro de una empresa consiste en proyectar un futuro a los miembros de la empresa, ya que el puesto inicial del trabajador no debe ser definitivo, sino por el contrario aspirar a obtener un puesto mejor. En ese sentido, no solo se beneficia el trabajador sino también el empleador, quien se enriquece con las experiencias, el conocimiento, y desenvolvimiento de cada empleado quien representará a la empresa que pertenece. Claro está que, ello se logrará siempre que, el trabajador, tenga la capacidad de incrementar su rendimiento, lo cual se podrá dar a través de constantes capacitaciones, permitiendo la posibilidad de aprender y permanecer en la empresa por largos periodos de tiempo.

Por otra parte, cabe mencionar que, para llegar al punto de promoción laboral, lo que se necesita en primera instancia es acceder a un puesto de trabajo, y para ello, contar con oportunidades laborales, las mismas que deben ser generadas por el Estado o por el sector privado en base al principio de igualdad laboral, es decir, la existencia de convocatorias laborales debe estar dirigida a todos los sectores de la población, desde jóvenes hasta adultos mayores, sin discriminación alguna. Sin embargo, en el plano fáctico no es así, ya que el mercado laboral solo busca gente joven y en cuanto al adulto mayor se ve truncado su acceso laboral, y con ello vulnerado su derecho al trabajo.

En cuanto a la situación de la población adulta mayor en el Perú, según Tirado (2018) afirma lo siguiente:

Al llegar a determinada edad, trae como consecuencia una respuesta notoria de la sociedad. Esta respuesta muchas veces impacta de forma negativa en la vida de la población adulta mayor (PAM), como se puede observar en la falta de oportunidades y el rechazo social que se sufre.

En mención, a lo citado en la parte superior ha de tenerse en cuenta que, el incremento de la edad tiene un sentido social, significa que está referido a las conductas y actitudes de la sociedad, es decir, se construye socialmente, pues deben desarrollarse de forma adecuada respecto de una determinada edad cronológica, así también se hace referencia a las percepciones subjetivas que tienen de sí mismas las personas que llegan a determinada edad y, a las que tienen las otras personas que en el momento aún no llegan a la vejez, es decir, el grupo humano conformado por jóvenes y adultos, con quienes interactúan, los mismos quienes muchas veces llegan a ser crueles y pasan por encima de los derechos del adulto mayor, sin pensar que todas las personas van a llegar a esa edad, y ser parte de la tan conocida “población vulnerable”, la misma que con mayor razón debe ser protegida por el Estado y la sociedad, convirtiéndose en un tema social de carácter prioritario.

Por último, se debe tener en consideración que en la Constitución que regía anteriormente, en referencia a la del año 1979, estableció que todos los derechos laborales estaban considerados como fundamentales. Mientras que, de acuerdo con la Constitución actual, es decir la del año 1993, el derecho de estabilidad laboral se encuentra dentro del grupo de los derechos sociales – económicos. Sin embargo, según el autor Toyama (2020), considera que el derecho laboral sigue constituyendo un derecho fundamental en razón a los siguientes argumentos:

En primer lugar, la relación de derechos que aparece en el capítulo I del título I de la Constitución - “De los Derechos Fundamentales de la Persona” - no es taxativa, pues la enumeración de los derechos establecidos en ese capítulo no excluye que los demás que la Constitución garantiza.

En segundo lugar, debe considerarse que el criterio de fundamentalidad de los derechos no reside en la “etiqueta” que le asignen los Estados o el nivel de protección institucional o procesal existente en un ordenamiento, sino que el verdadero fundamento se encuentra basado en la dignidad y la libertad de la persona humana.

En tercer lugar, la Constitución de 1993 no dispone ningún trato diferencial a los derechos económicos y sociales con relación a los que aparecen en el título I de la propia Constitución, es decir, los catalogados como fundamentales de la persona, puesto que todos los derechos son protegidos por la acción de amparo. (p.15)

En consecuencia, según lo citado se deja en claro que los derechos laborales efectivamente se encuentran encuadrados dentro del ámbito de los fundamentales, teniendo como tal esa categoría, reconocida en el marco legal, ello en base a que su razón de ser está en relación a la dignidad y libertad de la persona humana, siendo conocido que es justamente a través del trabajo que se logra el fin de la realización del individuo. Aunado a ello, se asevera que todos los derechos reconocidos y regulados por la Constitución son tutelados por la garantía constitucional de la Acción de Amparo, tal como lo expresa el numeral 2 del artículo 200° del mismo cuerpo normativo, pues, cuentan con el mismo nivel de protección a fin de brindar seguridad jurídica a los individuos de la sociedad peruana. Entonces, en la misma línea, siendo así guarda un vínculo directo con el criterio de la preexistencia y relación entre la promoción y estabilidad laboral, lo cual bajo la posición que se adopta para el presente estudio, deberá ser enfocado con mayor énfasis en el campo laboral en provecho de la población vulnerable conformada por los adultos mayores.

2.5. CAPÍTULO II: TUTELA DEL DERECHO AL TRABAJO

a. DEFINICIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO

En primer lugar, con el objeto de saber a qué se refiere, que comprende y cuál es la noción de trabajo, concepto que se encuentra ligado a la relación laboral y como aspecto previo a la contratación de un trabajador, es necesario remitirse a las definiciones planteadas por diferentes autores, es así que se tiene lo siguiente:

Según De Diego (1999, como se citó en Arévalo, 2016), postula lo siguiente: “El derecho al trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de regular sus derechos y obligaciones”.

Según Martínez (1988, como se citó en Arévalo, 2016), argumenta que: “El derecho del trabajo es el conjunto de normas y principios que guían las relaciones de trabajo subordinado retribuido entre empleadores y empleados, se trate de carácter individual o colectivo”.

Según Candia (1975, como se citó en Arévalo, 2016), argumenta que:

El derecho del trabajo o derecho laboral es el conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado originados por la prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana para la producción de bienes o servicios. (p.40)

En mérito a lo citado en la parte superior, se puede notar que entre los autores llegan a un consenso respecto de los elementos que forman parte de la actividad laboral relacionada al trabajo humano, es decir, se caracteriza por la subordinación, remuneración, la relación existente entre el trabajador y empleador, la regulación del Estado en cuanto a la relación laboral, así como la fabricación de un producto o realización de algo. En ese sentido, se conceptualiza como, la actividad desempeñada

por los trabajadores bajo la supervisión desarrollada a cargo de los empleadores o bajo las órdenes del denominado jefe de trabajo, la misma que debe ser llevada a cabo dentro de un marco legal establecido por el Estado de cada jurisdicción, el mismo que regulará las formas de contratación y, los derechos y deberes tanto del sujeto activo como del sujeto pasivo de la relación laboral. Por ello, es que se afirma el carácter de dependencia y subordinación, asimismo dicha relación debe ser remunerada, pues en base a la producción de bienes y servicios, será compensada con una retribución económica.

b. NATURALEZA JURÍDICA

En segundo lugar, en cuanto a la naturaleza jurídica del trabajo, es necesario citar al autor Rendón (1986, citado en Arévalo, 2016), quien sostiene que:

Las dos ramas principales del Derecho del Trabajo, esto es, el derecho del trabajo individual, y el derecho del trabajo colectivo, pertenecen al ámbito del derecho privado, pues, sus instituciones fundamentales como son el contrato del trabajo, la asociación sindical y la convención colectiva, son actos entre particulares. La intervención del Estado, más pronunciada aquí como en otras ramas del Derecho no llega a desvirtuar este carácter, puesto que, ni en uno u otro caso sustituye a las partes o se añade a ellas para convertirse también en parte pactante. En cambio, el Derecho Procesal del Trabajo, sí pertenece al campo del derecho público. (p.42)

En referencia a lo manifestado por el autor, es correcto afirmar que el papel que le corresponde al Estado es la creación y el control de la aplicación del derecho del trabajo, el cual forma parte de un derecho mixto, pues existe la relación entre particulares, así como la intervención del Estado. Asimismo, como ente estatal es el encargado no solo de regular bajo su normativa correspondiente la relación laboral, sino también, tiene la obligación de promover puestos de trabajo, y con ello generar

oportunidades laborales para toda la población en general, incluyendo a los adultos mayores.

En relación a lo señalado, se debe entender que promoción laboral hace referencia a la acción y efecto de promover a un conjunto de sujetos con la finalidad de obtener un grado de empleo dentro de las empresas comerciales desarrolladas en sus diferentes rubros. Asimismo, a través de tal promoción, se permite alcanzar la elevación de las condiciones de vida, en cuanto a mayores niveles de productividad, un posible aumento de remuneración económica, aumento de responsabilidades y, mayor autoridad frente a los otros trabajadores.

c. RELACIONES DEL DERECHO AL TRABAJO CON OTRAS RAMAS DEL DERECHO

Relación con el Derecho Constitucional. Según el autor Vela (2016) sostiene lo siguiente:

El Derecho Constitucional es una rama del Derecho Público que tiene por objeto de estudio la Constitución y las normas jurídicas que regulan las instituciones políticas en ella consagradas. En el Perú, rige la Constitución de 1993, cuyo capítulo II denominado de los Derechos Sociales y Económicos, en sus artículos 22° al 29°, se ocupa del trabajo de tres maneras: resaltando su papel en el contexto socioeconómico del país, regulando derechos laborales y consagrando principios del Derecho Laboral. (p.80)

En referencia a lo citado, es importante señalar que la Constitución Política del Perú funciona como un elemento base, es decir, es el cuerpo normativo sobre el cual se van a sentar los cimientos de la protección de los derechos fundamentales, siendo uno de ellos el derecho al trabajo en relación a la dignidad del ser humano y su formación en la sociedad, es por ello que se afirma como un marco para el desarrollo normativo y legislativo de las otras ramas de las derecho, incluidos el Derecho Laboral, el mismo

que deberá adaptarse y regirse conforme a los principios y garantías que se han contemplado en la Carta Magna.

Relación con el Derecho Comercial. Según la doctrina existente, cabe citar al autor Vela (2016), quien menciona lo siguiente:

El Derecho Comercial es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad de los comerciantes, sea en forma individual u organizados en empresas, así como los actos de comercio derivados de la actividad mercantil, los cuales pueden ser de escasa trascendencia o de un carácter masificado. En muchos países el Derecho Comercial es un antecedente del Derecho del Trabajo, pues los antiguos Códigos de Comercio contenían normas sobre los trabajadores al servicio de las empresas comerciales. (p.82)

En esa misma línea, se puede afirmar que las relaciones del Derecho del Trabajo con el Derecho Comercial se expresan, no solo en el acto referido que las leyes laborales son atribuidas a los trabajadores de las empresas comerciales, sino también en el sentido que, la normativa y legislación de tipo concursal, la cual tiene diversas disposiciones concernientes al reconocimiento y pago de beneficios económicos a favor de los trabajadores de las empresas contratantes que se encuentren inmersas en un Procedimiento Concursal. Claro está, teniendo en cuenta que, se entiende como el proceso al que se somete una empresa que se encuentra en crisis por motivo de deudas para cumplir las obligaciones que tiene con sus acreedores, según el marco legal correspondiente.

Relación con el Derecho Civil, es menester citar al autor Vela (2016), quien expresa lo siguiente:

El Derecho Civil es la rama más importante del Derecho Privado en razón que presenta dos características fundamentales: generalidad y supletoriedad. La primera implica su aplicación a todo tipo de personas mientras que la segunda,

significa que sus normas rigen los casos no previstos por las normas especiales.

(p.82)

En este punto cabe señalar que, las relaciones del Derecho Civil con el Derecho del Trabajo, radica su importancia justamente en el ámbito de la supletoriedad, ello en la medida que se son de aplicación sus normas para regular situaciones no previstas por la legislación laboral, así se tiene a modo de ejemplo, el caso de la regulación del contrato del trabajo en que las disposiciones del Código Civil en concordancia con los elementos esenciales del contrato y a sus causales de nulidad y anulabilidad son de plena aplicación en el contrato de trabajo, además el tema sobre la convención, sea en el ámbito individual como colectivo, asimismo, respecto de la capacidad jurídica de las partes para llevarse a cabo la contratación en la relación laboral, y por otro lado, cuando una de las partes incumple dicho contrato, se recurre a la responsabilidad civil, he aquí su relación entre ambas disciplinas,

Relación con el Derecho Administrativo, cabe mencionar al autor Vela (2016), quien sostiene lo siguiente:

El Derecho Administrativo es una rama del Derecho Público, que tiene por objeto regular el funcionamiento de la administración y los servicios públicos, así como las relaciones del Estado con los particulares. En la mayoría de países existe alguna entidad administrativa encargada de atender los asuntos en materia de trabajo, la que en algunos casos como en el Perú alcanza el rango de Ministerio. (p.80)

Ciertamente se sabe que, en el caso peruano, la autoridad administrativa es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, la cual tiene una doble función, primero de carácter normativa, ya que dictan disposiciones reglamentarias en materia de trabajo mientras que por el otro, de carácter fiscalizador, puesto que, supervisan el respeto de las normas laborales, es decir, si son cumplidas o no por los empleadores, por el contrario, si se encuentran frente a un incumplimiento

de la normativa, lo que se debe proceder es a la imposición de sanciones administrativas a través de un proceso administrativo para determinar responsabilidades.

Relación con el Derecho Penal, al respecto la doctrina se pronuncia el autor Vela (2016), quien expresa lo siguiente:

El Derecho Penal es la rama del Derecho Público que establece qué conductas humanas deben ser consideradas como delitos, así como las penas a imponer a quienes incurran en las mismas, con la finalidad de prevenir y sancionar dichos comportamientos. (p.81)

Ahora bien, la relación existe entre el Derecho Laboral y el Derecho Penal se materializa en lo referido a la sección de delitos contra la libertad de trabajo señalados en los artículos 168° y 168°-A del Código Penal, cabe resaltar que lo mencionado anteriormente, guarda concordancia con la Ley N° 30222 respecto a la modificación sobre la Ley de Seguridad y Trabajo en el Perú, la misma que tiene como objeto reducir los costos para unidades productivas y los incentivos a la informalidad.

Relación con el Derecho Internacional Privado, se tiene que según Vela (2016):

El Derecho Internacional Privado, disciplina jurídica que establece las normas aplicables a las relaciones jurídicas internacionales surgidas entre particulares. El Derecho del Trabajo se vincula con el Derecho Internacional Privado para la solución de conflictos laborales surgidos entre particulares que se encuentran vinculados por una relación internacional de trabajo. Es importante señalar que para calificar como internacional una relación jurídica laboral, el elemento extranjero debe ser relevante en la relación. (p.81)

En cuanto a este punto, ha de mencionarse que la vinculación entre el Derecho Laboral y el Derecho Internacional Privado se ha hecho más evidente en estos últimos tiempos

con el incremento de la actividad migratoria del sector laboral de un país a otro, donde grupos de personas optan por mejorar su calidad de vida y buscar oportunidades de trabajo en otro país que no es el suyo, en base a que en el país donde se encuentran no encuentran trabajo. Es así que, frente a ello, el Derecho Internacional Privado protege el derecho al trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria, con el fin que no se vean menoscabados dichos derechos, pues existe amplia normatividad que determina su regulación.

Relación con el Derecho Internacional Público, frente a ello según el autor Vela (2016), sostiene lo siguiente: “El Derecho Internacional Público es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre los Estados y otros organismos reconocidos como sujetos de derecho internacional”.

Por último, respecto de la relación existe entre ambas disciplinas, es latente puesto que, se deja notar con la existencia de organismos y normatividad de rango internacional, como por ejemplo la conocida Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual a través de sus convenios y recomendaciones contribuye en la formación normativa de cada país. En mérito que, cuando sus Convenios son ratificados por los Estados pasan a formar parte del derecho nacional y su carácter se transforma de obligatorio cumplimiento, resaltando que los Estados son considerados como sujeto de derecho internacional.

d. MARCO LEGAL QUE REGULA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

- Constitución Política Del Perú

Por otro lado, una vez definido el trabajo, se debe tener conocimiento que este es reconocido como derecho, denominado “derecho al trabajo”, el cual se encuentra protegido legalmente, es decir, regulado por diferentes legislaciones tanto en el ámbito nacional como internacional, en esa línea se tiene lo siguiente:

Según el Congreso de la República del Perú (1993). Constitución Política del Perú, en su artículo 22° expresa que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

En ese sentido, se afirma que toda persona que postule o se presente ante un puesto de trabajo, se le debe permitir el acceso al mismo, sea ante una empresa que pertenece al sector público o privado, pues es el derecho del individuo que se le permita trabajar en igualdad de condiciones, así como, a la vez es un deber del Estado generar oportunidades de trabajo y con ello promover al trabajo digno al que todos puedan acceder, de forma que, están haciendo valer sus derechos y participando en el movimiento económico del país, así como generando ingresos en la familia de cada trabajador.

Ahora bien, la población que se encuentran en busca de oportunidades laborales son de distintas edades, es decir, varían desde jóvenes hasta adultos mayores, he aquí, en este último grupo humano, el cual se enfrenta ante diversas adversidades en cuanto las empresas restringen la contratación de un trabajador de acuerdo a su edad, y con ello limitan el derecho al trabajo. Puesto que, es conocido que cuando se abren convocatorias laborales, estas se caracterizan por buscar al empleado más joven, a veces hasta sin experiencia, excluyendo de tal convocatoria al adulto mayor, es allí donde surgen las interrogantes: ¿cómo es posible que por un lado sea regulado el derecho al trabajo y por el otro sea vulnerado?, ¿por qué si el derecho al trabajo se basa en la igualdad de oportunidades, no existe una ley expresa que promueva la contratación laboral del adulto mayor? Son cuestiones que deben ser desarrolladas y resueltas por el Estado peruano, como ente protector que vela por el cumplimiento de los derechos de su población.

- Convenios Fundamentales de la OIT

En cuanto a la legislación internacional, según Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre igualdad de remuneración (1953), en el numeral 100, artículo 2° señala de forma expresa:

Todo Estado Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Al respecto, se infiere la importancia del principio de igualdad al que alude la norma y en el que debe basarse toda contratación laboral respecto de los trabajadores, sea por razón de sexo, condición social o edad, en ese sentido, el adulto mayor también, se encuentra comprendido dentro del grupo global de trabajadores que buscan un puesto en alguna empresa y merecen ser contratados.

Cabe resaltar que, para la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación laboral, es necesario que se logre determinar las condiciones adecuadas y de ese modo, las empresas de todo tipo y tamaño, es decir, pequeñas, medianas o grandes y de diferentes rubros, cuenten con políticas y prácticas referido a temas de contratación, asignación de tareas, condiciones de trabajo, remuneración, prestaciones, ascensos, despidos y terminación de la relación de trabajo. Siendo así, el criterio fundamental que habría que aplicar es la meritocracia y el hecho de saber hacer, así como su desarrollo en un trabajo, y no otras características superficiales, como la edad, la raza, o el sexo, pues mientras la persona se encuentre en condiciones físicas y psicológicas que le permitan desempeñarse en un puesto dentro de un trabajo, se les debe permitir su acceso al mismo, incluso con ajustes razonables, pero por ningún motivo dejar de contratar o despedir a un empleado por en base a actos de discriminación.

- Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Cuando se habla de derechos humanos, respecto a su protección y regulación, es menester señalar lo establecido por la Organización de las Naciones Unidas. ONU (2006), quien lo define de la siguiente manera:

Los derechos humanos son las garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana. En esa línea, el enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los mismos. Este tiene por finalidad corregir tanto las prácticas discriminatorias como el injusto reparto del poder, los cuales generan problemas en materia de desarrollo humano.

En ese sentido, según la normativa expuesta, ciertamente lo que establece dicha organización internacional, se encuentra dirigida a mantener la paz y la seguridad de todos los Estados miembros, siendo el Perú uno de ellos, pues se busca fomentar entre las naciones internas y externas, relaciones de amistad y promover el progreso social, así como la mejora de los niveles de calidad de vida y, sobre todo el respeto y fiel cumplimiento de los derechos humanos.

La situación descrita anteriormente, será posible de alcanzar no solo a través de la no discriminación del ser humano, sino también a través de la creación de proyectos sociales, con el objeto de perseguir su desarrollo a través de la promoción de políticas sociales, en esta oportunidad centrándose en el ámbito laboral, ello siempre que sea, con el propósito de beneficio a la población sin distinción alguna.

- Declaración Universal de Los Derechos Humanos (DUDH)

Ahora también, según la Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 7° expresa que: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a 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”.

En cuanto al documento citado, es claro que todos los individuos tienen derecho a la igualdad en todos los sectores, esto es, la educación, la salud, el trabajo, y en ese sentido, a la igualdad de oportunidades laborales, de lo contrario, se estaría vulnerando lo establecido por la legislación internacional, siendo su aplicación porque el Perú pertenece a los estados miembros que se encuentran obligados a su cumplimiento. Entonces todo adulto mayor, sin importar razón por su edad, tiene derecho a postular a un puesto de trabajo y que la empresa receptora, luego de su evaluación correspondiente proceda a su contratación, ello sin motivo de discriminación.

