

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

[DOI 10.35381/cm.v11i2.1779](https://doi.org/10.35381/cm.v11i2.1779)

**El Covid-19 y el trabajo de las personas adultas frente al principio de  
igualdad y no discriminación**

**COVID-19 and the work of adults in relation to the principle of equality and  
non-discrimination**

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano  
[ds.katherinemrz69@uniandes.edu.ec](mailto:ds.katherinemrz69@uniandes.edu.ec)  
Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Santo Domingo de  
los Tsáchilas  
Ecuador  
<https://orcid.org/0009-0006-8577-6554>

Oswaldo Andrade-Salazar  
[us.oswaldoandrade@uniandes.edu.ec](mailto:us.oswaldoandrade@uniandes.edu.ec)  
Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Santo Domingo de  
los Tsáchilas  
Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0001-6099-1596>

Recibido: 20 de abril 2025  
Revisado: 25 de mayo 2025  
Aprobado: 15 de julio 2025  
Publicado: 01 de agosto 2025

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

## **RESUMEN**

El objetivo general de la investigación fue analizar el covid-19 y el trabajo de las personas adultas frente al principio de igualdad y no discriminación. La modalidad aplicada en el estudio fue cualitativa. Se apoyó en la técnica de recolección de datos documental, manejando la recolección y análisis de una tipología documental-bibliográfica, mediante la cual se procede a revisar las leyes, boletines oficiales y artículos científicos. Igualmente, una de las técnicas utilizadas fue la entrevista. Se concluye que, el legislador ecuatoriano, si bien es cierto ha incorporado en el Código de Trabajo disposiciones que garantizan el derecho de igualdad que tienen las personas para acceder a un puesto de trabajo, éste no ha reservado un artículo para obligar al empleador a incorporar en su nómina un porcentaje determinado de personas adultas.

**Descriptor:** Trabajo; pandemia, ley. (Tesauro UNESCO)

## **ABSTRACT**

The overall objective of the research was to analyze COVID-19 and the work of adults in relation to the principle of equality and non-discrimination. The study was qualitative in nature. It was based on the technique of documentary data collection, involving the collection and analysis of a documentary-bibliographic typology, through which laws, official gazettes, and scientific articles were reviewed. Interviews were also used as a technique. It was concluded that, although Ecuadorian lawmakers have incorporated provisions into the Labor Code that guarantee people's right to equality in accessing employment, they have not included an article obliging employers to hire a certain percentage of older adults.

**Descriptors:** Work; pandemic, law. (UNESCO Thesaurus)

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

## **INTRODUCCIÓN**

El artículo 33 de la Ley Suprema del Estado hace referencia a la protección del derecho al trabajo y la garantía del acceso a un puesto de trabajo digno y decoroso a cambio de una retribución justa en un ambiente laboral saludable y el desempeño de tareas aceptadas con pleno conocimiento y escogida con absoluta libertad, lo que se traduce además, en el deber primordial del Estado de planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir. (Constitución de la República, 2008).

De igual forma, el Código de Trabajo, en el artículo 2, guarda armonía con lo prescrito en la Constitución Vigente, al contemplar de manera expresa que el trabajo es un derecho y un deber social; de igual manera, en el artículo 9 de este mismo cuerpo legal, se define al trabajador como aquella persona que presta sus servicios o se compromete a ejecutar una obra, no existiendo distinción o discriminación por alguna condición y mucho menos por la edad. (Código de Trabajo, 2020).

La sentencia No.139-15-SEP-CC, en la parte resolutive, declara vulnerados los derechos constitucionales al debido proceso en la garantía de no ser juzgado más de una vez, por la misma causa y materia y, el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación del artículo 66. 4, y el artículo 76.7 del Principio non bis in ídem, de la Constitución, como normas vulneradas, lo que motivó a aceptar la acción extraordinaria de protección planteada.

En tal sentido, el campo de acción de esta investigación girará en la órbita del Derecho Laboral, cuya área del derecho regula todo lo referente a las relaciones laborales entre trabajador y patrono, y al cumplimiento de aquellas obligaciones que nacen como producto de esa relación de trabajo en el sector privado; en el presente caso al tratarse sobre la situación laboral de las personas adultas en tiempo de pandemia, frente a la vulneración del principio de igualdad y no discriminación, estamos dentro del campo

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

descrito debido a las características propias del trabajo investigativo. (Anglade et al.,2020).

Al respecto, la Ley de la Juventud en el Ecuador considera joven a todas las personas comprendidas entre 18 y 29 años, y en ese contexto legal se podría colegir que, si la Constitución de la República en el artículo 36 señala que serán consideradas personas adultas mayores aquellas que hayan cumplido 65 años, por simple deducción, y al no estar legislado en una norma jurídica, las personas adultas serán consideradas aquellas comprendidas desde los 29 años hasta los 65 años de edad. (Ley de la Juventud, 2014).

Paralelamente, la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, dispone en el Art. 5 que se considera persona adulta mayor aquella que ha cumplido los 65 años. Y respecto del tema planteado en la investigación, a manera de un comparativo socio-jurídico, este mismo cuerpo normativo establece en el artículo 21, el derecho a acceder a un trabajo digno y remunerado en igualdad de condiciones y a no ser objeto de discriminación en este tipo de prácticas. (Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, 2019).