Es así que, en mérito al marco normativo existente, pero ineficiente, puesto que no se cumple a cabalidad, es necesaria no solo la creación de una ley sino la promoción laboral dirigida a un sector de la población vulnerable, referido de forma específica a los adultos mayores, ello en favor su derecho al trabajo, el cual se encuentra inmerso dentro de la protección de los derechos humanos, así como dirigida a constituir una forma de evitar la discriminación negativa por la edad de la persona.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Respecto a este punto, se tiene conocimiento que la Organización Internacional de Trabajo, se constituye como un organismo especializado de la ONU, que postula como objetivos centrales: la promoción de la justicia social, así como el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo; además, sobre la creación de oportunidades de empleo, y referido hace referencia a la mejora de condiciones laborales en el mundo.

Aunado a lo mencionado, se afirma que según la OIT (1919) dentro de sus ámbitos de actividad, se encuentran los siguientes:

Promover el respeto de los principios laborales básicos, la erradicación del trabajo infantil, la supervisión de la reglamentación laboral y el cumplimiento de los Convenios, el desarrollo de programas de cooperación técnica, las

migraciones laborales, y para ello analizar la dimensión social de la globalización. Asimismo, la Labor de la OIT gira en torno a su Programa de Trabajo Decente, con el objeto de promover derechos sociales y laborales, así como el empleo, la protección social y el diálogo social a escala internacional, con la estrategia de desarrollo y reducción de la pobreza.

Respecto a lo citado, cabe señalar que es evidente el importante rol que desempeñan los organismos internacionales en el desarrollo y protección de los derechos humanos de toda sociedad, a nivel mundial. Es así que, la OIT se encuentra como una entidad principal, conformada también por representaciones gubernamentales, referida a los asuntos laborales y oportunidades de trabajo basados en la promoción de la justicia social y de los derechos de los trabajadores, así como, se encarga de velar porque dichos operadores laborales, sean desenvueltos en un ambiente favorable y con condiciones óptimas dentro de la empresa en la que se desarrollen, es decir, en igualdad de oportunidades. Cabe resaltar que, el Perú es país miembro de la OIT desde el año 1919, y ha ratificado 67 Convenios, entre los cuales figuran 8 Convenios Fundamentales que se encuentran en vigencia, respecto de la protección de los trabajadores, por lo tanto, se convierte en un Estado sujeto y obligado a su cumplimiento.

- Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1999)

Resulta importante, señalar con énfasis esta herramienta internacional, ya que se constituye como el único instrumento vinculante que estipula derechos humanos básicos referido de forma especial y en favor de las personas mayores. Es así que, según la Organización de los Estados Americanos, OEA (1999), en su documento denominado Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone de forma expresa lo siguiente:

El artículo 9 indica que: “Toda persona tiene el derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa”; y el artículo 17 señala que: “Toda persona tiene derecho a la protección especial durante la ancianidad. En tal cometido, los Estados partes se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica”. Asimismo, en el literal b) del mencionado artículo, establece que: el Estado debe ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos.

En relación a lo citado, no se puede negar la existencia de instrumentos internacionales que velan de forma especial por los derechos humanos del adulto mayor, siendo necesario que los Estados miembros de este protocolo, cumplan con su contenido, pues están obligados a ello, ya que de lo contrario el Estado incurre en responsabilidad, de verse afectado los derechos de la población adulto mayor.

e. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- El Principio Protector. Según Arévalo (2016) refiere lo siguiente:

El mencionado principio parte de la premisa que, dentro de toda relación laboral, el trabajador se constituye en el integrante débil de la relación frente a su empleador, por lo que resulta necesario que la ley acuda a su auxilio para evitar abusos en su contra. Por aplicación del principio protector se deja de lado el criterio de igualdad entre las partes, característico de los contratos civiles o mercantiles, para considerar al trabajador en una indudable desventaja social y

económica frente a su empleador, razón por la cual, la ley debe acudir en su ayuda por medio de una desigualdad jurídica, que le permita equilibrar las desigualdades provenientes de la realidad. (p.87)

Entonces se entiende que, en base al principio señalado, la normativa laboral busca evitar la preponderancia unilateral de quien posee el control económico por su calidad de propietario de los medios de producción, es decir el conocido “jefe”, frente a quien solamente figura como dueño de su fuerza de trabajo, y se encuentra en la necesidad de generar ingresos económicos que le permitan subsistir de forma conjunta con las personas que tiene a su cargo, es decir, sus miembros familiares, pues en la mayoría de casos, quien trabaja es la cabeza de la canasta familiar. En ese sentido, debe primar la protección de los derechos trabajador, la cual está regulada de forma expresa en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú.

- El Principio de Igualdad. Según Plá Rodríguez (1978, citado en Arévalo, 2016) afirma referido al principio mencionado que:

El principio de igualdad implica la idea de la equiparación que es una fuente de conflictos y problemas, desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y lleva a impedir los beneficios y mejoras que pudieran existir. Por otra parte, el principio a la igualdad se concentra en normas, que someten la aplicación del criterio a ciertos límites y requisitos. De tal forma, el legislador puede establecer el alcance preciso de la norma. Agrega que, donde existen normas expresas no se necesita acudir a los principios. (p.92)

Frente a ello, cabe precisar que en el Perú existe legislación que regula el principio de igualdad, el cual se encuentra estipulado en la Constitución Política, tanto de forma general como especial, es decir, se ubica previsto en el inciso 2) del artículo 2°, donde se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley; así también, en el

inciso 1) del artículo 25°, establece que en la relación laboral se deberá respetar la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna.

Por otro lado, se debe tener en claro un término importante, pues existe discriminación positiva y negativa, como bien se venía explicando en la primera parte del informe de investigación. Se establece entonces que, no toda diferenciación es discriminatoria, salvo que cuando se coloca a un trabajador en una situación inferior o desfavorable frente a un grupo laboral, la cual no encuentre fundamento válido ni legítimo, en ese caso se estaría ante una situación de discriminación negativa. Por el contrario, existe la discriminación positiva, basada en acciones que buscan criterios de idoneidad y mejoras profesionales, según características propias de un sector de la población, siendo este el caso en donde debería verse considerada la población adulta mayor.

- El Principio de No Discriminación. Según la doctrina estudiada, y en base a lo señalado por el autor Arce (2013) refiere lo siguiente:

En su criterio, considera se constituye como un mandato de no discriminación, configurado en la Constitución en su artículo 2.2 sobre el derecho a la igualdad ante la ley y no ser discriminado. Pues bien, este mandato constitucional hasta hace poco fue protección exclusiva de los trabajadores subordinados. Sin embargo, esta tendencia histórica de la legislación peruana, se extiende al mandato de no discriminación a relaciones jurídicas no solo en el campo del derecho laboral. Agrega que, falta mucho para configurar una protección eficaz de los trabajadores autónomos contra actos discriminatorios, pero existe una tendencia jurídica a cubrirlos y orientados a su protección. (p.99)

Ahora bien, en relación a la tendencia de la legislación referida a temas laborales, existen dos grandes avances, por ejemplo, es el caso de la emisión de la Ley N°26772 por la cual se dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, no debe contener requisitos que constituyan discriminación, alteración o

anulación de igualdad de oportunidades o de trato, ello referido a la actividad profesional de un trabajador para un empresario o cliente.

Por otra parte, existe la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, resaltando que en su artículo 22° señala que: “Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido”. Siendo así que, el trabajador discriminado o abusado, no tiene porqué quedar sin protección legal, pues la norma existe, por lo tanto, se busca en el campo de la realidad su goce y efectivo cumplimiento, evitando así, el atropello de sus derechos.

Por último, es menester citar al autor Arévalo (2016), quien argumenta sobre la regla de no discriminación en materia laboral, afirmando que:

La regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. Precisa que, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato. La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o impartir justicia. Al respecto el artículo 153° de la Constitución, compromete al Estado a no dictar leyes por razón de las personas, sino por la naturaleza de las cosas. (p.95)

De lo citado, se puede inferir que el tema de igualdad de oportunidades referida a la igualdad de trato, se vulnera de forma arbitraria, puesto que, por más que se encuentre regulado y debidamente revestido de carácter legal, las empresas no cumplen con tal obligación, haciendo preferencias entre sus trabajadores, y no les permiten el acceso a nuevos puestos de trabajo a otros, quedando excluidos los adultos mayores de las convocatorias laborales, y vulnerando una vez más sus derechos. En ese sentido, se afirma que la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador por sus características innatas como ser humano, siendo en este caso por la edad, resaltando que es aceptable las diferenciaciones razonables y fundamentadas, pero

por ningún motivo se debe permitir la discriminación de forma negativa y en perjuicio de algún trabajador.

**f. ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE
LOS DERECHOS DEL ADULTO MAYOR, EN ESPECIAL RESPECTO DEL
DERECHO AL TRABAJO**

- Casos sobre Jurisprudencia Nacional:

Como primer caso, respecto a la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, cabe citar la sentencia en mérito al Exp. N°6128-2005-PA/TC. Caso Pablo Yauri Lapa, donde según el Tribunal Constitucional del Perú (2005), en su considerando segundo establece que:

El recurrente denuncia la vulneración de sus derechos al trabajo y del nivel adquirido. Aduce que después de haberse desempeñado durante varios años como empleado, ocupando luego diversos cargos de dirección y no obstante que acreditó haber obtenido el título de Psicólogo y la Maestría en la Administración y Gerencia Social y el estar cursando Doctorado en Administración y Gerencia Social, los emplazados han ordenado su traslado a la División de Áreas Verdes para que realice labores de jardinero (...)

En mérito a lo citado en la parte superior, se deja notar la vulneración del derecho al trabajo del empleado municipal, quien después de haber desempeñado varios años en cargos de dirección, se le ordena realizar labores de jardinero, es evidente que tal decisión significa una descalificación que atenta contra su dignidad humana y profesional, así como de su derecho al libre desarrollo y al bienestar social; motivo por el cual, frente a tal vulneración y luego del análisis pertinente, el Tribunal Constitucional declara fundada la demanda de amparo interpuesta por el recurrente.

Como segundo caso, referido a la aplicación del derecho a la igualdad en el campo laboral, es necesario traer a colación la sentencia recaída en la Casación N° 208-2005-

Pasco, en donde según la Corte Suprema (2005), en su considerando sétimo establece lo siguiente:

Entre los criterios para determinar la homologación de remuneraciones, se debe establecer: a) la procedencia del homólogo con el cual se realizan las comparaciones, b) la categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo y el demandante, c) la antigüedad laboral en la empresa, las labores realizadas, así como diferenciar en forma disgregada los conceptos remunerativos que se perciban en ambos casos (...)

Frente a ello, se tiene que debe prevalecer el respeto por el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado, pues implica que toda persona debe ser tratada de igual forma sin ser diferenciado por razón de origen, raza, sexo u otra índole, infiriendo el criterio de la edad. En ese sentido, los jueces tienen la obligación de observar los criterios establecidos en la presente casación, por configurarse como precedente obligatorio de la Corte Suprema, es decir, ante un caso relacionado con un tema semejante, se deberán observar dichos criterios para determinar si entre dos o más trabajadores se ha infringido el derecho al principio de igualdad en la homologación de remuneraciones.

Como tercer caso, referido al tema del despido que vulnera el principio y derecho a la igualdad de trato mediante la aplicación del denominado control difuso, cabe citar la sentencia recaída en la Casación N° 2386-2005 - Callao, en donde según la Corte Suprema (2005), en su considerando tercero, señala que:

(...) Como ya lo ha sostenido este tribunal en reiterada jurisprudencia, que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación

intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones.

En cuanto a lo mencionado, es preciso afirmar que la igualdad debe entenderse como un derecho fundamental con el que cuenta toda persona, por ser inherente a ella, quien no debe sufrir discriminación de ningún tipo, pues se encuentra protegida en el ámbito jurídico. Por lo cual, no debe ser tratada de manera dispar frente a otros que se encuentren en la misma situación, con excepción en los casos que exista una justificación objetiva y razonable para tal diferenciación, y siempre que no resulte en agravio del otro.

Por otro lado, en la misma línea, otro aspecto a resaltar de la comentada casación de forma precedente, es el considerando cuarto, el mismo que establece lo siguiente:

En la nulidad de despido resulta conveniente aplicar el test de igualdad: i) determinar un trato diferenciado; ii) determinar la intensidad de dicha diferenciación; iii) la legitimidad de la finalidad perseguida por la diferenciación; iv) que exista relación de causalidad; v) que exista relación de causalidad entre la diferenciación y la finalidad perseguida; y vi) que esta sea necesaria, es decir, que no exista otra manera menos lesiva de conseguir esa finalidad.

Entonces se tiene que, frente a un caso de despido laboral, y cuando el recurrente interpone su recurso de casación por no estar conforme con la emisión de una sentencia con la cual a su juicio se han vulnerado sus derechos, la Corte Suprema ha de calificar la nulidad de un despido en mérito a la evaluación del test de igualdad y, según ello fijar su decisión. Puesto que, la casación citada se configura como un precedente de observancia obligatoria.

Como cuarto caso, respecto del tema sobre los despidos originados por razón de sexo, raza, o cualquier otra índole, es menester citar la sentencia recaída en el Exp. N°0206-2005-PA/TC. Caso César Antonio Bailón Flores, se fijó precedente vinculante en

materia laboral. Siendo que, según el Tribunal Constitucional del Perú (2005), establece lo siguiente:

Los despidos originados en la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, o de cualquier otra índole, tendrán protección directa por vía constitucional a través del amparo laboral en casos de despidos arbitrarios que tengan como pretensión la indemnización como la reposición, y casos donde los despidos son producidos con motivo del embarazo, toda vez que, conforme el artículo 23 de la Constitución, el Estado protege especialmente a la madre.

En ese sentido, significa que cuando se presenten casos de despidos fraudulentos donde se vulnere el derecho al trabajo y la integridad del empleado, éste podrá interponer un amparo en la vía constitucional, siempre que tenga como pretensión una indemnización por parte de la empresa que lo afectó o la reposición en su anterior puesto de trabajo, ello siempre y cuando sea demostrado y acreditado de forma fehaciente ante la autoridad competente.

- Casos sobre Jurisprudencia Internacional:

Como primer caso, con relevancia jurídica referida a la población adulto mayor, si bien no versa sobre el derecho al trabajo, va más allá, pues se reconoce el ámbito que abarca sus derechos fundamentales, es así que resulta necesario citar el caso *García Lucero y Otras vs Chile*, en el cual según la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2013), en su considerando 231 señala lo siguiente:

La Corte reconoció, en el rubro de reparaciones, la situación de vulnerabilidad del agraviado por su condición de adulto mayor, referido al señor Leopoldo García Lucero, donde se alega responsabilidad internacional del Estado por la falta de investigación y reparación integral de los diversos actos de tortura sufridos por la presunta víctima. (2013: párr. 231).

De lo citado, se infiere que frente a una situación donde exista afectación de los derechos fundamentales, y una vez presentados ante la instancia internacional, la Corte se encuentra obligada a resolver en cumplimiento de la normativa vigente, así como, determinar la responsabilidad en que incurrió el Estado, cuando falla a favor de la víctima, y siendo en este caso materia de análisis la población adulto mayor.

Por otro lado, cabe citar el caso de la Comunidad Indígena Yakye Axa Vs. Paraguay, en relación a que las personas de edad avanzada deben tener protegida su salud en caso de enfermedades crónicas y en fase terminal. En ese sentido, según la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2005), en su considerando 162 estableció lo siguiente:

Una de las obligaciones que ineludiblemente debe asumir el Estado en su posición de garante, con el objetivo de proteger y garantizar el derecho a la vida, es la de generar las condiciones de vida mínimas compatibles con la dignidad de la persona humana y a no producir condiciones que la dificulten o impidan. El Estado tiene el deber de adoptar medidas positivas, concretas y orientadas a la satisfacción del derecho a una vida digna, en especial cuando se trata de personas en situación de vulnerabilidad y riesgo, cuya atención se vuelve prioritaria. (2005: párr.162).

En base a lo citado, resulta evidente la importancia del rol del Estado en la protección de los derechos fundamentales de la sociedad, donde comprende todos los sectores de la población, pero sobretodo cabe resaltar la atención prioritaria que debe recibir toda persona que se encuentre en situación de vulnerabilidad, es aquí que se tiene al adulto mayor, por quien se debe velar en mérito a proporcionarle una mejor calidad de vida que le permita su desarrollo y bienestar social en igualdad de condiciones que los otros.

Como tercer caso, cabe citar la Sentencia T-716/17 emitida por la Corte Constitucional de Colombia (2017), según la cual señala lo siguiente: “Al resolver una tutela sobre el

mínimo vital de un adulto mayor que fue retirado del programa de asistencia llamado Colombia Mayor, esta ordenó verificar las condiciones reales de vulnerabilidad para determinar la afectación de la medida”.

Como se puede notar, en el ámbito internacional existe legislación comparada que también protege al adulto mayor, teniendo en cuenta diversos factores como la situación y grado de vulnerabilidad de la persona y en base a ello se determina su afectación y requerimiento de tutela de sus derechos.

Como cuarto punto, ha de citarse los siguientes casos, recaídos en la Sentencia T-010/17; Sentencia T-025/16, y Sentencia T-348/09, en los cuales según la Corte Suprema de Justicia Argentina (2006) resaltan lo siguiente: “Por la disminución de sus capacidades físicas, la reducción de las expectativas de vida y la mayor afectación en sus condiciones de salud, los adultos mayores constituyen uno de los grupos de especial protección constitucional”.

En relación a lo citado, ciertamente se observa que en cada país rige una normativa especial, según las necesidades de su población, dirigida a la protección global de todos sus ciudadanos. En ese sentido, cada Estado brinda protección constitucional a los grupos con mayores necesidades, siendo uno de ellos el constituido por los adultos mayores.

Como quinto punto, frente al amplio conglomerado de casos en donde se evalúan los derechos del adulto mayor, cabe citar la Sentencia de amparo directo en revisión 1399/2013, donde según la Suprema Corte de Justicia de México (2016), determinó que:

Las personas mayores, debido a su vulnerabilidad merecen una especial protección, lo cual incluso se ve robustecido por el hecho de que los instrumentos internacionales y los regímenes jurídicos modernos han venido marcando una línea para su protección, con el objeto de procurarles mejores condiciones en el entramado social, lo que pretende lograrse garantizándoles

el derecho a: la no discriminación tratándose de empleo, acceso a vivienda, cuidado de la salud y servicios sociales. (...)

En consecuencia, luego de la jurisprudencia analizada tanto en el marco nacional como internacional, asimismo, según las diversas legislaciones vigentes en cada país, se puede observar que concuerdan en el sentido de velar por la protección de los derechos fundamentales de la persona humana, resaltando el carácter del adulto mayor, por ser una persona que pertenece al grupo de población vulnerable. En ese sentido, cuando existen casos donde se vulneren sus derechos y la afectación sea demostrada de forma fehaciente ante la autoridad competente, los organismos internacionales se encargan de la supervisión del cumplimiento de los mismos a través de la imposición de sus fallos al determinar responsabilidad de algún Estado que incurrió en violación de derechos, principios o convenios a los que se encuentra sujeto.

Finalmente, cabe señalar que no basta con la existencia de normas nacionales e internacionales dirigidas a la protección de los derechos fundamentales de las PAM, sino que se requiere de forma imprescindible la actuación de cada Estado en el campo fáctico a través de políticas sociales y proyectos que se conviertan en realidad para la satisfacción de sus necesidades y mejoras de calidad de vida de la población de estudio de referencia.

2.6. CAPITULO III: LA INCORPORACIÓN DE UNA LEY DE PROMOCIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DEL ADULTO MAYOR EN EL PERÚ
a. LA PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Respecto a este punto, es necesario citar al autor Miyagusuku (2015), quien expresa lo siguiente:

La Constitución de 1993 reconoce el principio protector del Derecho Laboral a través de los artículos 22° y 23°, estableciendo el derecho al trabajo al igual que el deber, como una base para el bienestar social y la realización de la persona, así como la indicación del trabajo como objeto de atención prioritaria del Estado, donde se protege con énfasis a la madre, los menores de edad y al impedido. Asimismo, se asegura que dentro de la relación laboral se respeten los derechos constitucionales -específicos e inespecíficos- y se reprima toda forma de trabajo forzoso o sin una debida retribución. (p.16)

En ese sentido, se tiene conocimiento que el derecho al trabajo encuentra sustento legal en la carta magna, la cual se constituye como base normativa de toda la sociedad, siempre que sea dirigido a la protección y respeto de los derechos fundamentales de cada persona. Es así que, ante la vulneración de algún derecho de un ciudadano, sea el caso de un trabajador que es despedido de forma arbitraria, cuando haya sufrido la reducción de su remuneración sin fundamentación alguna, o cuando un postulante a un puesto de trabajo es rechazado por la empresa por razón de edad, género o preferencias políticas, se configura como un claro ejemplo de discriminación negativa laboral, teniendo como respaldo legal la Constitución Política del Estado, el trabajador perjudicado puede acudir ante la autoridad competente o instancias superiores con el objeto que su caso sea revisado y se emita una decisión judicial de forma correspondiente.

Por otro lado, el tratamiento del derecho al trabajo se encuentra relacionado con una interpretación constitucional, con base en la existencia de numerosos casos que versan sobre la garantía del amparo laboral en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, donde se configura como un derecho con contenido concreto y exigible mediante acciones de garantía constitucional, las mismas que son atendidas y resueltas por el organismo especializado competente.

En la misma línea, se debe tener claro que el ámbito del trabajo tiene dos vertientes como deber y derecho. Según el primero, el Estado se encuentra en la obligación del promover condiciones para el progreso social a través de políticas sociales con el propósito de fomentar el empleo productivo, siendo necesaria una educación para el trabajo, asimismo, guarda relación con el principio de solidaridad social. Por otro lado, el segundo se constituye como derecho por ser un medio de realización de la persona, es así que se convierte en la base del bienestar social.

Al mismo tiempo, resulta necesario distinguir entre el derecho al trabajo del concepto sobre la libertad de trabajo. En ese sentido, se tiene que la libertad de trabajo se constituye como el derecho con el que cuenta toda persona para decidir si trabaja o no, para determinar por sí mismo sobre la forma, el lugar o la modalidad de trabajo, la cual puede ser por cuenta propia o por cuenta ajena, es decir, trabajador independiente o subordinado. En consecuencia, la libertad de trabajo comprende: la libertad de contratar y la libertad contractual. Asimismo, existe la obligación del Estado de no tener injerencia sobre la libre determinación de las personas. Mientras que, el derecho al trabajo se encuentra en el ámbito de la actuación estatal, en cuanto a brindar y garantizar las condiciones de trabajo mínimas para que la población pueda trabajar de forma óptima y eficiente.

En relación al tema mencionado, cabe citar el quinto considerando de la sentencia respecto del Expediente N°661-2004-AA/TC, donde según el Tribunal Constitucional del Perú (2004), establece lo siguiente:

(...) El derecho a la libertad de trabajo comprende de forma enunciativa: el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad

que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo.

Ciertamente, la libertad de trabajo se refleja cuando se decide postular a un puesto de trabajo o en la elección de una empresa determinada para desempeñarse, lo cual dependerá de las necesidades y preferencias individuales de cada persona. Siendo que, cada quien busca su bienestar, tranquilidad y, obviamente generar ingresos económicos que le permitan solventarse y mantener estable su canasta familiar, y de este modo tener mejores condiciones en su calidad de vida.

En consecuencia, el carácter constitucional reviste el derecho al trabajo, el cual tiene dos campos: uno general, donde se configura como principio general que involucra la aplicación de herramientas y mecanismos de protección en favor del trabajador, es decir, referido al principio protector como pauta de actuación del Estado peruano. Por otro lado, en el campo específico, se manifiesta a través de las etapas del desarrollo de la relación laboral que implica temas como: la contratación o contrato de trabajo, la promoción laboral, modalidades formativas, el incremento o disminución de remuneraciones, así como la extinción de la relación laboral.

b. LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES RELACIONADOS CON EL DERECHO AL TRABAJO

Cuando se habla de principios, se sabe que se refiere a las pautas o directrices que coadyuvan en la interpretación a fin de aplicar determinadas normas, asimismo, sirven como inspiración para soluciones a controversias que se presentan en el campo del derecho. Entonces, según la Constitución Política que rige actualmente, se tienen los siguientes principios:

- El principio de no discriminación

En mérito a lo señalado por la doctrina, en este caso según Miyagusuku (2015), afirma que:

En el plano específico del Derecho Laboral, el numeral 1 del artículo 26° de la Constitución, prevé el principio de igualdad de trato, al señalar que en toda relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación alguna. Con esta fórmula se distingue adecuadamente la igualdad ante la ley de la igualdad de trato. (p.29)

Frente a lo mencionado, se tiene que existe una relación evidente entre el principio de igualdad y el principio de no discriminación y, esto se debe a que la igualdad debe ser entendida como el género y la no discriminación como su especie. Por lo cual, la no discriminación implica una prohibición en el marco de la igualdad, siendo en este caso, dentro del campo laboral. Por ello se dice que, para alcanzar la igualdad se debe iniciar por evitar discriminar por razones subjetivas, pues el hecho que se encuentre subordinado por la relación laboral (empleador-empleado), no significa que deba ser discriminado por encontrarse en una posición más débil. Es así que, debe ser comprendida como la eliminación de diferencias injustificadas entre un grupo de trabajadores, bajo la base de que todos son iguales y cuentan con las mismas herramientas de trabajo para desempeñarse de forma productiva dentro del puesto laboral en el que se encuentran.

- El principio de igualdad

Resulta pertinente citar al autor Ermida Uriarte (2004), quien menciona lo siguiente:

El principio de igualdad opera en la summa divisio del Derecho Laboral, en sentido específico, la igualdad opera de forma vertical, es decir, reduciendo la diferencia entre capital y trabajo, hace referencia a esa igualdad material, desigualdad compensatoria o igualación, con la particularidad que la igualdad se concibe no como axioma o punto de partida, sino como meta u objetivo.

Respecto a este punto, se tiene conocimiento que el principio en mención se observa su aplicación desde la etapa de la oferta del empleo hasta la extinción de la relación laboral, donde no debe haber ningún acto de discriminación sea por razón de sexo, edad, raza, religión o de cualquier otra índole tal como lo prevé la normativa nacional, siendo que frente a aquellos actos del empleador que carezcan de motivaciones objetivas y razonables, es decir, debidamente fundamentadas, se deberá plantear la nulidad de dichos actos ante la autoridad competente. Asimismo, entre las manifestaciones de igualdad más conocidas, se tiene la igualdad salarial de género y las oportunidades de trabajo por razón de meritocracia.

Por otra parte, se debe tener claro que, las ofertas de empleo no deben tener razones de carácter subjetivo que generen diferencias entre los postulantes a un determinado puesto de trabajo sea en una empresa privada o estatal. Por motivo que, se estaría infringiendo lo establecido por la Ley N°27270 denominada como Ley Contra Actos de Discriminación, la misma que en su artículo 3° establece:

Las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad o a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán sancionados por el Ministerio de Educación.

En ese sentido, las convocatorias laborales se deberían basar en un requisito objetivo para la contratación del trabajador, por ejemplo, la experiencia. Sin embargo, en la mayoría de casos sucede que, discriminan a los postulantes por clasificaciones subjetivas, tales como: buena presencia, género, universidad de prestigio, residencia, costumbres, color de piel, vínculos de amistad, entre otros.

Lo mencionado en la parte superior guarda relación con lo que afirma el autor Toyama (2020), quien señala lo siguiente:

Las ofertas de empleo están plagadas de requisitos discriminatorios: un karaoke que solicita meseras colombianas o venezolanas, una universidad que requiere secretarías de “tez blanca”, una entidad pública que exige profesionales entre 35 y 45 años de edad, una compañía de ventas que exige “presentar una foto reciente y sin retoques”, una franquicia de pollos que solicita solo personal “jóvenes”. Además, los procesos de selección pueden tener preguntas o procesos que discriminan como el estado civil, si una mujer piensa en tener hijos, si es enfermiza, si tiene antecedentes penales o judiciales, cuando se excluye a un postulante porque en su Facebook se descubrió que tenía una religión distinta al dueño de la empresa. (p.30)

Tal situación se corrobora en el campo laboral, puesto que existen abundantes casos donde se discrimina a la persona por razón de edad. Por ejemplo, cuando una persona de 55 años postula a un puesto de trabajo en una empresa, el empleador separa a este de los demás postulantes y elige entre el grupo de los jóvenes, sin ni siquiera darle la oportunidad de evaluar sus capacidades, cuando pudo haberse convertido en un trabajador; todo por pertenecer a la población adulto mayor, es allí donde se materializa un acto de discriminación negativa. En otros casos, aún más conocidos son los de discriminación por razón de sexo, siendo que prefieren contratar en mayor porcentaje a hombres que mujeres, incluso con una reducción en las remuneraciones. Entonces, frente a los casos expuestos, resulta evidente la vulneración al principio de igualdad de trato.

Aunado a ello, causa asombro que algunas ofertas laborales ofrezcan como ventajas: un pago puntual, tener seguro e incorporarse a planilla, cuando estas son obligaciones laborales mínimas que no deberían ser ofertadas, pero lamentablemente frente a la informalidad que existe en el país, son condiciones que marcan la diferencia.

En consecuencia, se debe tener claro que los postulantes o trabajadores afectados por actos discriminatorios, pueden demandar una indemnización por daños y perjuicios

contra la empresa que los discriminó, así como la reposición a su anterior puesto de trabajo, cuando fue despedido por razón injustificada.

- El principio de interpretación más favorable

Se encuentra previsto en el artículo 26° de la Constitución Política del Estado, donde establece acerca de la interpretación más favorable en caso de que exista una duda insalvable sobre el sentido de la norma, en este caso, respecto de su aplicación en el derecho laboral, en favor del trabajador perjudicado. En ese sentido, significa que toda norma laboral para prevalecer sobre otra con rango inferior, igual o superior deberá contener preceptos más favorables que la aplicada de forma anterior.

Por consiguiente, cabe señalar lo mencionado por Neves Mujica (2003, citado en Toyama, 2020) quien afirma que: “Se ha tratado de relegar la aplicación de este principio, de tal manera que se deben emplear todos los métodos de interpretación y solamente cuando exista duda, resolverse el conflicto por la vía de favorabilidad”.

- El principio de in dubio pro operario

Al respecto, se debe tener en cuenta que, dada la falta de limitación, el principio in dubio pro operario es de aplicación sobre toda disposición en materia laboral, así como en el contrato de trabajo. Además, es necesario agregar lo mencionado por Américo Plá (2004), quien sostiene lo siguiente:

El in dubio pro operario no es sino una regla del principio protector, siendo un criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador y en condición más beneficiosa. (p.31)

c. EL CONTRATO DE TRABAJO

En este punto, es menester citar doctrina, pues tal como lo señala el autor Toyama (2020), se entiende que:

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad. El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes. (p.65)

Frente a ello, se sabe que el contrato de trabajo es una figura jurídica, comprendida como el convenio entre dos partes, siendo sujeto pasivo el empleador, y sujeto activo el trabajador, dicho convenio genera obligaciones y deberes, pues el trabajador se compromete a la realización de determinadas actividades que generen la producción de algo dentro de un horario establecido, y por ello tiene el derecho a recibir una remuneración económica. Mientras que, el empleador tiene el deber de brindarle las herramientas necesarias para su labor, así como pagarle una retribución por su prestación de servicios, configurándose una relación laboral.

Por otro lado, con relación a los elementos esenciales del contrato de trabajo, según Sanguinetti (1987, citado en Miyagusuku, 2015), señala que la prestación de servicios es: “La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma”.

Significa que, primero debe existir la prestación de servicios con carácter de *intuitu personae*, es decir, es personalísimo, por tanto, no puede ser delegada a un tercero, ya que, la labor que realizará el trabajador es de forma directa y concreta. Segundo, dicha prestación implica ser reconocida por el empleador a través del pago de una remuneración, a cambio de la actividad que pone a su disposición. Tercero, se debe tener claro que, la denominada subordinación se configura como elemento principal para establecer la existencia de un vínculo laboral, la cual consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador.

En esa misma línea cabe citar a Luque Parra (1999), quien sostiene que la subordinación otorga al empleador, lo siguiente: “Un poder privado de la libertad de

empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva”.

Por lo tanto, se afirma que la subordinación involucra la presencia de facultades, con las que cuenta el empleador frente al trabajador, tales como: dirigir, fiscalizar y sancionar, las mismas que se materializan a través del establecimiento de un determinado horario y jornada de trabajo, el uso o no de uniformes, la imposición de sanciones de carácter disciplinario, ello con base en la existencia de documentación que acredita la suscripción de un contrato laboral, y en consecuencia, resulta aplicable al personal dependiente. Por el contrario, de no configurarse los tres elementos esenciales descritos de forma precedente, no se puede hablar de un contrato de trabajo válido y que surta efectos jurídicos en la realidad.

d. MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

En este apartado, resulta útil mencionar lo que postula el autor Arce (2013), referido al tema tratado, es así que se tiene:

Las modalidades formativas buscan la conciliación entre los mundos laboral y educativo, de tal manera que representan un intento de enlace en la búsqueda de una estrecha conexión que permita una inserción laboral a través de la capacitación y formación profesional en relación al trabajo efectivo. (p.242)

Ciertamente, se parte de la existencia de la Ley N°28518 Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, la cual establece dentro de su ámbito de aplicación a todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, asimismo, tiene como objeto principal el de coadyuvar a una adecuada y eficaz conexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo, a fin de mejorar la empleabilidad y productividad laboral.

Por otra parte, respecto de los tipos de modalidades formativas, según lo previsto en el artículo 2° de la Ley N°28518, establece de forma expresa que son cinco tipos. Sin embargo, para efectos del presente estudio de investigación, se va a considerar, únicamente el quinto tipo, referido a la Actualización para la Reinserción Laboral. En

ese sentido, según Arce (2013) sostiene que el objeto de la modalidad mencionada en la parte superior, es el siguiente:

Esta modalidad formativa busca mejorar la empleabilidad, así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros. En otras palabras, se busca recalificar a este tipo de personas en edad madura en áreas donde tienen alguna experiencia o dotarlos de nuevas calificaciones. (p.270)

Ahora bien, efectivamente existe normativa que regula el tema de mejorar condiciones de trabajo para que personas comprendidas entre los 45 y 65 años de edad, comprende a la población adulto mayor, se logren reinserter en el campo laboral. No obstante, esta tarea recae en el empleador, quien posee la facultad de dirección dentro de la empresa y, por tanto, tiene a su cargo la responsabilidad legal de brindar facilidades al adulto con la intención que se actualice mediante la ejecución de tareas productivas y de acuerdo a un Plan de Entrenamiento y Actualización, tal como lo exige la norma, pero ello sería en el marco ideal. Puesto que, en el marco real, la situación es totalmente distinta, porque se sabe que el empleador va a buscar su beneficio, es decir, un empresario prefiere contratar a una persona joven con experiencia que no le genere mayor gasto, y de este modo su inversión en formación laboral sea mínima. Significa que, obviamente va a optar por contratar gente joven, excluyendo a los adultos mayores porque le generarían mayor inversión a efectos que pueda aprender un nuevo oficio u obtenga nuevas calificaciones y, con ello genere un incremento de productividad en la empresa.

En esa misma línea, se debe tener en claro que dentro de los requisitos previstos en el artículo 34° de la Ley N°28518, establece que, los sujetos que suscriben el convenio son la empresa y el beneficiario, referido al trabajador que recibirá la formación laboral. Es así que, la empresa, se constituye como la responsable de elaborar junto al

beneficiario el denominado Plan de Entrenamiento y Actualización, asimismo, debe dirigir, evaluar y administrar las futuras actividades formativas, dicho Plan debe ser presentado ante la Dirección de Promoción de Empleo y Formación Profesional, la misma que puede emitir observaciones en cuanto exista una arbitrariedad empresarial. Aunado a ello, el otro requisito es de temporalidad, referido a que el beneficiario debe encontrarse en situación de desempleo por un periodo de doce meses continuo como mínimo, tal como lo exige el artículo 23 de la ley. Además, respecto a la duración del convenio, es no mayor a doce meses.

Por último, resulta evidente la necesidad de lograr el desarrollo sobre las modalidades formativas en las empresas. Empero, tales modalidades no se cumplen de forma efectiva. Puesto que, existe un corte discriminatorio en cuanto a los beneficiarios, con base en que la ley señala un parámetro de edades, es decir, una persona mayor de 65 años no podría ser parte de esta modalidad formativa consistente en la reinserción laboral, quedando excluida por razón de edad. Nuevamente, se refleja el atropello contra los derechos humanos del adulto mayor, ya no solo en el tema de la vulneración del derecho al acceso al trabajo, sino también de la vulneración de su dignidad humana, al negarle las oportunidades y beneficios laborales por razones subjetivas como la edad, cuando existen personas mayores de 65 años que se encuentran capaces de ejercer una labor y desempeñarse en una determinada actividad dentro del campo laboral. Entonces, resulta contradictorio, que el objeto de la ley sea mejorar la empleabilidad y reducir el desempleo, cuando lo que se genera con este tipo de discriminación negativa es justamente incrementar la tasa de desempleados en afectación directa de los adultos mayores, mientras que los que lideran las convocatorias laborales y la tasa de empleabilidad, son en mayor número, los jóvenes.

En relación a lo comentado, la doctrina coincide con lo expresado, pues el autor Valdés (1994, citado en Toyama, 2020), afirma lo siguiente:

Las modalidades formativas han sido estructuradas en torno a la conciliación entre la educación superior y la actividad productiva empresarial, entre los sistemas educativos y laborales, la adecuación entre la teoría y la práctica; sin

embargo, no se debe perder de vista que, con las transformaciones del mercado de trabajo, en ciertos países, las reformas laborales están apartándose de esta finalidad, encaminándose a la fijación del contrato de prácticas, pasantías entre otros como mecanismos de entrada al mercado de trabajo exclusivamente de la población joven”. (p.135)

e. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LOS PAÍSES QUE REGULAN DE FORMA ESPECIAL LOS DERECHOS HUMANOS DEL ADULTO MAYOR

En ese sentido, se hace un análisis sucinto de los países de América Latina que, de acuerdo a su situación jurídica respecto de la materia de interés, cuentan con una ley especial en beneficio de las personas adulto mayores, siendo así se procede a citar parte de las disposiciones normativas para conocimiento común.

- **BRASIL**

Este país, sí cuenta con un dispositivo legal referido a la regulación de los derechos de las personas adulto mayores, en relación a ello, según el estudio realizado por Villarreal (2005), se tiene que:

La Ley N° 10.741 denominada “Estatuto do Idoso” (2003), tiene como objeto regular los derechos especiales de las personas mayores de 60 años y establecer derechos fundamentales y de ciudadanía, así como de asistencia judicial. Asimismo, reglamenta los derechos que deben observar las instituciones dedicadas a la atención de las personas mayores, su vigilancia y defensa a través de instituciones públicas. Se trata de un instrumento jurídico versátil, cuyo propósito es operativizar la garantía de los derechos consagrados por medio de políticas públicas y mecanismos procesales. En su artículo 3°,

construye a la familia, la comunidad, la sociedad y al poder público a asegurar a la persona mayor de forma prioritaria.

- COSTA RICA

De la misma forma, este es otro país que, sí cuenta con un dispositivo legal referido a la regulación de los derechos de las personas adulto mayores, en relación a ello según Villarreal (2005), se tiene lo siguiente:

Surgió la promulgación de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor N° 7935. En ella se regula una secuencia de derechos y beneficios para las personas de 65 años a más, respecto a temas como: salud, educación, actividades artísticas, deporte, recreación, vivienda, seguridad social y trabajo. Asimismo, se estipulan sanciones para las personas o instituciones que violen sus derechos. Por otro lado, se creó el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor como ente rector en materia de envejecimiento y vejez. Aunado a ello, en 1996 se promulga la Ley contra la Violencia Intrafamiliar N° 7586, que condena dicha actuación como práctica social destructiva, constituye un firme llamado de atención a los ofensores y ratifica que, frente a la agresión, las personas afectadas (mujeres, niños y adultos mayores) cuentan con el respaldo del Estado y la justicia.

- CUBA

Por otro lado, este es país también cuenta con un marco normativo especial referido a la regulación de los derechos de las personas adulto mayores, en relación a ello según Villarreal (2005), se tiene lo siguiente:

En la Constitución de 1976 en su artículo 48°, reconoce el derecho a la asistencia social para el adulto mayor. En 1979 se promulgó la Ley 24, de

Seguridad Social, que entró en vigencia en 1980, en su campo de aplicación incluye a los trabajadores asalariados y cubre los riesgos de enfermedad común, accidente de origen común y de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, invalidez parcial, vejez y muerte. Según su artículo 3°, el Sistema de Seguridad Social contempla dos regímenes: el de Seguridad Social y el de Asistencia Social, que actúa de forma complementaria al anterior y "protege especialmente a ancianos; y a todas aquellas personas no aptas para trabajar y, en general a aquellas personas cuyas necesidades no estén aseguradas o que por sus condiciones de vida o de salud requieren protección y sin ayuda de la sociedad no la pueden alcanzar".

- ECUADOR

Por otra parte, este es uno de los primeros países de América Latina, en crear una legislación de carácter especial respecto a la regulación de los derechos de las personas adulto mayores, en relación a ello según Villarreal (2005), se tiene que:

La Ley Especial del Anciano N° 127 del año 1991, es un instrumento jurídico que tutela diversos aspectos inherentes a las personas mayores. La norma prevé en su artículo 2° "El objetivo fundamental de esta Ley es garantizar el derecho a un nivel de vida que asegure la salud corporal y psicológica, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica, la atención geriátrica y gerontológico integral y los servicios sociales necesarios para una existencia útil y decorosa". Además, en el artículo 9° establece a la Procuraduría General del Anciano, como organismo dependiente del Ministerio de Bienestar Social,

para la protección de los derechos económicos, sociales y reclamos legales del anciano.

- EL SALVADOR

En la misma línea, este es otro país que, sí cuenta con normatividad específica respecto de la regulación de los derechos de las personas adulto mayores, en relación a ello, según Villarreal (2005), se tiene lo siguiente:

La Ley de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor del año 2002. Por otro lado, existe el Código de Familia del año 1998, en el cual se impone a la familia la obligación de velar por el cuidado y atención de los adultos mayores, salvo casos de excepción el Estado asumirá esta responsabilidad. Sin embargo, es el Estado quien está obligado a propiciar por todos los medios, la estabilidad de la familia, de las personas mayores y su bienestar en materia de salud, empleo, vivienda, educación y seguridad social.

- GUATEMALA

Seguidamente, este es otro país que, afirmativamente cuenta con un marco normativo especial respecto de la regulación de los derechos de las personas adulto mayores, en relación a ello, según Villarreal (2005), se tiene lo siguiente:

La Carta Magna del año 1985 en su artículo 51° establece que “El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos, garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social”. Otra mención aparece en el artículo 102°, relativo al trabajo, donde se estipula derechos laborales según el inciso I, que sostiene: “Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a

su edad”. Asimismo, según la Ley 80-96, Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, establece que, recae sobre el Estado la obligación de velar por condiciones óptimas de salud, nutrición, vivienda, desarrollo integral y seguridad social para los adultos mayores.

- HONDURAS

Por otra parte, este país cuenta con legislación en el campo económico sobre la regulación de las personas adulto mayores, según Villarreal (2005), expresa:

Existe la Ley de Régimen de Tratamiento Especial para Personas de la Tercera Edad y Jubilados y Pensionados por Invalidez, según Decreto N° 220-1993. Dicho instrumento legal enumera una serie de descuentos de los que se beneficia una persona al cumplir 60 años de edad, es decir, genera beneficios sobre el patrimonio de los adultos mayores. Además, como base legal tienen la Carta Magna de 1982 que, en el artículo 60° establece: “Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana”. Y luego, el artículo 117° declara que “Los ancianos merecen la protección especial del Estado”.

- MÉXICO

Agregando a lo anterior, este es un país que, efectivamente cuenta con normatividad de carácter especial respecto de la regulación de los derechos de las personas adulto mayores, en relación a ello, según Villarreal (2005) sostiene lo siguiente:

La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del año 2002, es un instrumento jurídico que busca garantizar el ejercicio de los derechos de este

segmento etario, establece las bases y disposiciones para su cumplimiento, mediante la regulación de políticas públicas, principios, objetivos y programas. También regula todo lo concerniente al Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores (INAPAM), organismo público descentralizado con autonomía técnica y de gestión, al que se le confía la rectoría de las políticas públicas para la atención de este sector poblacional.

- PARAGUAY

De la misma manera, este es un país que, ciertamente cuenta con legislación específica respecto de la regulación de los derechos en beneficio de las personas adulto mayores, en relación a ello, según Villarreal (2005) señala lo siguiente:

La Constitución del año 1992, alude en forma directa a las personas mayores. En el artículo 6° prevé que: “La calidad de vida será promovida por el Estado mediante planes y políticas que reconozcan factores condicionantes, tales como la extrema pobreza y los impedimentos de la discapacidad o de la edad”; el artículo 57° establece que: “Toda persona en la tercera edad tiene derecho a una protección integral. La familia, la sociedad y los poderes públicos promoverán su bienestar mediante servicios sociales que se ocupen de sus necesidades de alimentación, salud, vivienda, cultura y ocio”; y el artículo 88°, señala que “No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales”. Aunado a ello, en la Ley 1885 del año 2002, en su artículo 3° menciona sobre el goce del pleno ejercicio de sus derechos civiles, comerciales y laborales en igualdad de condiciones.

- PUERTO RICO

Por otra parte, este es un país que, en realidad cuenta con un marco normativo de carácter especial referido sobre la regulación de los derechos en favor de las personas adulto mayores, en relación a ello, según Villarreal (2005) expresa lo siguiente:

En 1986 se promulgó la Ley N° 121, denominada Carta de Derechos de la Persona Edad Avanzada, que reconoce la responsabilidad del Estado de proveer las condiciones adecuadas que promuevan el goce de una vida plena y el disfrute de derechos para las personas mayores. Además, en 1999 se estableció la Ley N° 308, que crea el cargo de Procurador del Envejeciente Residente. Mediante esta ley, el gobierno federal apoya al adulto mayor residente en establecimientos de cuidado de larga duración. Atendiendo los reclamos particulares de esta población, el procurador estará obligado a actuar como agente facilitador en la búsqueda de una mejor calidad de vida para los residentes, quienes en ocasiones se ven privados de sus derechos civiles y humanos, en concordancia con la Ley N° 121, denominada Carta de Derechos de la Persona Edad Avanzada.

- REPÚBLICA DOMINICANA

En esa misma línea, este es un país que, ciertamente cuenta con sólida legislación de condición especial, referida sobre la regulación de los derechos de las personas adulto mayores, en relación a ello, según Villarreal (2005) sostiene lo siguiente:

La Constitución del año 1994, decreta que el Estado estimulará el desarrollo gradual de la seguridad social, a fin que toda persona goce de una adecuada protección contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez, y que prestará su protección y asistencia a los ancianos en la forma que

determine la ley. Asimismo, ciertas disposiciones del Código Penal y del Código de Procedimiento Civil, limitan la prisión a personas mayores; existe un decreto que establece el “Día de los ancianos” y la Ley N° 352-98 sobre Protección a la Persona Envejeciente.

- URUGUAY

Así mismo, este es otro país que, evidentemente cuenta con un marco legal específico establecido respecto de la regulación de los derechos en favor de las personas adulto mayores, en relación a ello, según Villarreal (2005) señala lo siguiente:

Existe la Ley de Promoción Integral del Adulto Mayor N° 17.796 del año 2004, que enmarca prerrogativas en beneficio de las personas mayores. Por otro lado, la Ley N° 16.713 del año 1995, prevé el ámbito de la seguridad social, que estipula un régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional. Aunado a ello, existe la Ley N° 17.066 del año 1998, que ordena la habilitación de residencias, hogares, centros diurnos y refugios nocturnos y servicios de inserción familiar mediante el Ministerio de Salud Pública. Además, la Constitución uruguaya de 1997, hace especial alusión en su artículo 67° sobre: “La pensión a la vejez constituye un derecho para el que llegue al límite de la edad productiva, después de larga permanencia en el país y carezca de recursos para subvenir a sus necesidades vitales”.

- VENEZUELA

De igual forma, se ha identificado que este es un país que, efectivamente contempla legislación de carácter especial respecto de la regulación de los derechos en beneficio de las personas adulto mayores, en relación a ello, según Villarreal (2005) señala lo siguiente:

La Constitución venezolana del año 2000, en el artículo 80° establece que el Estado garantizará a los ancianos y ancianas el pleno ejercicio de sus derechos, pues El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, está obligado a respetar su dignidad humana, su autonomía y les garantizará atención integral y los beneficios de la seguridad social que eleven y aseguren su calidad de vida. Agregando que, existe la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social de 2002, y la Ley del Seguro Social de 1991, que tutelan las situaciones y relaciones jurídicas referentes a la protección de la seguridad social de sus beneficiarios.

Ahora bien, luego del amplio conglomerado de normatividad citada, respecto de la legislación específica existente sobre los derechos humanos básicos de la población adulto mayor, aplicable en algunos de los países de América Latina, resulta evidente que se ha demostrado que gran parte de los Estados cuentan con planes formativos, preceptos, decretos, disposiciones, ordenamientos, leyes, así como con su carta magna base que prevé de forma especial la regulación y protección de las personas mayores de 60 años que constituyen la población adulto mayor, tanto en el ámbito de la salud, económico, seguridad social, laboral, educativo, con el objeto de mejorar su calidad de vida y permitir que mantengan un ritmo de productividad en el ámbito externo, lo cual pretenden lograr con el apoyo principalmente de la familia, entidades especiales, el Estado y la sociedad.

En consecuencia, no cabe duda que, sus derechos están reconocidos en instrumentos jurídicos oficiales y, por tanto, cuentan con amparo legal vigente. Sin embargo, en Perú aún falta mucho para concretar el cumplimiento de los tan mencionados derechos humanos del adulto mayor, pues si bien existe leyes para ellos y planes en proyecto, son de forma general, los mismos que, no se cumplen a cabalidad en la realidad, lo cual se corrobora con la ausencia de oportunidades laborales y la falta de acceso al trabajo de dicha población. Por lo que, las autoridades peruanas deben poner mayor

atención, específicamente en el ámbito laboral, y analizar la aprobación de la incorporación de una ley especial que permita el acceso al trabajo del adulto mayor en cumplimiento de la tutela del derecho al trabajo y la dignidad humana, esto con base en que, si el adulto cuenta con un trabajo estable, ello influirá en el incremento de sus ingresos, lo cual se verá reflejado en el ámbito económico, teniendo con qué acceder a un servicio de salud, a un servicio de recreación, a aportar económicamente en la canasta familiar, evitando que sea considerado como una carga social. Asimismo, y lo más importante, se le estaría permitiendo continuar con su proyecto de vida, pues al contar con un puesto de trabajo, claro está, donde se desempeñe en una labor u ocupación de su preferencia, y con los ajustes razonables de acuerdo a su condición, está coadyuvando a que el adulto mayor se mantenga activo, de forma externa contribuirá al progreso del país, mientras que, de forma interna, significará su progreso personal, siempre y cuando exista la legislación especial que lo ampare.

f. LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD LEY N°29973, RESPECTO DE SU CUOTA DE EMPLEO Y LA NECESIDAD DE EQUIPARACIÓN CON LA INCORPORACIÓN DE UNA LEY DE ACCESO AL TRABAJO DEL ADULTO MAYOR

En primer lugar, cabe señalar que según El Congreso de la República (2012), a través de la creación de la Ley N°29973, en su artículo 1°, señala de forma expresa que el objeto de la presente ley es:

La Ley tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, así como promover su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida social, económica, política, cultural y tecnológica.

En la misma línea, según El Congreso de la República (2012) referente a la Ley N° 29973, en su artículo 8° inciso 2, establece lo siguiente:

Es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de las personas. Se considera como tal toda restricción, exclusión o

distinción, por motivos de discapacidad que tenga el efecto o el propósito de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, sobre sus derechos, incluida la denegación de ajustes razonables.

En segundo lugar, el punto base del cual se pretende hacer un análisis minucioso referido a sus efectos jurídicos en el campo laboral, en beneficio de personas con características propias y ubicadas dentro del grupo de población vulnerable. Resulta importante resaltar que, según El Congreso de la República (2012) en relación a la Ley N° 29973, en su artículo 49° inciso 1, referido a la cuota de empleo, establece de forma taxativa lo siguiente:

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Ahora bien, con base en lo citado, es evidente que, debido a la existencia de la mencionada ley, la cual regula de forma especial los derechos laborales de las personas con discapacidad, y con ello se generan oportunidades de acceso a un puesto de trabajo, es que las empresas tanto públicas como privadas se ven obligadas a la contratación de personas con una calidad especial, es decir, con discapacidad, pues de lo contrario, este grupo humano no tendría un puesto de trabajo seguro, ello con base en que, mayormente las convocatorias laborales son dirigidas para trabajadores con características particulares. Empero, cuando el empleador observa que alguno de los postulantes tiene alguna deficiencia o incompatibilidad corporal, lo descartan y le niegan el acceso a un empleo. Situación que se ha visto revertida, gracias al establecimiento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual tiene un apartado específico referido al área laboral, siendo el Capítulo VI con el título Trabajo y Empleo, a través del cual se promueven y garantizan el respeto y el ejercicio

de los derechos laborales de la persona con discapacidad; incluso regula distintas sanciones frente al supuesto que las empresas, no obedecieran con la contratación del porcentaje establecido, siendo de carácter obligatorio su cumplimiento.

Frente a ello, se tiene que, el núcleo principal del presente trabajo de investigación versa sobre el reconocimiento y cumplimiento de los derechos laborales de la población adulto mayor en el campo fáctico del mercado laboral. Por otro lado, se tiene conocimiento que existe la Ley de la Persona Adulta Mayor, sin embargo, en la mencionada ley, no se encuentra un apartado especial que regule el tema del acceso al trabajo, oportunidades laborales, puestos de empleo o algún artículo de esa índole. Por lo cual, si se hace una comparación con la Ley de la Persona con Discapacidad, se observa de forma evidente que resulta necesaria, la creación de una Ley especial, que debe establecer de forma expresa un porcentaje de las personas adultos mayores que, comprenda su contratación de forma obligatoria a cargo de las empresas del sector público y privado. En mérito a que, en la actualidad a dicha población se le ve restringido, por ende, vulnerado su derecho al trabajo, ya que las convocatorias existentes, son dirigidas para gente joven, y cuando un adulto mayor se presenta ante alguna empresa, no pasa si quiera el filtro, por no cumplir con el requisito de la edad que oscila entre 25 y 45 años. Es por ello que, de existir una Ley especial que regule de forma taxativa sobre este punto, las empresas tendrán la obligación de contratar a un porcentaje determinado de la población adulto mayor, permitiendo así la tutela del derecho al trabajo en favor de las personas mayores de 60 años del Perú. Pues de lo contrario, si luego de la fiscalización correspondiente, la entidad no cumple con la cuota de empleo, se harían acreedores al pago de una multa por incumplimiento de lo dispuesto según ley, rol que deberá cumplir el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (ejerce rectoría en temática de personas adultas mayores), claro está, ante el supuesto de la aprobación y entrada en vigencia de la ley postulada.

Lo mencionado en la parte superior, y la importancia de la necesidad de la creación de una normativa especial que incluya un apartado sobre el ámbito de acceso laboral, en beneficio de las personas mayores de 60 años, radica en el avance del envejecimiento

poblacional. Situación que, se corrobora a través de las estadísticas, luego de un estudio demográfico de la situación en el Perú, según INEI (2020), señala lo siguiente:

Para el año 2050 se proyecta que uno de cada cinco peruanos será una persona adulta mayor (60 y más años). Como consecuencia del aumento de la longevidad, la proporción de las personas de edad más avanzada también se incrementará, la población de 80 y más años pasó de un 0,3% a un 2,0% entre 1950 y 2020 y alcanzará un 5,1% en el año 2050. Al mismo tiempo, la evolución de la edad mediana de la población (indicador del grado de envejecimiento de la estructura por edades) muestra cómo ha ido en aumento el proceso de envejecimiento, pasando de una edad mediana de 19,2 años en 1950 a otra de 30,6 años en el presente año, para alcanzar cerca a los 40 años en el 2050. Asimismo, el Perú está comprendido dentro del envejecimiento moderado. (INEI, 2020).

Aunado a lo señalado de forma precedente, es menester agregar que, en cuanto a estadísticas relacionados con la estructura etaria de la población según sexo y ciclos de vida, tal como precisa el INEI (2021), se tiene lo siguiente: “La población proyectada al año 2021, en hombres adultos mayores (60 y más años) ascendería a 12,5 %, mientras que en mujeres adultos mayores (60 y más años) ascendería a 13,5 %”.

En consecuencia, es evidente que la posible solución ante la problemática descrita de forma precedente, recae en la creación y, con ello la existencia de una ley que tutele el derecho al trabajo del adulto mayor, lo cual va a generar un impacto positivo a través de la exigencia en el marco legal, que implicaría que el sector empresarial incluya dentro de su plancha de trabajadores a los adultos mayores.

Así mismo, tal situación será viable de ser materializada mediante la producción de oportunidades laborales que permitan el acceso a un puesto de trabajo determinado, es decir, dicha legislación debe ser dirigida de forma específica a la población

conformada por las personas de 60 años en adelante. Claro está que, deberán ser con ajustes razonables y condiciones especiales de acuerdo a sus posibilidades, teniendo en cuenta la calidad de vulnerable del sector aludido. De tal modo que de forma progresiva, se logren cubrir sus necesidades personales, económicas y sociales, con base y cumplimiento de sus derechos fundamentales que los respaldan, tratándose del derecho a la dignidad humana como el primordial, puesto que, la realización de un ser humano se da a través de su desarrollo laboral, el cual le permite contribuir a su proyecto de vida personal, así como, el derecho que tanto se ha mencionado a lo largo del presente informe de investigación, referido al derecho al trabajo con el que cuenta todo ciudadano que debe ser reconocido sin discriminación alguna. En mérito a ello, el Estado se encuentra obligado a generar las políticas sociales necesarias y, con ello, la creación de normativas especiales y pertinentes. Aunado a ello, deberá disponer responsabilidades a quien corresponda con el objeto que se encarguen de la fiscalización y supervisión de la ejecución de dichas normativas en el campo laboral, con respecto a la contratación de trabajadores en las entidades empresariales, a fin que se garantice el respeto de todos los derechos y garantías constitucionales en favor del sector vulnerable de la población peruana.

2.7. CAPÍTULO IV: LA REGULACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DEL ADULTO MAYOR EN EL DERECHO COMPARADO

Al respecto, cabe resaltar la necesidad de recurrir al Derecho Comparado en la actualidad, referido al tráfico internacional de las relaciones jurídicas de los sujetos de derecho, es así que, su importancia radica en que su conocimiento permite comparar legislaciones extranjeras frente a la legislación nacional y, con ello se puede identificar carencias en el sistema jurídico peruano respecto a la regulación de determinadas controversias jurídicas, siendo que es preciso acogerse al Derecho Comparado para respaldar ciertas posturas económicas, sociales, políticas y jurídicas. En ese sentido, en el presente informe de investigación, se ha creído conveniente traer a colación el tratamiento del derecho al trabajo enfocado en la población adulto mayor, en la legislación extranjera, a fin de profundizar en el estudio e identificar la existencia de normatividad especial referida a los derechos del adulto mayor en el ámbito laboral.

- ARGENTINA

Es así que, es menester citar la legislación argentina en cuanto a su regulación del derecho al trabajo, donde según la Constitución de la Nación Argentina (1994) en su artículo 14 bis estipula que:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

En ese orden de ideas, es necesario agregar que, según la Constitución de la Nación Argentina (1994) en su artículo 75° inciso 23 primer párrafo, establece lo siguiente:

Corresponde al Congreso; legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

De la parte citada, se deja notar que la legislación argentina en el marco de su constitución política, regula de forma general el tratamiento del derecho al trabajo, y en cuanto a las atribuciones del Congreso, tiene la obligación de legislar en materia sobre los derechos de los ancianos, es decir, campo que comprende a las personas adultos mayores, siendo que existe un cuerpo legal que prevé medidas en su favor.

Por otro lado, algo que resaltar es que en el país de Argentina se presentó un Proyecto de Ley denominado Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra los Adultos Mayores (2019), donde se tiene que en su artículo 2° literal a), señala como objeto del presente proyecto: “El reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de los adultos mayores, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad.” Aunado a ello, algo importante es indicar que, entre sus fundamentos, se extrae lo siguiente:

(...) Se ha buscado asegurar otros principios medulares, tales como igualdad y no discriminación por razones de edad; derecho a la vida y a la dignidad en la vejez; derecho a la independencia y a la autonomía; derecho a la participación e integración comunitaria; derecho a la seguridad y a una vida sin ningún tipo de violencia; derecho a la seguridad social; derecho al trabajo; derecho a la recreación, derecho a la propiedad; derecho a la vivienda; derechos políticos;

derecho de reunión y de asociación; igual reconocimiento como persona ante la ley y acceso a la justicia. (p. 20)

En ese sentido, es claro que existe la intención por parte de los gobernantes argentinos de crear una normativa en favor de los adultos mayores, con medidas enfocadas en su protección de los derechos fundamentales de dicho sector de la población, es decir, es un ejemplo que se debe replicar y concretar su promulgación en el país peruano a efecto de tratar de forma especial los derechos de las personas de la tercera edad.

- ECUADOR

Por otra parte, se procede a analizar a la legislación ecuatoriana en cuanto al tratamiento del derecho al trabajo, es así que según la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 33° que pertenece al apartado sobre trabajo y seguridad social, estipula que:

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.

En esa misma línea, según la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 38° que pertenece al apartado adultas y adultos mayores, señala que:

El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; asimismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas.

Así mismo, de forma especial, en el artículo 38° inciso 2, se observa que en particular el Estado tomará medidas de:

Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones.

Ahora bien, se advierte que, en este caso el país ecuatoriano ha tenido a bien incorporar un apartado específico enfocado en el grupo humano de los adultos mayores, situación gratamente reconfortante, porque demuestra que hay Estados que sí vienen regulando de forma especial y, han incorporado normativa en favor de dicha población, aun cuando otras legislaciones se mantienen en un marco legal genérico, por el contrario, Ecuador ha avanzado un paso adelante, contemplando los derechos de los adultos mayores referidos al campo laboral, los mismos que en numerosas oportunidades son desprotegidos, al negarles el acceso a un puesto de trabajo por razón de edad, siendo necesario tomar medidas al respecto a través de políticas sociales que fomenten el empleo y participación de personas de la tercera edad.

- CHILE

En cuanto a la legislación chilena sobre su tratamiento del derecho al trabajo, se tiene que según la Constitución Política de la República de Chile (1980), en su artículo 16° referido a la libertad de trabajo y su protección, regula de forma expresa que:

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

En cuanto a la regulación de una normativa especial con enfoque de derechos humanos de la población vulnerable, este país cuenta con la Ley N° 19828 (2002), la misma que incluye un apartado con la denominación: Del Servicio Nacional del Adulto Mayor, donde en su artículo 3° inciso I, establece lo siguiente:

El Servicio se encargará de proponer las políticas destinadas a lograr la integración familiar y social efectiva del adulto mayor y la solución de los problemas que lo afectan. En especial, le corresponderán las siguientes funciones: I) Fomentar y promover la inserción del adulto mayor en el mundo del trabajo.

En ese sentido, se advierte que la legislación chilena cuenta con un marco legal particular, que comprende a los adultos mayores, normativa que fue creada en base a sus necesidades, su acceso a servicios básicos, así como su participación en el campo laboral, económico, social y cultural, ya que dentro de sus políticas se encuentra la inclusión de dicha población en actividades de trabajo, permitiéndoles contribuir al avance económico de su país, así como también, incrementar su productividad, pues les generará una fuente de ingresos económicos y, con ello, descenderá su grado de dependencia en relación a sus familiares en todos los sentidos, claro está teniendo en cuenta su calidad de vulnerable y con medidas especiales.

- ESPAÑA

A continuación, según la Constitución de España (1978), en su artículo 35° inciso 1, respecto al apartado sobre el trabajo como derecho y deber, establece lo siguiente:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Como se puede observar, la legislación española regula de forma general los derechos laborales que involucran a todos sus pobladores, es decir, trabajadores mayores de edad, según lo previsto por ley; empero, no hace un enfoque específico referido a los adultos mayores, dejando notar la carencia de normatividad especial, bajo la base que requieren de la misma, por pertenecer a un sector vulnerable.

- BRASIL

Ahora bien, según la Constitución Política de la República Federativa de Brasil (1988), en su artículo 7° XXX, respecto al ámbito laboral, señala de forma expresa:

Son Derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social: (...) la prohibición de diferencias salariales, de ejercicio de funciones y de criterios de admisión por motivos de sexo, edad, color o estado civil.

En la misma línea, según la Constitución Política de Brasil (1988), en su apartado denominado: de la familia, del niño, del adolescente y del anciano, de forma específica en su artículo 230°, se tiene que: “La familia, la sociedad y el Estado tienen el deber de amparar a los ancianos, asegurando su participación en la comunidad, defendiendo su dignidad y bienestar y garantizándoles el derecho a la vida”.

En ese sentido, se deja notar que, la legislación brasilera dentro de su constitución política, incluye un apartado especial referido a los ancianos, sector que comprende a los adultos mayores, donde se establece que, el Estado debe amparar el fiel cumplimiento de sus derechos fundamentales, así como garantizar su participación en todos los ámbitos, sin discriminación alguna.

- MEXICO

Luego, se ha optado por analizar lo estipulado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), en su artículo 123°, que pertenece al título de trabajo y previsión social, donde se tiene lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al

trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

Relacionado a la legislación mexicana, es menester citar la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (2002), en su artículo 5° apartado V del trabajo, donde se establece que:

De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores los siguientes derechos: (...) A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

Resulta claro que, la legislación mexicana contempla los derechos del adulto mayor de forma específica, contenida en una ley especial, la misma que busca lo que tanto se ha mencionado a lo largo de la presente investigación, acerca de la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo en relación al sector comprendido por personas de 60 años en adelante, lo cual debe ser usado como punto de referencia en el Perú, a efecto de implementar una normativa particular que ampare y proteja los derechos laborales de personas de la tercera edad, ya que tales derechos, son menoscabados en el momento que no son tomados en cuenta dentro de una contratación en las empresas, cuando éstas convocan personal, y solo requieren jóvenes, dejando notar una discriminación negativa por razón de edad. Por lo que, se requiere una ley de promoción de contratación laboral de los adultos mayores a efecto de incorporarlos al mercado laboral e incrementar su productividad económica.

- COLOMBIA

Con respecto a la Constitución Política de Colombia (1991), en su artículo 25°, expresa lo siguiente: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus

modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Agregado a lo mencionado en la parte superior, es necesario precisar que según la Constitución de Colombia (1991) en su artículo 46°, refiere que: “El Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria”.

En el mismo orden de ideas, es menester citar que según la Constitución de Colombia (1991), en su artículo 53°, refiere que:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.

En consecuencia, se tiene que la legislación colombiana, si bien no cuenta con una normativa especial, en su marco legal general, es decir, su constitución política, ha comprendido los derechos de las personas de la tercera edad, siendo que el Estado se encuentra obligado a velar por su integridad y participación en la sociedad, de lo cual se infiere que deben tener un rol activo en el desarrollo del campo laboral.

- BOLIVIA

Así también, al analizar lo previsto por la Constitución Política de Bolivia (2009), en su artículo 46° expresa lo siguiente:

Toda persona tiene derecho: 1) Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario

justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. 2) A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

En relación a lo citado de forma precedente, cabe citar que según la Constitución Política de Bolivia (2009) en su artículo 54, estipula que:

Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa.

Agregado a ello, según la Constitución Política de Bolivia (2009) en su artículo 300, literal I numeral 30, expresa que, son competencias exclusivas de los gobiernos departamentales autónomos, en su jurisdicción, lo siguiente: “Promoción y desarrollo de proyectos y políticas para niñez y adolescencia, mujer, adulto mayor y personas con discapacidad”.

De lo mencionado se observa que, la regulación del derecho al trabajo tiene un carácter genérico dirigido para toda la población boliviana, mas no hay un enfoque específico que trate sobre los derechos laborales de las personas adultos mayores. Por lo que, se infiere que requiere de una normatividad especial dirigida en beneficio de las minorías, bajo la base que los gobiernos departamentales deben velar por los derechos de las personas mayores de 60 años a través de proyectos y políticas públicas, tal como se desprende de su normativa citada.

- PARAGUAY

Mientras que, según la Constitución de la República de Paraguay (1992) en su artículo 57° acerca del apartado sobre la tercera edad, indica lo siguiente: “Toda persona en la tercera edad tiene derecho a una protección integral. La familia, la sociedad y los

poderes públicos promoverán su bienestar mediante servicios sociales que se ocupen de sus necesidades de alimentación, salud, vivienda, cultura y ocio”.

Aunado a lo antes citado, según la Constitución de la República de Paraguay (1992) en su artículo 86° acerca del derecho al trabajo, prevé lo siguiente:

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

Asimismo, según la Constitución de la República de Paraguay (1992) en su artículo 88° establece que: “No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado”.

Claramente, se infiere que la legislación de Paraguay ha tomado en consideración un título especial dentro de los artículos de su constitución política, la misma que se rige como base legal, siendo que se resaltan las características propias de las personas de tercera edad, destacando que se realizarán servicios sociales en su favor, sin embargo, no hace hincapié en sus derechos laborales, nuevamente, se aprecia que requiere incorporar de manera enfática, la participación de las personas adulto mayores en dicho campo, siendo que se les permita su acceso a un puesto de trabajo.

- GUATEMALA

Por otro lado, según la Constitución Política de la República de Guatemala (1985, reformada por Acuerdo Legislativo N° 18-93 del año 1993), en su artículo 101°, expresa que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Además, en cuanto a la protección del adulto mayor, en el apartado sobre derechos sociales, de forma específica en su artículo 51°, establece que: “El Estado protegerá

la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social”.

Ahora bien, la legislación de Guatemala cuenta con la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, según Decreto N° 80-96, la misma que es su artículo 8° literal a, establece lo siguiente:

El Estado y sus instituciones deberán contribuir a la realización del bienestar social satisfactorio de las personas de la tercera edad, quienes tienen derecho de recibir la protección del Estado que deberá cumplir con lo siguiente: a) Creará mecanismos institucionales de previsión social para garantizar su derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad, vivienda, recreación, esparcimiento y trabajo.

Respecto al cambio laboral, la presente ley estipula según su artículo 22°, señala que:

Toda persona en la tercera edad tiene el derecho a tener un ingreso económico seguro, mediante el acceso sin discriminación al trabajo, siempre y cuando la persona se encuentre en buen estado de salud, así como pensiones decorosas a su retiro, que le permitan un nivel de vida adecuado y a la satisfacción de sus necesidades mínimas.

Tal como se desprende del extracto normativo que se ha citado en la parte superior, se deja notar que, la legislación de Guatemala ha cumplido con crear un marco legal con carácter especial, dirigido de forma exclusiva a las personas que comprenden la población de la tercera edad, siendo que muchas veces son olvidadas por el Estado, en esta ocasión no, pues se advierte que el mismo cuenta con políticas sociales en favor de los adultos mayores, en cuanto a su participación y acceso al trabajo, siempre que cuenten con buen estado de salud, es decir, la capacidad física y psicológica

necesaria para aceptar un puesto de trabajo que pueda ser desempeñado de la forma más óptima posible, ello en cumplimiento a la no discriminación por razón de edad.

- HONDURAS

Por otro lado, según la Constitución Política de la República de Honduras (1982), en su artículo 127°, estipula que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. En la misma línea, es menester agregar que, según el artículo 117°, respecto a las personas mayores de 65 años, establece lo siguiente: “Los ancianos merecen la protección especial del Estado”.

Ahora bien, respecto a la existencia de una legislación especial en Honduras, se tiene que según la Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados (2006), en su artículo 5° incisos 3 y 9, expresan que:

Derivado de los derechos individuales consignados en la Constitución de la Republica y otras leyes, se reconocen los derechos del Adulto Mayor y Jubilados, los siguientes: 3) Tener trabajo digno que les permita alcanzar una mejor calidad de vida. 9) Un ambiente de trabajo y condiciones de vida que no incrementen su vulnerabilidad.

Aunado a ello, cabe precisar que según la Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados (2006), en el apartado que corresponde acerca de las atribuciones del director general del Adulto Mayor en su artículo 21° inciso 17, establece lo siguiente: “El director tendrá las atribuciones siguientes: 17) Crear una Bolsa de Trabajo, incentivando la capacidad laboral del adulto mayor y jubilados en coordinación con la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social”.

En ese sentido, se observa que Honduras, no solo ha considerado un articulado referente a los ancianos dentro de su carta magna, sino que también ha optado por la creación de una ley especial dirigida a las personas que incluyen dicho sector, siendo que, existe una base legal que vigila y custodia el cumplimiento de sus derechos en

todos los ámbitos, incluyendo el tan mencionado derecho al trabajo, puesto que, el desarrollar una labor de acuerdo a su vocación y preferencias, bajo condiciones particulares les permite alcanzar una mejor calidad de vida e incrementa su grado de participación en la sociedad, dejando atrás los estereotipos de que solo las personas jóvenes se encuentran aptos para acceder a una convocatoria laboral.

- EL SALVADOR

Así también, es necesario analizar otras legislaciones externas, tal es el caso que se tiene según la Constitución de El Salvador (1983), en su artículo 37°, donde establece lo siguiente:

El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

De la misma legislación materia de análisis, se tiene que el pueblo salvadoreño, cuenta con la Ley de Atención Integral para la persona Adulta Mayor (2002), la misma que en su artículo 5° inciso 11, precisa: “Son derechos fundamentales de las personas adultas mayores, los siguientes: 11) No ser obligados a realizar labores o trabajos que no sean acordes a sus posibilidades o condiciones físicas o que menoscaben su dignidad”. Agregado a ello, en su artículo 16° establece que:

Toda persona adulta mayor tiene derecho a un ingreso, mediante el acceso sin discriminación al trabajo, de acuerdo a sus facultades físicas y mentales, así como a una pensión decorosa que le permita un nivel de vida adecuado y la satisfacción de sus necesidades como ser humano.

Por último, otra disposición normativa que se advierte en la presente ley, es el artículo 18°, el mismo que postula:

El Consejo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de otras instituciones públicas o privadas, promoverá cursos de capacitación en la pequeña y mediana empresa, a personas adultas mayores, para prepararlas de manera que, cuando se retiren de sus fuentes de trabajo, estén capacitadas para seguir siendo productivas.

Luego de los extractos normativos citados, se advierte que El Salvador ha tenido a bien regular los derechos de la persona adulto mayor mediante una legislación con rango especial, puesto que, en base a sus características propias, necesidades y su carácter de vulnerabilidad, requieren de políticas sociales en beneficio de las personas de 60 años en adelante, quienes merecen atención por parte de sus autoridades, a efecto que sean tomados en cuenta en proyectos sociales, así como ser involucrados en actividades laborales para incrementar su desarrollo económico, teniendo en cuenta sus derechos fundamentales, siendo uno de ellos, el derecho a no ser discriminados por razón de edad.

- PUERTO RICO

Por otra parte, respecto a la regulación del derecho al trabajo se tiene que, según la Constitución de Puerto Rico (1952), en su artículo II, sección 16, precisa que:

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.

Aunado a ello, cabe indicar que según la Carta de Derechos y la Política Pública del Gobierno a favor de los Adultos Mayores (2019), en su artículo 4° apartado C i, iii y v, establecen lo siguiente:

El Gobierno de Puerto Rico reconoce como derechos de los adultos mayores, independientemente de los señalados en otros ordenamientos legales, los siguientes: i. Gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o en otras opciones que les permitan un ingreso propio y un desempeño productivo. iii. A formar parte de las oportunidades de trabajo de las instituciones gubernamentales e instituciones o empresas privadas. v. Acceder a las oportunidades de empleo en áreas especiales en las que pueda desarrollarse dentro de las fuentes de trabajo, con horarios accesibles, de acuerdo con los beneficios de ley y con salarios dignos.

Al respecto de lo señalado en la parte superior, se observa que en Puerto Rico cuentan con disposiciones legales con carácter general, las cuales están estipuladas en su carta magna, así como una normativa con carácter especial dirigidas a la población conformada por las personas adultos mayores, de la cual se desprende que, el gobierno no solo se ha preocupado por su participación en el ámbito social, cultural, recreativo, salud, educación, sino también en el ámbito laboral, pues tal como se advierte de lo citado de forma precedente, es que dicho sector poblacional, tiene el derecho de acceder a un puesto de trabajo en igualdad de oportunidades, sea en empresas públicas o privadas, las mismas que deben contar con áreas especiales y generar fuentes de trabajo accesibles sin que pongan en riesgo la integridad del trabajador adulto mayor, asimismo, el que puedan desempeñarse en una actividad laboral, les permite la posibilidad de obtener ingresos económicos propios, evitando así que sean una carga económica para sus familiares y una carga social, como erradamente los denominan, cuando son personas que aún se encuentran en

capacidad de trabajar y aportar con su experiencia a la empresa que laboren, así como a los empleadores jóvenes que se conviertan en sus compañeros de trabajo.

- REPÚBLICA DOMINICANA

Mientras que, según la Constitución de República Dominicana (2010), en su artículo 62° inciso 5 y 9, respecto del derecho al trabajo, expresa que:

El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado. En consecuencia: 5) Se prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de proteger al trabajador o trabajadora. 9) Todo trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad.

Así también, según la Constitución de República Dominicana (2010), en su artículo 57° referido al apartado sobre protección de las personas de tercera edad, establece:

La familia, la sociedad y el Estado concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria. El Estado garantizará los servicios de la seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia.

Además, República Dominicana cuenta con la Ley N° 352 sobre la Protección de la Persona Envejeciente (1998), en su artículo 1° literal g, establece lo siguiente:

Para los efectos de esta ley, se considera persona envejeciente a toda persona mayor de sesenta y cinco años de edad, o de menos que, debido al proceso de envejecimiento, experimente cambios progresivos desde el punto de vista psicológico, biológico, social y material. El segmento de las personas envejecientes estará constituido por todos aquellos individuos que se hallen en las condiciones descritas en esta ley, siendo en su carácter personal, los únicos beneficiarios de la misma. Sin perjuicio de que se consideren beneficiarios quienes por una o varias circunstancias se hallen en la condición de: g) En general, todo aquel senescente que requiera asistencia en las áreas de salud, educación, trabajo, nutrición, cultura, recreación y otras, y que perciba un ingreso igual o inferior al salario mínimo, mediante pensión, o cualquier otra fuente de ingreso.

En esa misma línea, según la Ley N° 352 sobre la Protección de la Persona Envejeciente (1998), en su artículo 8°, expresa lo siguiente:

Todo persona anciana o vieja, denominada “envejeciente” tiene derecho al trabajo, en igualdad de oportunidades y con todas las garantías que al respecto establecen las leyes laborales, sin discriminación alguna. La Secretaría de Estado de Trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores deberán tomar las medidas necesarias para que las labores del envejeciente se desarrollen en condiciones seguras y satisfactorias. Por tal motivo, se deberán tomar las medidas necesarias para que el envejeciente encuentre o reencuentre ubicación laboral mediante nuevas posibilidades de empleo.

Además, la mencionada Ley N° 352 sobre la Protección de la Persona Envejeciente (1998), en su artículo 18° literal b, respecto al derecho de bienestar social, estipula lo siguiente:

Es deber de la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social (SESPAS), del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), de la Secretaría de Estado de Trabajo (SET), de las organizaciones gubernamentales de bienestar social y de las no gubernamentales, de la comunidad y de la familia: b) Tener en cuenta las necesidades de las personas mayores e incluirlas en los programas de trabajo actuales y futuros y reconocer y fomentar la función de las organizaciones gubernamentales y privadas que prestan este tipo de servicios.

En mérito a la presente ley analizada, cabe agregar que según la Ley N° 352 sobre la Protección de la Persona Envejeciente (1998), en su artículo 19° literal e), f) y g), respecto al derecho al empleo y generación de ingreso, estipula lo siguiente:

Es deber de la Secretaría de Estado de Trabajo, de las organizaciones empresariales, centrales sindicales, instituciones gubernamentales y no gubernamentales, de la comunidad y de la familia: e) Facilitar la participación del y la envejeciente en la vida económica de la sociedad. Tomar medidas adecuadas, con la participación de empleadores y trabajadores, para que aquellos que se encuentren en el proceso de envejecimiento, puedan, en la mayor medida posible, permanecer empleados en condiciones satisfactorias y beneficiarse de la seguridad de su trabajo. f) Eliminar todo tipo de discriminación en el mercado de trabajo y garantizar una auténtica igualdad de trato en la vida, laboral. El Consejo Nacional de la Persona Envejeciente y las

instituciones del Estado adoptarán medidas para informar y asesorar a los empleadores sobre la contratación de trabajadores mayores de sesenta y cinco años. Asimismo, para asegurar a los(as) trabajadores(as) el derecho de acceso a los programas y servicios de orientación, capacitación y colocación. g) Tomar medidas encaminadas a ayudar a los y las envejecientes a encontrar o reencontrar empleo o trabajo independiente, creando nuevas fuentes y posibilidades de empleos y facilitando previamente la capacitación.

Entonces, se advierte que la legislación de la República Dominicana comprende una normativa general y particular, la primera destinada a todos sus ciudadanos, y la segunda dirigida de forma especial para las personas que se encuentran en el rango de la tercera edad, entendiéndose que son las que tienen de 60 años en adelante, es así que, ha previsto políticas sociales que permitan su integración en la sociedad y su desarrollo en una vida activa, por lo que se asume que hace referencia todos los ámbitos, sean de salud, económico, educación, social y laboral, que es el punto materia de análisis del presente informe, así como su gobierno ha tenido a bien garantizar servicios básicos en favor de dicha población vulnerable y especial.

- NICARAGUA

Cabe indicar que, según Constitución Política de la República de Nicaragua (2014), en su artículo 57°, expresa lo siguiente: “Los nicaragüenses tienen el derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana”. Asimismo, en su artículo 61° estipula que: “El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la seguridad social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la ley”.

Así también, según Constitución Política de la República de Nicaragua (2014), en su artículo 80°, respecto a los derechos laborales, establece lo siguiente:

El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la

sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

Aunado a ello, según Constitución Política de la República de Nicaragua (2014), en su artículo 82° incisos 1, 4, 6 y 7 expresa que:

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: 1) Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. 4) Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador. 6) Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad. 7) Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.

Por último, según la Constitución Política de la República de Nicaragua (2014), en su artículo 77° establece lo siguiente: “Los ancianos tienen derecho a medidas de protección por parte de la familia, la sociedad y el Estado”.

En ese sentido, se deja notar que la legislación de Nicaragua, no cuenta con una normativa de carácter especial dirigida en beneficio de las personas adultas mayores, sino que, tal como se desprende de lo citado, cuenta con un marco legal base para

todos sus ciudadanos, respecto del derecho al trabajo y, en sus disposiciones, se observa que solo un articulado hace referencia a los ancianos, respecto de su protección social, mas no hace mención de sus derechos laborales, es decir, carece de normativa pertinente en dicho ámbito y focalizada para tal población.

- URUGUAY

En cuanto a otra legislación materia de análisis, cabe indicar que según la Constitución de Uruguay (1997), en su artículo 7°, respecto al apartado sobre derechos, deberes y garantías, establece lo siguiente:

Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general.

Así mismo, según la Constitución de Uruguay (1997), en su artículo 53°, respecto del derecho al trabajo, estipula lo siguiente:

El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

Cabe agregar que, según la Ley N° 17796 Ley sobre Promoción Integral de los Adultos Mayores (2004), en su artículo 2° inciso a) y b), establece lo siguiente:

Declarase que son derechos del adulto mayor: a) La integración activa en la familia y en la comunidad y el goce de un trato digno y sin ninguna clase de discriminaciones, en todos los órdenes de su vida. b) Alcanzar una vejez digna en la que prevalezcan el bienestar físico, psíquico y socioeconómico.

Se debe añadir que, según la Ley N° 17796 Ley sobre Promoción Integral de los Adultos Mayores (2004), en su artículo 5° sección B sobre Integración Social y Condiciones de Vida, literal iii), expresa que:

(...) Proporcionando al adulto mayor oportunidades de transmitir a los jóvenes la experiencia adquirida en el campo laboral durante su vida activa, tanto en el ámbito de la educación técnica pública y privada como en el empresarial, por acuerdos con los gremios de cada sector.

Además, según la Ley N° 17796 Ley sobre Promoción Integral de los Adultos Mayores (2004), en su artículo 5° sección D sobre Seguridad Social, literal ii), estipula que:

Además de cualesquiera otros elementos que puedan ser agregados como materia de regulación para la promoción integral del adulto mayor por el cuerpo encargado de estructurar el Plan Nacional objeto de la presente ley, serán tomados en cuenta, los siguientes que deberán ser contemplados en el cuerpo final del plan a elaborarse: D-ii) Reglamentando procedimientos de retiro gradual y progresivo de la actividad laboral. A tal fin, deberán incorporarse formas parciales de trabajo que puedan desarrollarse en actividades similares o diferentes a las originalmente desempeñadas por el trabajador.

En ese sentido, se observa que la legislación de Uruguay, cuenta con una normativa general plasmada en su carta magna, así como también ha previsto una ley especial enfocada en el sector compuesto por las personas adultos mayores, en la cual se identifican una serie de disposiciones legales a efecto de permitir su desarrollo en todos los ámbitos de la vida, así como garantizar su participación en el campo laboral, además de generar puestos de trabajo a través de sus ministerios y entidades correspondientes,

En consecuencia, luego de haber analizado en gran parte de forma detenida y minuciosa las diversas legislaciones que han sido materia de citas, se advierte que, si bien la mayoría cuenta con un marco legal de carácter general, es decir, dirigido a toda su población, se ha observado también que, cuentan con normativas especiales dirigidas y con un enfoque poblacional hacia las personas mayores de 60 años, los denominados adultos mayores, por lo que, a nivel del derecho comparado, se concluye que existe legislación que vela por los derechos, libertades y garantías de dicha población vulnerable, bajo la base que, son quienes no tienen un alto grado de participación en las actividades económicas de la sociedad, sin embargo, es grato notar que, se vienen implementando políticas sociales en el campo laboral que les permite el acceso a un puesto de trabajo sin rasgos de discriminación alguna, teniendo en cuenta horarios flexibles y actividades proporcionales a su capacidad física y psicológica, ello a efecto de evitar daños en su integridad, pues lo más importante es el respeto y cumplimiento de sus derechos fundamentales, como lo es el derecho al trabajo que se entiende como un medio de la realización de la persona humana, así como, un instrumento que forma parte del proyecto de vida de todo ser humano.

2.8. Sistema de Hipótesis.

La incorporación de una ley de promoción laboral para la contratación de personas mayores de 60 años afectaría **positivamente** en la tutela del derecho al trabajo del adulto mayor en el Perú, 2022.

2.8.1. Variables e indicadores.

2.8.1.1. Variable Independiente

Ley de promoción laboral en la contratación del adulto mayor.

2.8.1.2. Indicadores

- El empleador hace distinción entre sus trabajadores por motivo de raza u origen.
- El empleador excluye a un trabajador de su centro laboral por motivo de sexo o género.
- El empleador tiene preferencias respecto de la edad, por un trabajador joven sobre un trabajador adulto mayor.

2.8.1.3. Variable Dependiente

El derecho al trabajo.

2.8.1.3.1. Indicadores

- El empleador aplica el principio de igualdad ante la ley frente al rendimiento laboral de los trabajadores.
- El empleador debe establecer la igualdad de trato entre todos los trabajadores.
- El empleador debe promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.

III. METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1. Tipo y nivel de investigación.

3.1.1. Básico

Se refiere a la investigación pura, teórica o dogmática, la cual se caracteriza porque se origina en un marco teórico, asimismo, su objetivo es incrementar los conocimientos científicos respecto al tema materia de investigación.

3.1.2. Descriptiva.

La investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características de la población, que constituye el centro de estudio, además, esta metodología se centra en el “qué” más que en el “por qué” del sujeto de investigación, significa que se tiene por objeto, describir el tema de investigación sin ahondar en por qué sucede.

3.2. Población y muestra de estudio.

3.2.1. Población.

- Abogados especializados en Derecho Laboral.
- Ciudadanos mayores de 60 años que son cesantes.

3.2.2. Muestra

- 3 abogados peruanos especializados en Derecho Laboral.
- 5 ciudadanos peruanos mayores de 60 años que son cesantes o que hayan sido despedidos por razón de edad.

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación será descriptivo simple:

M→O

M = Muestra de 3 abogados peruanos especializados en Derecho Laboral y 5 ciudadanos mayores de 60 años que son cesantes o que hayan sido despedidos por razón de edad.

O = Observación del efecto de la incorporación de una ley de promoción laboral en la contratación del adulto mayor.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

- Técnica: Encuesta.
- Instrumento: Ficha de encuesta (cuestionario).

3.5. Procesamiento y análisis de datos.

En la presente investigación, el instrumento a desarrollar es la ficha de encuesta, donde las preguntas serán de acuerdo a la estructura según los indicadores: distinción, exclusión y preferencia, en referencia al marco de la discriminación negativa laboral; además, según los indicadores sobre: igualdad ante la ley, igualdad de trato e igualdad de oportunidades, en referencia al marco de la igualdad laboral relacionado con el derecho al trabajo sin hacer distinción por razón de edad, tal como se desprende del cuadro de matriz de operacionalización. Asimismo, se observará la relación que guarda con la especialidad del derecho laboral, en mérito a ello, es que la mencionada encuesta está dirigida a abogados especializados en derecho laboral, así como, ciudadanos mayores de 60 años que son cesantes o que hayan sido despedidos por razón de edad.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Resultados obtenidos de la encuesta aplicada:

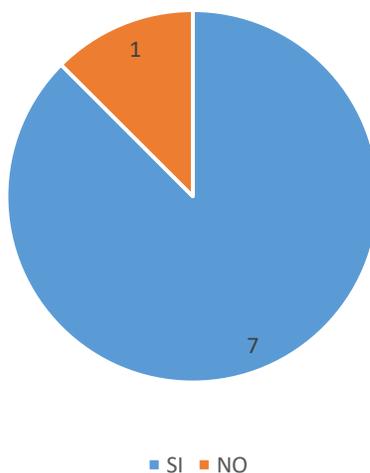
La muestra de estudio estuvo conformada por tres (3) abogados peruanos especializados en Derecho Laboral y cinco (5) ciudadanos peruanos mayores de 60 años que son cesantes o que hayan sido despedidos por razón de edad.

La encuesta presentada consta de trece (13) preguntas, que guardan relación con el tema de las dos variables objeto de la presente investigación. En ese sentido, se estructuró en la primera parte, siete (7) preguntas referidas a la variable independiente sobre la incorporación de una Ley de promoción laboral en la contratación del adulto mayor bajo la base de la discriminación negativa laboral. Asimismo, en la segunda parte se presentan, seis (6) preguntas referidas a la variable dependiente sobre el derecho al trabajo en el marco de la igualdad laboral.

A continuación, los resultados de la encuesta fueron los siguientes:

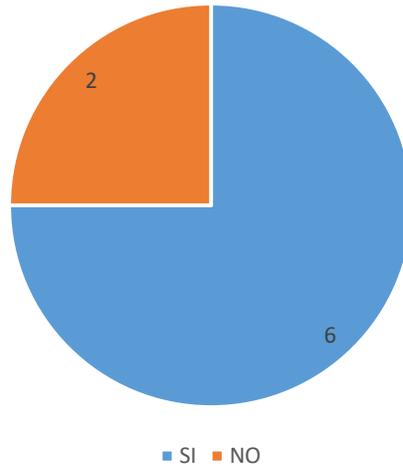
4.1. Resultado 1:

¿Usted considera que, si un trabajador adulto mayor de tez oscura postula a un puesto de trabajo y no es aceptado por su color de piel, el empleador está haciendo alguna distinción y, con ello vulnera el derecho a la igualdad laboral?



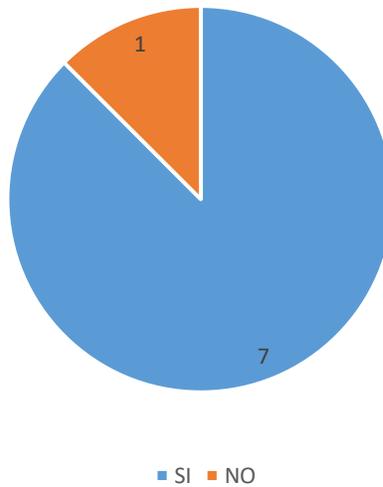
4.2. Resultado 2:

¿Usted considera que, si una persona adulta mayor originaria de los Andes o de la Amazonía peruana, se presenta ante una empresa en busca de trabajo y el empleador al notar su origen, le niega el puesto, es un caso de distinción laboral?



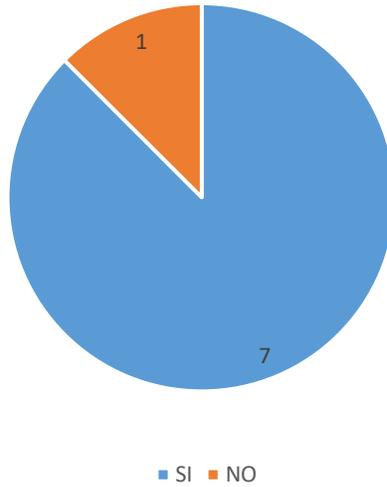
4.3. Resultado 3:

¿Usted considera que, si una trabajadora adulta mayor es separada de su centro laboral porque según el empleador las mujeres no están hechas para trabajo de hombres, es víctima de una exclusión laboral?



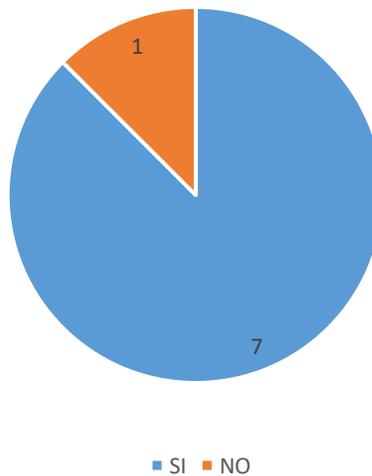
4.4. Resultado 4:

¿Usted considera que, si una persona de 60 años homosexual es despedida de su centro laboral, porque el empleador es conservador y no admite ese tipo de situaciones, se estaría dando un tema de exclusión en el ámbito laboral y, a la vez se estaría vulnerando sus derechos humanos?



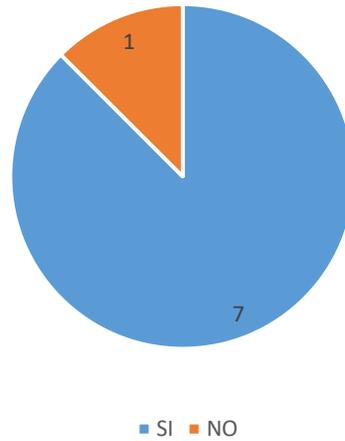
4.5. Resultado 5:

¿Usted considera que, si un adulto mayor se presenta ante la convocatoria de trabajo de una empresa y a la vez se presenta un joven, pero el empleador deja de entrevistar al adulto mayor y prefiere al joven por el solo hecho de la edad, se estaría dando un caso de discriminación laboral por razón de edad?



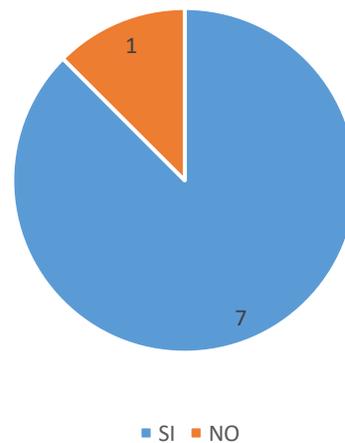
4.6. Resultado 6:

¿Usted considera que, si un adulto mayor es despedido a pesar de los años de experiencia que tiene y en su lugar el jefe opta por contratar a un joven, el empleador hace preferencia por la edad?



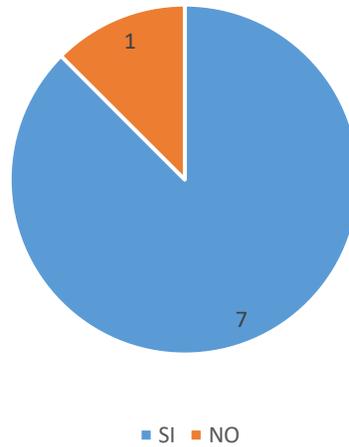
4.7. Resultado 7:

¿Usted considera que, si un trabajador joven asciende de puesto por ser un recomendado del jefe frente a otro trabajador adulto mayor que lleva años de servicio y experiencia, el empleador está vulnerando el derecho de igualdad ante la ley?



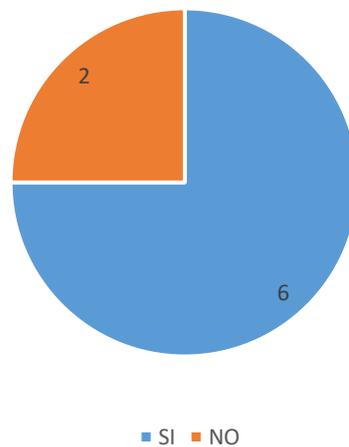
4.8. Resultado 8:

¿Usted considera que, si a un grupo de trabajadores de nacionalidad extranjera (jóvenes) se le otorga una bonificación frente a otro grupo de trabajadores de nacionalidad peruana (adultos mayores), aun cuando su desempeño laboral es notable, no se le otorga dicha bonificación, el empleador está faltando al derecho de igualdad ante la ley?



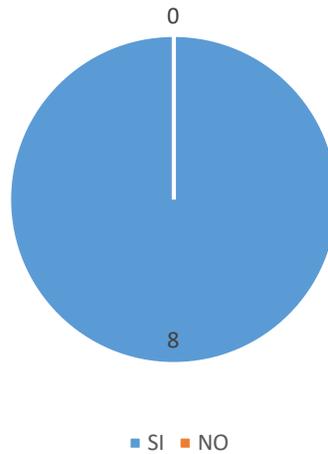
4.9. Resultado 9:

¿Usted considera que, si a un trabajador por su condición de adulto mayor se le encarga la labor de carga pesada, mientras que a un joven recién contratado es dirigido al cargo de gerente, aun cuando ambos tienen el mismo perfil profesional, el empleador está yendo en contra de la igualdad de trato en el ámbito laboral?



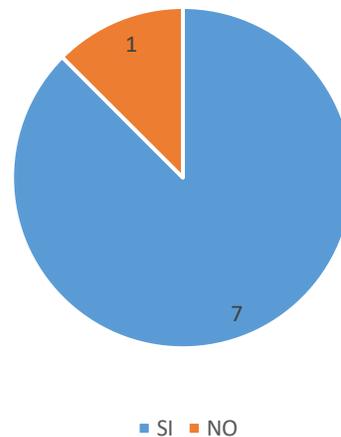
4.10. Resultado 10:

¿Usted considera que, si a un grupo de jóvenes trabajadores se les aumenta el sueldo, mientras que, por el contrario, a un grupo de trabajadores adultos mayores se les recorta el sueldo, por el solo hecho de la edad, aun cuando ambos grupos tienen el mismo nivel de productividad, el empleador está contraviniendo la igualdad de trato laboral?



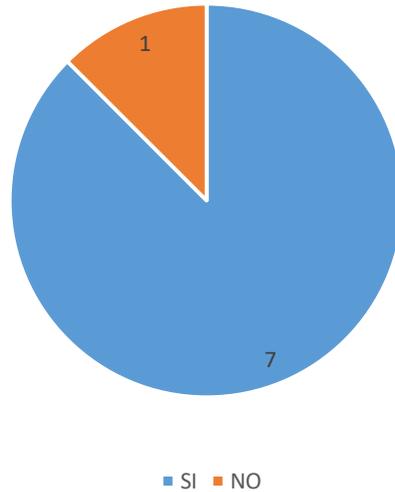
4.11. Resultado 11:

¿Usted considera que, ante una convocatoria de trabajo para el puesto de gerente comercial dirigido solo para jóvenes profesionales con experiencia, quedando excluidos de tal convocatoria los adultos mayores profesionales con experiencia, ante esta situación el empleador está faltando la promoción de igualdad de oportunidades entre los trabajadores?



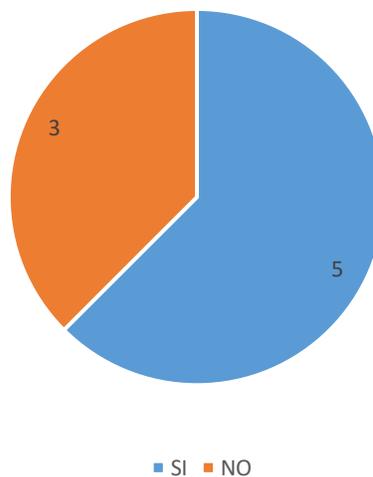
4.12. Resultado 12:

¿Usted considera que, en un horario laboral con horas extras pagadas para los trabajadores jóvenes frente al horario laboral poco flexible para los trabajadores adultos mayores con horas extras impagas, el empleador está contraviniendo la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral?



4.13. Resultado 13:

¿Usted considera que, se necesita una ley de promoción laboral en favor de la contratación de la población adulto mayor, bajo la base que, son quienes no cuentan con oportunidades laborales en el mercado, además que son discriminados por razón de edad, cuando se le niega el acceso a un puesto de trabajo?



V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultado 1:

En concordancia con los gráficos anteriores, se tiene que, la mayor parte de población encuestada, es decir el 88% afirma que, si un trabajador adulto mayor de tez oscura postula a un puesto de trabajo y no es aceptado por su color de piel, el empleador está haciendo alguna distinción y con ello vulnerando el derecho a la igualdad laboral, mientras que solo el 12% respondió que no. En esa misma línea, según el autor Tirado (2018), sostiene que, al llegar a determinada edad trae como consecuencia una respuesta notoria de la sociedad. Esta respuesta muchas veces impacta de forma negativa en la vida de la población adulta mayor, como se puede observar en la falta de oportunidades y el rechazo social que se sufre.

5.2. Discusión de resultado 2:

En relación con los gráficos observados de forma precedente, se tiene que, la mayor parte de población encuestada, es decir el 75% afirma que, si una persona adulta mayor originaria de los Andes o de la Amazonía peruana, se presenta ante una empresa en busca de trabajo y el empleador al notar su origen, le niega el puesto, es un caso de distinción laboral, mientras que solo el 25% respondió que no. En ese orden de ideas, según el autor Milán (2010), señala que los adultos mayores alargan su permanencia en sus empleos para mantener un ingreso económico que les permita tener una mejor calidad de vida, ello bajo la base que, las personas adultas mayores aun siendo de cualquier origen o índole, por el solo hecho de la edad, no les permiten el acceso a un trabajo porque afirman erróneamente que ya no se encuentran en condiciones de seguir laborando, dejando de percibir ingresos económicos, viéndose afectado su ámbito personal y familiar.

5.3. Discusión de resultado 3:

En concordancia con los gráficos anteriores, se tiene que, la mayor parte de población encuestada, es decir el 88% afirma que, si una trabajadora adulta mayor es separada de su centro laboral porque según el empleador las mujeres no están hechas para trabajo de hombres, es víctima de una exclusión laboral, mientras que solo el 12%

respondió que no. En esa misma línea, respecto a estadísticas en materia de trabajo y actividad económica, las Personas Adultas Mayores (PAM) incluidas en la Población Económicamente Activa (PEA) del Perú, según el INEI (2018) precisa que: “Representan el 56,1% y el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres: 68,5% y 44,7% respectivamente”. Por otro lado, quienes no forman parte de la PEA: “Representan el 43,9% donde el porcentaje de mujeres es mayor al de los hombres en 23,8%. Cabe resaltar también que, la tasa de desempleo de mujeres y hombres según el grupo de edad, es decir, en el margen de 25 a 60 años de edad, alcanza un 29,1%”. Significa que, se puede notar la desigualdad, ya no solo por la edad, sino también de género, pues por el hecho de ser mujer se le restringe las ofertas de trabajo, lo cual demuestra que aún se vive en un país machista con falta de oportunidades para las mujeres que forman parte de las PAM.

5.4. Discusión de resultado 4:

En relación con los gráficos observados de forma precedente, se tiene que, la mayor parte de población encuestada, es decir el 88% afirma que, si una persona de 60 años homosexual es despedida de su centro laboral, porque el empleador es conservador y no admite ese tipo de situaciones, se estaría dando un tema de exclusión en el ámbito laboral y, a la vez se estaría vulnerando sus derechos humanos, mientras que solo el 12% respondió que no. En ese orden de ideas, es necesario resaltar lo mencionado según el autor Baquero (2000, citado por Jiménez, 2017), quien sostiene que: “Dentro de los mercados de trabajo algunos perfiles ocupacionales evidencian discriminación laboral, lo cual sucede dentro de un grupo poblacional, que se diferencia de otras personas por procedencia étnica, discapacidad, raza, sexo, y orientación sexual, pues presenta tasas mayores de desempleo o está limitado a tener empleos de baja categoría o escasa remuneración”.

5.5. Discusión de resultado 5:

En concordancia con los gráficos anteriores, se tiene que, la mayor parte de población encuestada, es decir el 88% afirma que, si un adulto mayor se presenta ante la convocatoria de trabajo de una empresa y a la vez se presenta un joven, pero el empleador deja de entrevistar al adulto mayor y prefiere al joven por el solo hecho de

la edad, se estaría dando un caso de discriminación laboral por razón de edad, mientras que solo el 12% respondió que no. En esa misma línea, en relación a lo mencionado, cabe citar lo indicado por el autor Ramos (2014), quien postula que el proceso de envejecimiento, es una experiencia heterogénea, es decir, diferente para cada persona, debido que existen múltiples factores que la determinan, tales como: la clase social, pues unos cuentan con más recursos económicos que otros; el nivel educativo, ya que hay parte de las PAM que son analfabetos; la cultura, respecto a las diferentes regiones de donde provienen las PAM; así como, por el género.

5.6. Discusión de resultado 6:

En relación con los gráficos observados de forma precedente, se tiene que, la mayor parte de población encuestada, es decir el 88% afirma que, si un adulto mayor es despedido a pesar de los años de experiencia que tiene y en su lugar el jefe opta por contratar a un joven, el empleador está haciendo preferencia por la edad, mientras que solo el 12% respondió que no. En ese orden de ideas, es necesario agregar lo indicado según el autor Chávez (2020), informa lo siguiente: “Los jóvenes universitarios, que han finalizado sus estudios e incluso los que todavía se encuentran cursando estudios, son quienes lideran las postulaciones de empleos flexibles en los grandes supermercados”. Significa que, la población conformada por los jóvenes que tengan o no experiencia, se encuentran habilitados para postular a un puesto de trabajo, pues así lo requiere el mercado laboral, mientras que, por el contrario, los adultos mayores no cuentan con las mismas oportunidades de acceder a un puesto laboral.

5.7. Discusión de resultado 7:

En concordancia con los gráficos anteriores, se tiene que, la mayor parte de población encuestada, es decir el 88% afirma que, si un trabajador joven asciende de puesto por ser un recomendado del jefe frente a otro trabajador adulto mayor que lleva años de servicio y experiencia, el empleador está vulnerando el derecho de igualdad ante la ley, mientras que solo el 12% respondió que no. En ese sentido, guarda relación lo mencionado por el autor Toyama (2020), quien explica que: “Las modalidades formativas han sido estructuradas en torno a la conciliación entre la educación superior y la actividad productiva empresarial, entre los sistemas educativos y laborales, sin

embargo, con las variaciones del mercado de trabajo en algunos países, las reformas laborales están distanciándose de esta finalidad, orientándose a la fijación del contrato de prácticas, entre otros, como mecanismos de entrada al mercado de trabajo exclusivamente de la población joven”. Lo cual deja notar que, el adulto mayor no es tomado en cuenta para los puestos y ascensos laborales dentro de una determinada empresa, ya que la atención es fijada en los jóvenes aun siendo practicantes, a pesar que los adultos mayores cuenten con la experiencia necesaria y años de servicio, son excluidos del campo laboral.

5.8. Discusión de resultado 8:

En relación con los gráficos observados de forma precedente, se tiene que, la mayor parte de población encuestada, es decir el 88% afirma que, si a un grupo de trabajadores de nacionalidad extranjera (jóvenes) se le otorga una bonificación frente a otro grupo de trabajadores de nacionalidad peruana (adultos mayores), aun cuando su desempeño laboral es notable, no se le otorga dicha bonificación, el empleador está faltando al derecho de igualdad ante la ley, mientras que solo el 12% respondió que no. En ese orden de ideas, es necesario citar al autor Pérez (1998), quien sostiene lo siguiente: “La vejez no implica una ruptura en el tiempo, ni representa una etapa terminal, más bien, es entendido como parte de un proceso en que el individuo se relaciona con la estructura social, pues si bien varían las formas, mantiene su desempeño y, lo ideal sería que, participe de forma dinámica en el desarrollo de la sociedad”. Es decir, que el adulto mayor, a pesar de superar los 60 años de edad, puede continuar desempeñándose de forma óptima en un determinado trabajo, siempre que, se le brinde el acceso al mismo en igualdad de oportunidades y sea viable su contratación.

5.9. Discusión de resultado 9:

En concordancia con los gráficos anteriores, se tiene que, la mayor parte de población encuestada, es decir el 75% afirma que, si a un trabajador por su condición de adulto mayor se le encarga la labor de carga pesada, mientras que a un joven recién contratado es dirigido al cargo de gerente, aun cuando ambos tienen el mismo perfil profesional, el empleador está yendo en contra de la igualdad de trato en el ámbito

laboral, mientras que solo el 25% respondió que no. En ese sentido, guarda relación lo mencionado por el autor Toyama (2020), quien afirma que: “Las ofertas de empleo están plagadas de requisitos discriminatorios: un karaoke que solicita meseras colombianas o venezolanas, una universidad que requiere secretarias de “tez blanca”, una entidad pública que exige profesionales entre 35 y 45 años de edad, una compañía de ventas que exige “presentar una foto reciente y sin retoques”, una franquicia de pollos que solicita solo personal “jóvenes”. De lo citado se desprende que, desde el momento de las convocatorias laborales, el empleador falta al derecho de igualdad de trato, pues no se basa en requisitos objetivos para la contratación de un trabajador, por ejemplo, la experiencia, sino que, por el contrario, discriminan a los postulantes por clasificaciones subjetivas, tales como: buena presencia, género, universidad de prestigio, residencia, color de piel, vínculos de amistad, y otros.

5.10. Discusión de resultado 10:

En relación con los gráficos observados de forma precedente, se tiene que, el total de la población encuestada, es decir el 100% afirma que, si a un grupo de jóvenes trabajadores se les aumenta el sueldo, mientras que, por el contrario, a un grupo de trabajadores adultos mayores se les recorta el sueldo, por el solo hecho de la edad, aun cuando ambos grupos tienen el mismo nivel de productividad, el empleador está contraviniendo la igualdad de trato laboral. En esa misma línea, cabe resaltar lo indicado según Ramos (2013), quien precisa lo siguiente: “Los recientes estudios sociales sobre la vejez muestran a las Personas Adultas Mayores (PAM) como una población heterogénea y compleja, activa y capaz de decidir sobre su vida, aunque en una situación de crisis y conflicto, debido a los prejuicios sociales sobre la vejez que, sumado con otras variables como la etnia, el género o la situación económica ponen al individuo en una situación de vulnerabilidad”. Significa que, los derechos laborales de personas que se encuentran en la tercera edad, son menoscabados en el momento que no son tomados en cuenta dentro de una contratación en las empresas, así como cuando, solo se beneficia económicamente al personal joven, y no a los adultos mayores, a pesar que mantienen un nivel de productividad aceptable y que genera

ingresos en la empresa que vienen laborando, lo cual deja notar una vez más, la discriminación negativa por razón de edad.

5.11. Discusión del resultado 11:

En concordancia con los gráficos anteriores, se tiene que, la mayor parte de población encuestada, es decir el 88% afirma que, ante una convocatoria de trabajo para el puesto de gerente comercial dirigido solo para jóvenes profesionales con experiencia, quedando excluidos de tal convocatoria los adultos mayores profesionales con experiencia, frente a tal situación, el empleador está faltando la promoción de igualdad de oportunidades entre los trabajadores, mientras que solo el 12% respondió que no. En ese sentido, es menester resaltar lo establecido según la ONU (2006), donde se tiene que: “Los derechos humanos son las garantías jurídicas universales que amparan a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana; se tiene como objetivo corregir tanto las prácticas discriminatorias como el injusto reparto del poder, los cuales producen problemas en materia de desarrollo humano”.

5.12. Discusión de resultado 12:

En relación con los gráficos observados de forma precedente, se tiene que, el total de la población encuestada, es decir el 88% afirma que, en un horario laboral con horas extras pagadas para los trabajadores jóvenes frente al horario laboral poco flexible para los trabajadores adultos mayores con horas extras impagas, el empleador está contraviniendo la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, mientras que solo el 12% respondió que no. En esa misma línea, es menester traer a colación lo que postula el autor Ramos (2013), pues afirma que en el Perú una cuarta parte de la población de 60 años a más, la denominada población adulta mayor, busca trabajo sobre la base que trabajan hasta donde le alcancen las fuerzas, debido que, en el mejor de los casos, quienes cuentan con pensiones que brinda el Estado o adquieren por su tiempo de servicio, esta no alcanza para el diario. Aunado a ello, se deja notar que, aun en las pocas ocasiones que un adulto mayor consigue trabajo, no es retribuido económicamente con el sueldo que le corresponde, sino que, con un sueldo menor.

5.13. Discusión de resultado 13:

En concordancia con los gráficos anteriores, se tiene que, la mayor parte de población encuestada, es decir el 63% afirma que, se necesita una ley de promoción laboral en favor de la contratación de la población adulto mayor, bajo la base que, son quienes no cuentan con oportunidades laborales en el mercado, además que son discriminados por razón de edad cuando se le niega el acceso a un puesto de trabajo; mientras que el 37% respondió que no. En ese sentido, es menester resaltar la postura del autor Amaya (2016), quien sostiene lo siguiente: “La promoción laboral consiste en el ascenso gradual de un trabajador dentro de su empresa, que implica un incremento salarial, un aumento de sus responsabilidades, una mejor utilización de sus habilidades, que conlleva una mayor valoración tanto del empleado como del trabajo que desempeñan, por tanto, supone una motivación adicional para él”. En ese sentido, se requiere en primer lugar fomentar la contratación de las personas adultos mayores, en el sector empresarial tanto público y privado, para en segundo lugar, generar la promoción laboral, permitiendo incentivos para la totalidad de trabajadores, incluyendo desde jóvenes hasta los que se encuentran en la tercera edad, sin distinción alguna.

CONCLUSIONES

- Es evidente que, existe normativa reconocida y aceptada dentro del marco internacional sobre los referidos derechos humanos de las personas mayores, dentro de ellos, se observa que tienen derecho a una protección reforzada y, por ende, se exige la adopción de medidas diferenciadas respecto a su calidad de población vulnerable. Entonces se desprende que, existe un avance en los estándares internacionales en materia de derechos de las personas mayores, al entender y reconocer la vejez de manera digna y por ende el trato frente a ella.
- En términos jurídicos el derecho del trabajo o derecho laboral, se entiende como el conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, así como de ambos con el Estado originados por la prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana para la producción de bienes o servicios. Aunado a ello, se afirma que, el derecho al trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de regular sus derechos y obligaciones.
- Se afirma que, según estudios sociales recientes sobre la vejez muestran a la Población Adulta Mayor, como una población heterogénea y compleja, activa y capaz de decidir sobre su vida, aunque en una situación de crisis y conflicto, debido a los prejuicios sociales sobre la vejez que, sumado con otras variables como el género o la situación económica ponen al individuo en una situación de vulnerabilidad, escenario que se comprueba a través de los índices establecidos por el INEI respecto del desempleo de las PAM, comprendidos entre el periodo 2018 al 2023.
- Por último, pese a la existencia de normativa nacional genérica y, legislación internacional que regula, protege, defiende y avala los derechos humanos de la población conformada por personas mayores de 60 años, se corrobora a través de las estadísticas oficiales que, un alto porcentaje de tal población no cuenta con un puesto de trabajo, es decir, no se encuentran dentro de la población económicamente activa. Por lo tanto, se evidencia que los ámbitos afectados de la población adulto mayor, son:

el ámbito psicológico, emocional, personal, familiar, social, económico o material, advirtiendo de tal forma los prejuicios latentes en la sociedad, lo que a la vez demuestra la discriminación por razón de edad que existe en el mercado laboral.

RECOMENDACIONES

-En mérito a todo lo explicado y citado en líneas arriba, resulta necesario con el objeto de contrarrestar la discriminación negativa laboral de la población adulto mayor por razón de edad, que se implemente la creación de una normativa especial denominada ley de promoción laboral dirigida a la contratación de personas mayores de 60 años; puesto que, se requiere el establecimiento de una normativa específica que promueva la contratación de la población adulto mayor, tomando como referencia el obligatorio cumplimiento de la cuota de empleo de la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N°29973, ya que en términos simples, resulta inoficioso que exista una ley, empero no se dé su cumplimiento de forma efectiva y eficiente, de modo tal que sea notable y repercuta de forma positiva en la realidad política, económica y social.

- Por otra parte, el Estado peruano debe contar con un Plan de Promoción de Empleo para las personas adultas mayores, conocidas por sus siglas PAM, el cual no solo conste en una ley, decreto o disposición complementaria, sino que se logre materializar en el campo fáctico, es decir, se concrete en la realidad de la sociedad, por medio del cumplimiento de su rol protector estatal, y con ello, permita la satisfacción de las necesidades de dicho sector vulnerable.

- En consecuencia, resulta evidente la necesidad de incluir y tratar diversas agendas sobre mayor inclusión del adulto mayor en las políticas públicas, a través programas de sensibilización y valorización del adulto mayor en la sociedad, la creación de planes nacionales para abordar el tema de la vejez de manera integral, así como también sus necesidades, la promulgación de leyes y la facilitación del acceso a puestos de trabajo de forma digna y sin problemas de discriminación, sino que por el contrario, se realicen sobre la base de un enfoque de los derechos humanos fundamentales del individuo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Organización de los Estados Americanos. (2015). Derechos de las Personas Adultos Mayores. Convención de América Latina: OEA.
- Guataquí, J. C. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Colombia: Universidad del Rosario.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2018). Informe de la situación de La Población Adulta Mayor: Enero-Febrero-Marzo . Lima: Boletín Informativo.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2013). Manual de avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres: Perú, pag 503-505.
- Pérez Ortiz, L. (1998). Las necesidades de las Personas Mayores. Vejez, economía y sociedad. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Lima: Diario El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2016). Ley de la Persona Adulta Mayor. Lima: Congreso.
- Quiroa, M. (2020). Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com>
- Chávez Quispe. L. (2020). Empleos temporales y flexibles ante pérdida de ingresos. Diario El Comercio, págs. 2-3.
- Ramos Bonilla, G. (2013). Antropología de la Vejez en el Perú: un vacío etnográfico. Página ResearchGate, 104-112.
- Ramos Bonilla, G. (2014). “Aquí nadie es viejo” Usos e interpretaciones del Programa Centro del Adulto Mayor. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Ciencias Sociales.
- Rawls, J. (2000). La Justicia como Equidad. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Comisión del Trabajo. (2006). Ley General del Trabajo. Lima: Diario El Peruano.

Organización Internacional del Trabajo. (1960). Convenio Número 111 Definición sobre la discriminación. Convenio de los Estados Parte: OIT.

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Derechos Fundamentales de las personas*. Convenio de los Estados Parte: ONU.

Verona, J. (2020). Blog Grupo Verona. Obtenido de Blog Grupo Verona: <https://grupoverona.pe>

Cabanellas de Torres, G. (2019). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Libros Derecho Perú. Edición actualizada.

Garzón Osorio, V(2015). Las Políticas de Estado y los derechos de los Adultos Mayores. Universidad Técnica de Ambato. Ambato-Ecuador.

Congreso de la República del Perú (2012). Ley General de la Persona con Discapacidad. Ley N°29973. Diario Oficial El Peruano. Lima-Perú.

Lavado Montejó, J. (2017). Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo. Universidad César Vallejo. Trujillo-Perú.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). Resolución Ministerial N° 285-2019-TR. Diario Oficial El Peruano. Lima-Perú.

Tirado (2018). La situación de la población adulta mayor en el Perú: Camino a una nueva política. Universidad Pontificia del Perú.

Amaya (2016). Promoción Laboral. Recuperado a partir de: <https://prezi.com/clcvwbfyhqe/promocion-laboral/>

Arévalo, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Derecho Individual, Colectivo, Procesal del Trabajo. Editorial Pacífico.

Díaz, A. (2007). Envejecimiento Poblacional y fragilidad del adulto mayor. Recuperado a partir de: https://scholar.google.com.pe/scholar?q=definici%C3%B3n+de+adulto+mayor&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar#d=gs_qabs&u=%23p%3DSi8GJPvIRA4

Bernal (2017). El sistema de pensiones en el Perú Institucionalidad, gasto público y sostenibilidad. Recuperado a partir de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/convencion-interamericana-sobre-la-proteccion-de-los-derecho-convenio-convencion-interamericana-1933144/>

Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH (2018). Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie N° 349.

Bejar (2011). La Convención Interamericana sobre los derechos de las personas adultas mayores aprobada en el Perú. Recuperado a partir de: <https://www.celats.org/23-publicaciones/nueva-accion-critica-10/297-la-convencion-interamericana-sobre-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-de-las-personas-mayores-aprobada-en-el-peru-su-proceso-e-implicancia-una-lucha-en-la-que-nadie-se-cansa>

Oficina de las Naciones Unidas y los Organismos Internacionales con sede en Ginebra. OIT (1919) Objetivos y ámbitos de actividad en el marco internacional.

Congreso de la República del Perú. Ley N° 26772. Dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de información educativa no constituyan discriminación. (1997). Diario El Peruano.

Congreso de la República del Perú. Ley N°27942. Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento sexual. (2003). Diario El Peruano.

Tribunal Constitucional del Perú. Exp. N° 6128-2005-PA/TC. Caso Pablo Yauri Lapa. Considerando segundo de fecha 25-04-2006.

Corte Suprema del Perú. Casación N°208-2005-Pasco. Considerando sétimo de fecha 12-12-2005.

Corte Suprema del Perú. Casación N°2386-2005-Callao. Considerando tercero y cuarto de fecha 26-04-20057.

Tribunal Constitucional del Perú. Exp. N°206-2005-PA/TC. Caso César Antonio Baylón Flores. Precedente vinculante de fecha 09-12-2005.

Corte Internacional de Derechos Humanos (2013). Caso García Lucero y Otras Vs. Chile. Sentencia de fecha 28 de agosto de 2013.

Corte Internacional de Derechos Humanos (2008) Caso Comunidad Indígena Yakye Axa Vs. Paraguay. Sentencia de fecha 17 de junio de 2005.

Corte Constitucional de Colombia (2017). Sentencia T-716/17.

Corte Suprema de Justicia Argentina (2006). Sentencia T- 010/17; Sentencia T-025/16, y Sentencia T-348/09. Sentencia de fecha 16 de mayo de 2006.

Suprema Corte de Justicia de México. Sentencia de amparo directo en revisión de fecha 1399/2013.

Miyagusuku, J. (2020). El derecho individual del trabajo en el Perú - Un enfoque teórico práctico. Gaceta Jurídica. Segunda Edición. Lima-Perú.

Tribunal Constitucional del Perú. Expediente N°661-2004-AA/TC - Junín. Caso Blanca Estrella Cárdenas de la Torre. Considerando quinto con fecha 16 de agosto de 2004.

Ermida Uriarte, O. (2004). Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. Boletín informativo.

Congreso de la República del Perú. Ley N°27270. Ley Contra Actos de Discriminación. Diario El Peruano, con fecha 30 de setiembre de 2016.

Congreso de la República del Perú. Ley N°28518. Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Diario Oficial El Peruano, con fecha 24 de mayo de 2005.

Arce Ortiz, E. (2013). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Palestra Editores. Lima-Perú.

Auris Gutierrez, F. (2021). Summa Laboral. Individual, colectivo, procesal, previsional. Editorial Nomos & Thesis. Segunda edición. Lima-Perú.

Valdés Dal-Ré. (1994). El Contrato de Prácticas. Reforma del Mercado de Trabajo. Relaciones Laborales. Editorial La Ley.

Organización de los Estados Americanos, (1999). Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador.

Villarreal Martínez, M. (2005). Consultora del CELADE-División de Población de la CEPAL en colaboración de José Miguel Guzmán y Sandra Huenchuan. Legislación en favor de las personas mayores en América Latina y el Caribe-Población y Desarrollo. Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.

Dabove, M (2017). Derechos humanos de las personas mayores. Acceso a la justicia y protección internacional. Segunda Edición. Editorial Astrea.

Toyama, J. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú. Editorial Gaceta Jurídica. Primera edición. Lima-Perú.

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2020). Estado de la Población Peruana. Envejecimiento Poblacional y Bono Demográfico. Boletín Informativo. Fondo de la Población de las Naciones Unidas - UNFPA.

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2021). Perú: Estado de la Población en el Año del Bicentenario, 2021. Cuadro N° 2.7 Perú: Estructura etaria de la población, según sexo y ciclos de vida: 1972-2021 (Distribución porcentual). Pg.27.

Congreso General Constituyente (1994). Constitución de la Nación Argentina. Santa Fe - Argentina. 22 de agosto de 1994.

El Senado y Cámara de Diputados. (2019). Proyecto de Ley (S-2729/19). Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra los Adultos Mayores.

Congreso Nacional de Chile. (1980) Constitución Política de la República de Chile. Santiago - Chile. Modificada mediante Decreto Supremo N° 100. Última modificatoria en el año 2010.

Congreso Nacional de Chile (2002). Ley Num. 19828. Servicio Nacional del Adulto Mayor. Última modificación 01 de marzo de 2019.

Congreso Nacional de Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. última modificatoria en el año 2011.

Congreso de los diputados y del senado (1978). Constitución Española. Boletín Oficial del Estado.

Asamblea Nacional Constituyente. (1988). Constitución Política de la República Federativa del Brasil.

Cámara de diputados, Congreso de la Unión. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última modificatoria en el año 2021.

Comisión Nacional de Los Derechos Humanos México. (2002) Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. México.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá - Colombia.

Congreso Nacional de Bolivia (2009). Constitución Política del Estado de Bolivia. La Paz Bolivia. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.

Congreso Nacional de Paraguay. (1992). Constitución Política de la República de Paraguay.

Constitución Política de la República de Guatemala. (1985). Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de noviembre de 1993. Guatemala C.A.

Procurador de los Derechos Humanos de Guatemala (2013). Cartilla sobre la Ley de Protección para las personas de la Tercera Edad. Decreto 80-96.

Asamblea Nacional Constituyente. (1982). Constitución Política de la República de Honduras.

Asociación Nacional del Adulto Mayor y Red Nacional del Adulto Mayor (2006). Ley Integral de Protección Integral al Adulto Mayor y Jubilados. Decreto Legislativo No. 199-2006.

Asamblea Constituyente. (1983). Constitución de la República de El Salvador. Decreto N° 38.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2002). Ley de atención integral para la persona Adulto Mayor. Decreto N° 717.

Convención de Puerto Rico. (1952). Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Según enmendada hasta 1970.

Gobierno de Puerto Rico. (2019). Carta de Derechos y la Política Pública del Gobierno a favor de los Adultos Mayores. Incluye modificatoria del año 2020.

Asamblea Nacional Revisora. (2010). Constitución de la República Dominicana. Santo Domingo de Guzmán - República Dominicana.

Congreso Nacional. (1998). Ley N° 352-98 Ley sobre la Protección de la Persona Envejeciente. Santo Domingo de Guzmán.

Asamblea Nacional. (2014). Constitución Política de la República de Nicaragua. Vigente que reemplaza la constitución de 1986.

Gobierno de Uruguay. (1997). Constitución Política de la República Oriental de Uruguay.

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General. (2004). Ley N° 17.796. Promoción Integral de los Adultos Mayores.

Jiménez Castaño, Jorge, Cardona Acevedo, Marleny & Sánchez Muñoz María. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGTB: un estudio de caso en la localidad de Chapinero. Universidad de la Salle - Colombia.

ANEXO:

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

**PROYECTO DE LEY DE
INCORPORACIÓN DE UNA
LEY DE PROMOCIÓN
LABORAL EN LA
CONTRATACIÓN DE
PERSONAS MAYORES DE 60
AÑOS.**

PROYECTO DE LEY

La ciudadana que suscribe, Carla Beatriz Vega Roncal, bachiller de la carrera profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada Antenor Orrego, en uso de sus facultades de iniciativa legislativa previsto en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, presenta a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de Ley.

LEY DE PROMOCIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS MAYORES DE 60 AÑOS

Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto promover políticas sociales, la normativa correspondiente y las actividades necesarias a fin de lograr la inclusión plena y efectiva en el ámbito laboral, así como incrementar la productividad del adulto mayor a través de la contratación de personas mayores de 60 años en empresas públicas y privadas, en mérito a la tutela del derecho al trabajo sin discriminación por razón de edad.

Artículo Único: Cuota de Empleo

- a. Las entidades públicas deben contratar de forma obligatoria a personas adultas mayores en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y las empresas privadas que cuenten con más de cincuenta trabajadores, en una proporción no inferior al 3%.
- b. Respecto a las convocatorias, las entidades públicas de forma previa deben verificar el cumplimiento de la cuota del 5%, independientemente del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo, se encuentra sujeta al pago de multas. Véase el artículo 82°, 83° y 84° de la Ley N° 29973.
- c. Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas adultas mayores en el sector público y privado son destinadas a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación de empleo para personas adultas mayores. Corresponde al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, supervisar y fiscalizar la integración de las personas adultas mayores, tanto en el sector público como privado.
- d. En el supuesto de la vacante producida por la renuncia, el despido justificado o el fallecimiento de un trabajador adulto mayor en una entidad pública, esta será cubierta por otra persona adulto mayor, previo concurso.

**En concordancia con el artículo 3° y el artículo 5°, inciso 1, literal h) de la Ley N° 30490 Ley de la persona Adulta Mayor*.*

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CONSIDERACIONES SOBRE LA POBLACIÓN ADULTA MAYOR EN EL PERÚ

En primer lugar, se afirma que según la Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de la Persona Adulta Mayor (2015). “Se denomina como persona adulta mayor a aquella de 60 años o más, salvo que

la ley interna determine una edad menor o mayor, siempre y cuando no supere los 65 años”¹.

En segundo lugar, se tiene conocimiento de la situación preocupante que atraviesan los adultos mayores en el ámbito económico y laboral, y su incremento se debe al avance demográfico de dicha población, lo cual se corrobora a través de las estadísticas, luego de un estudio demográfico de la situación en el Perú. En ese sentido, según el INEI (2020) estima que: *“Para el año 2050 se proyecta que uno de cada cinco peruanos será una persona adulta mayor. Como consecuencia del aumento de la longevidad, la proporción de las personas de edad más avanzada también se incrementará, la población de 80 y más años pasó de un 0,3% a un 2,0% entre 1950 y 2020 y alcanzará un 5,1% en el año 2050. Al mismo tiempo, la evolución de la edad mediana de la población, muestra cómo ha ido en aumento el proceso de envejecimiento, pasando de una edad mediana de 19,2 años en 1950 a otra de 30,6 años en el presente año, para alcanzar cerca a los 40 años en el 2050”².*

En la misma línea, se tiene que, según el INEI (2021), sostiene que: *“La población proyectada al año 2021, en hombres adultos mayores (60 y más años) ascendería a 12,5 %, mientras que en mujeres adultos mayores (60 y más años) ascendería a 13,5 %”³.*

En el Perú, las personas al llegar a la edad entre 60 y 65 años, ingresan al grupo denominado como: adulto mayor; y con ello, se ve truncado su acceso al trabajo, claro ejemplo es el caso de la Ley de Reforma Magisterial del Estado

¹ Bejar (2011). La Convención Interamericana sobre los derechos de las personas adultas mayores aprobada en el Perú. Recuperado a partir de: <https://www.celats.org/23-publicaciones/nueva-accion-critica-10/297-la-convencion-interamericana-sobre-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-de-las-personas-mayores>

² Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2020). Estado de la Población Peruana. Envejecimiento Poblacional y Bono Demográfico. Boletín Informativo. Fondo de la Población de las Naciones Unidas - UNFPA.

³ Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2021). Perú: Estado de la Población en el Año del Bicentenario, 2021. Cuadro N° 2.7 Perú: Estructura etaria de la población, según sexo y ciclos de vida: 1972-2021 (Distribución porcentual). Pg.27.

peruano, pues establece que hasta los 65 años está habilitado el ejercicio como profesor, señalando un límite de edad para el cese de las funciones docentes, teniendo como excepción la Ley N° 30697, ley que modifica el artículo 84 de la Ley N° 30220, mediante la cual se establece que la edad máxima para ejercer la docencia en la universidad pública es hasta los 75 años. Aunado a ello, cuando las empresas públicas y privadas de los distintos rubros del mercado, realizan convocatorias laborales, solicitan personal joven, caracterizando al empleado por la edad, dejándose notar un perfil de discriminación negativa respecto de las personas adultos mayores, siendo excluidas del acceso a un puesto de trabajo por razón de edad, bajo la posición errónea que afirma que, es la población conocida como incapaz, cuando mientras se encuentre con las fuerzas físicas necesarias, la lucidez mental y la convicción de querer trabajar, se le debe dar mayores oportunidades laborales de acuerdo a sus posibilidades, además que permite a dicho sector de la población mantenerse activos y contribuir al movimiento económico del país.

Lo mencionado de forma precedente tiene respaldo en la doctrina, puesto que, según Chávez (2020) informa lo siguiente: *“Los jóvenes universitarios, que han finalizado sus estudios e incluso los que todavía se encuentran cursando estudios, son quienes lideran las postulaciones de empleos flexibles en los grandes supermercados”*. Es decir, que el joven que tenga o no experiencia, se encuentra habilitado para postular a un puesto de trabajo, pues así lo requiere el mercado laboral.

LEGISLACIÓN NACIONAL

Según la Constitución Política del Perú (1993), en su artículo 1, establece que: *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”*.

Según la Ley N°30490 Ley de la Persona Adulta Mayor (2016), en su artículo 5, indica que el adulto mayor tiene derecho a:

- a. Una vida digna, plena, independiente, autónoma y saludable.

b. La no discriminación por razones de edad y a no ser sujeto de imagen peyorativa.

c. La igualdad de oportunidades.

(...)

h. Participar activamente en las esferas social, laboral, económica, cultural y política del país.

LEGISLACIÓN COMPARADA

Existen países de América Latina que, de acuerdo a su situación jurídica cuentan con una ley especial en beneficio de las personas adulto mayores, tales como:

1. Brasil

Cuenta con la Ley N° 10.741 denominada Estatuto do Idoso (2003), la cual en su artículo 3°, señala que: *“Se obliga a la familia, la comunidad, la sociedad y al poder público a asegurar a la persona mayor de forma prioritaria. Tiene como objeto regular los derechos especiales de las personas mayores de 60 años y establecer derechos fundamentales y de ciudadanía, así como de asistencia judicial. Asimismo, reglamenta los derechos que deben observar las instituciones dedicadas a la atención de las personas mayores, su vigilancia y defensa a través de instituciones públicas”*.⁴ En ese sentido, se observa que constituye un instrumento jurídico versátil, cuyo propósito es operativizar la garantía de los derechos consagrados por medio de políticas públicas y mecanismos procesales.

2. Costa Rica

Cuenta con la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor N° 7935, donde se regula lo siguiente: *“derechos y beneficios para las personas de 65 años a más, respecto a temas como: salud, educación, actividades artísticas, deporte,*

⁴ Asamblea Nacional Constituyente. (2003). Estatuto de Idoso. Ley N° 10741, en concordancia con la Constitución Política de la República Federativa del Brasil.

recreación, vivienda, seguridad social y trabajo".⁵ Aunado a ello, se estipulan sanciones para las personas o instituciones que violen sus derechos. Siendo así, el ente rector en materia de envejecimiento y vejez, el denominado Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor. Además, existe la Ley contra la Violencia Intrafamiliar N° 7586, que condena dicha actuación como práctica social destructiva frente a la agresión de las personas afectadas (mujeres, niños y adultos mayores) quienes cuentan con el respaldo del Estado y la justicia.

3. Ecuador

Cuenta con la Ley Especial del Anciano N° 127 del año 1991, que se constituye como un instrumento jurídico que tutela diversos aspectos inherentes a las personas mayores; en su artículo 2° prevé lo siguiente: *"El objetivo fundamental de esta Ley es garantizar el derecho a un nivel de vida que asegure la salud corporal y psicológica, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica, la atención geriátrica y gerontológico integral y los servicios sociales necesarios para una existencia útil y decorosa"*.⁶ Además, en el artículo 9° del mismo cuerpo legal establece a la Procuraduría General del Anciano, como organismo dependiente del Ministerio de Bienestar Social, para la protección de los derechos económicos, sociales y reclamos legales del anciano.

4. El Salvador

Cuenta con la Ley de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor del año 2002. Por otro lado, existe el Código de Familia del año 1998, en el cual se impone lo siguiente: *"(...) a la familia la obligación de velar por el cuidado y atención de los adultos mayores, salvo casos de excepción el Estado asumirá esta responsabilidad"*.⁷ Sin embargo, es el Estado quien está obligado a

⁵ Villarreal Martínez, M. (2005). Consultora del CELADE-División de Población de la CEPAL en colaboración de José Miguel Guzmán y Sandra Huenchuan. Legislación en favor de las personas mayores en América Latina y el Caribe-Población y Desarrollo. Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.

⁶ Congreso Nacional de Ecuador (1991). Ley Especial del Anciano Ley N°127 en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador. última modificatoria en el año 2011.

⁷ Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2002). Ley de atención integral para la persona Adulto Mayor. Decreto N° 717.

propiciar por todos los medios, la estabilidad de la familia, de las personas mayores y su bienestar en materia de salud, empleo, vivienda, educación y seguridad social.

5. Guatemala

En su Carta Magna del año 1985 en el artículo 51° establece que: *“El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos, garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social”*. Otra mención aparece en el artículo 102°, relativo al trabajo, donde se estipula derechos laborales según el inciso I, que sostiene: *“Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad”*.⁸ Asimismo, según la Ley 80-96, Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, establece que, recae sobre el Estado la obligación de velar por condiciones óptimas de salud, nutrición, vivienda, desarrollo integral y seguridad social para los adultos mayores.

6. México

Existe la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del año 2002, donde se afirma que: *“es un instrumento jurídico que busca garantizar el ejercicio de los derechos del aludido segmento etario, se establece las bases y disposiciones para su cumplimiento, mediante la regulación de políticas públicas, principios, objetivos y programas”*.⁹ También regula todo lo concerniente al Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores (INAPAM), el cual es un organismo público descentralizado con autonomía técnica y de gestión, al que se le confía la rectoría de las políticas públicas para la atención de este sector poblacional.

7. Paraguay

⁸ Constitución Política de la República de Guatemala. (1985). Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de noviembre de 1993. Guatemala C.A, en concordancia con la Cartilla sobre la Ley de Protección para las personas de la Tercera Edad. Decreto 80-96.

⁹ Villarreal Martínez, M. (2005). Consultora del CELADE-División de Población de la CEPAL en colaboración de José Miguel Guzmán y Sandra Huenchuan. Legislación en favor de las personas mayores en América Latina y el Caribe-Población y Desarrollo. Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.

En su Constitución Política del año 1992, alude de forma directa a las personas mayores, en el artículo 6° prevé que: *“La calidad de vida será promovida por el Estado mediante planes y políticas que reconozcan factores condicionantes, tales como la extrema pobreza y los impedimentos de la discapacidad o de la edad”*; por otro lado, el artículo 57° establece que: *“Toda persona en la tercera edad tiene derecho a una protección integral. La familia, la sociedad y los poderes públicos promoverán su bienestar mediante servicios sociales que se ocupen de sus necesidades de alimentación, salud, vivienda, cultura y ocio”*¹⁰; y el artículo 88°, señala que: *“No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales”*. Aunado a ello, en la Ley 1885 del año 2002, en su artículo 3° menciona sobre el goce del pleno ejercicio de sus derechos civiles, comerciales y laborales en igualdad de condiciones.

8. Puerto Rico

Cuenta con la Ley N° 121, denominada Carta de Derechos de la Persona Edad Avanzada, donde se establece que: *“reconoce la responsabilidad del Estado de proveer las condiciones adecuadas que promuevan el goce de una vida plena y el disfrute de derechos para las personas mayores”*.¹¹ Además, existe la Ley N° 308 promulgada en el año 1999, la cual crea el cargo de Procurador del Envejeciente Residente. Mediante esta ley, el gobierno federal apoya al adulto mayor residente en establecimientos de cuidado de larga duración, atendiendo los reclamos particulares de esta población, el procurador estará obligado a actuar como agente facilitador en la búsqueda de una mejor calidad de vida para los residentes, quienes en ocasiones se ven privados de sus derechos civiles y humanos, en concordancia con la Ley N° 121, denominada Carta de Derechos de la Persona Edad Avanzada.

¹⁰ Congreso Nacional de Paraguay. (1992). Constitución Política de la República de Paraguay.

¹¹ Gobierno de Puerto Rico. (2019). Carta de Derechos y la Política Pública del Gobierno a favor de los Adultos Mayores. Incluye modificatoria del año 2020 en concordancia con la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

9. República Dominicana

En su Constitución del año 1994, establece que el Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social, a fin que toda persona goce de una adecuada protección contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez, y que prestará su protección y asistencia a los ancianos en la forma que determine la ley.

10. Argentina

En su Constitución de 1994, en su artículo 75° inciso 23 primer párrafo, establece lo siguiente: *“Corresponde al Congreso; legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”*¹².

Por otro lado, cabe destacar que, se presentó un Proyecto de Ley denominado Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra los Adultos Mayores (2019), donde se tiene que en su artículo 2° literal a), señala como objeto del presente proyecto: *“El reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de los adultos mayores, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad”*.¹³ Aunado a ello, algo importante es indicar que, entre sus fundamentos, se extrae lo siguiente:

(...) Se ha buscado asegurar otros principios medulares, tales como igualdad y no discriminación por razones de edad; derecho a la vida y a la dignidad en la vejez; derecho a la independencia y a la autonomía; derecho a la participación

¹² Congreso General Constituyente (1994). Constitución de la Nación Argentina. Santa Fe - Argentina. 22 de agosto de 1994.

¹³ El Senado y Cámara de Diputados. (2019). Proyecto de Ley (S-2729/19). Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra los Adultos Mayores.

e integración comunitaria; derecho a una vida sin ningún tipo de violencia; derecho a la seguridad social; derecho al trabajo; derecho a la recreación, derechos políticos; derecho de reunión y de asociación; igual reconocimiento como persona ante la ley y acceso a la justicia.

II. ANÁLISIS DE COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta legislativa de reforma constitucional no genera costo alguno al erario nacional, referidos a los recursos financieros de la Administración del Estado peruano, por el contrario, lo que se pretende es generar y fortalecer la protección del adulto mayor y que el Estado le garantice una vejez digna a través de la igualdad de oportunidades laborales que permitan el acceso a un puesto de trabajo sin discriminación por razón de edad.

La mencionada iniciativa, permitirá tutelar el derecho al trabajo de las personas adultas mayores, logrando un envejecimiento saludable y bienestar a las personas más vulnerables que son los adultos mayores en su etapa de vejez.

La finalidad del proyecto es lograr un envejecimiento saludable, en condiciones laborales óptimas, libre de discapacidad, dependencia y mejorar la calidad de vida del adulto mayor.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

La presente iniciativa legislativa de incorporación de una Ley de promoción laboral para la contratación de personas mayores de 60 años, representa una influencia positiva en respaldo de la tutela del derecho al trabajo sin discriminación por razón de edad y, con igualdad de condiciones para todos los sectores de la población, en este caso de forma específica referida a la población conformada por las personas adulto mayores, de tal manera que, se garantice su acceso a un puesto de trabajo, se permita la productividad del adulto mayor en el mercado laboral, así como a su pleno desarrollo y el respeto por su dignidad humana, bajo la base que el trabajo es un medio de realización de la persona.

Debiendo reconocerse los derechos del adulto mayor, en el ámbito laboral, que se encuentran contemplados no solo en la normativa nacional sino también en la esfera jurídica internacional, logrando el respeto de sus derechos humanos, a fin de brindar una mejor calidad de vida y un envejecimiento saludable de dicho sector poblacional, lo cual será viable a través de la incorporación de una legislación especial que incluya un articulado denominado: cuota de empleo, donde se obligue a las entidades públicas y privadas a contratar personas mayores de 60 años en una proporción no inferior al 3%, permitiendo su inclusión en las convocatorias laborales. Asimismo, se deberá regular también, multas por incumplimiento de la cuota de empleo, de tal manera se estará propiciando oportunidades laborales para el adulto mayor, donde se requiere la fiscalización de las autoridades competentes.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa tiene relación con las políticas de Estado contenidas en el Acuerdo Nacional:

- Primera Política de Estado: Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho.
- Vigésima Octava Política de Estado: Plena vigencia de la Constitución y los Derechos Humanos y acceso a la justicia e independencia judicial.

Se propone a consideración del Congreso de la República el siguiente Proyecto de Ley.

Trujillo, mayo del 2023.



Br. CARLA BEATRIZ VEGA RONCAL
DNI: 72665637