Resulta indiscutible el hecho de que la emergencia sanitaria ha golpeado de forma directa al sector laboral, porque como se puede apreciar, los números arrojados por las encuestas demuestran que aumentaron los despidos y por ende el subempleo y desempleo; en ese sentido es que en esta investigación demostraremos que entre las personas económicamente activas, las personas adultas que superan los cuarenta años han sido las más afectadas, lo que configuraría una discriminación y quebrantamiento del principio de igualdad en el goce del derecho constitucional al trabajo.

Los indicadores actualizados del INEC, al mes de febrero de 2021, señalan una tasa de desempleo del 5.7%, menor a la que se reportó en mayo y junio de 2020, así también, en febrero de 2021 el subempleo alcanzó el 23,2%, (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021). Evidentemente este se debe a los despidos generados como

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

consecuencia de la recesión económica y consecuente cierre de unidades productivas, cuyo análisis marginal muestra como los más afectados a las personas adultas de entre las económicamente activas.

Dentro de la competencia de la Función Judicial, en el año 2020 en materia laboral se sometieron a mediación 2.322, que representa el 9,16% del total de casos ingresados por materia transigible. El número más alto de causas ingresadas después de materia de Familia y Civil. (Consejo de la Judicatura, 2020). Este fenómeno tiene relación directa con el aumento de personas adultas desempleadas, puesto que estas han sido objeto de un despido a consecuencia de la emergencia sanitaria, de acuerdo con lo verificado en la documentación analizada.

Se plantea como objetivo general analizar el covid-19 y el trabajo de las personas adultas frente al principio de igualdad y no discriminación.

## **MÉTODO**

La modalidad aplicada en el estudio es cualitativa. Según Molina (2019), el diseño cualitativo permite comprender fenómenos sociales y las personas implicadas en este, situación que se ha pretendido con el desarrollo de esta investigación. Apoyándose en la técnica de recolección de datos documental, manejando la recolección y análisis de una tipología documental-bibliográfica (Hernández Sampieri et al., 2014), mediante la cual se procede a revisar las leyes, boletines oficiales y artículos científicos. Igualmente, una de las técnicas utilizadas es la entrevista, se entrevista a abogados expertos en el área laboral, Representantes de colegiados de jubilados y comerciantes ambulantes de la ciudad de Santo Domingo, un empresario y el Coordinador Provincial del Ministerio de Trabajo.

## **RESULTADOS**

A continuación, se muestran los resultados derivados de la implementación del método.

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

Tabla 1.  
Entrevistas.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
<p><b>1. Acerca de si considera que la pandemia del Covid afectó la situación laboral de las personas adultas en el Ecuador.</b></p>	<p><b>Ab. Javier Bósquez Magister en Derecho Laboral.</b> Sostiene que, el Covid19 acarreó varios inconvenientes económicos a nivel nacional por las medidas adoptadas por la autoridad competente de turno, ya que por salvaguardar la vida y la salud de las personas se adoptó ciertas medidas de encierro y de alguna manera esto perjudicaría el aspecto laboral y que es base de la economía de un país.</p> <p><b>Dra. Jessica Álvarez Cuzme. Magister en Derecho Laboral, Abogada en libre ejercicio.</b> Sostiene que sí afectó a todas las personas, pero de manera especial a este grupo, ya que por la situación actual se las considera más vulnerables y, por lo tanto, en su mayoría quedaron sin su puesto de trabajo.</p> <p><b>Sr. Luis Cruz, Presidente de la Asociación de Jubilados del IESS, Santo Domingo.</b> Sostiene que sí, que la pandemia afectó gravemente la situación laboral de las personas adultas, por ser personas vulnerables era más fácil prescindir de sus servicios; y de hecho fue una oportunidad para los empleadores, que aprovechándose de las circunstancias despidieron a muchas personas por la situación sanitaria y económica que estamos pasando.</p> <p><b>Ing. Yamile Buritica, Gerenta de Avena Polaca, Santo Domingo.</b> Sostiene que sí, ya que esta pandemia afectó a todas las personas, sin embargo, considero que este grupo fue el más afectado ya que por distintas razones a la mayoría se lo considera grupos de alto riesgo.</p>

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

	<p><b>Ab. María Eugenia Herrera, Coordinadora de la Delegación de Trabajo y Servicio Público de Santo Domingo.</b> Sostiene que sí se afectó, porque muchos empleadores se acogieron a la causal de caso fortuito y fuerza mayor.</p>
<p><b>2. Acerca de si en el Código de Trabajo ecuatoriano consta alguna disposición que limite el acceso de las personas adultas al trabajo.</b></p>	<p><b>Ab. Javier Bósquez. Magister en Derecho Laboral.</b> Menciona que, en primer lugar, una persona adulta es a partir de los 18 años, situación distinta a las personas adultas mayores, a quienes se debe dar atención prioritaria. Hay que tomar en cuenta que el Código de Trabajo no garantiza a nadie o a ningún trabajador estabilidad laboral, lo que determina éste, son condiciones o reglas en el ámbito laboral según el artículo 1.</p> <p><b>Dra. Jessica Álvarez Cuzme. Magister en Derecho Laboral, Abogada en libre ejercicio.</b> Menciona que, en ninguna normativa legal existe alguna disposición que limite el acceso al trabajo a las personas adultas.</p> <p><b>Sr. Luis Cruz, Presidente de la Asociación de Jubilados del IESS, Santo Domingo.</b> Menciona que no, el Código de Trabajo garantiza que los ciudadanos puedan acceder a un trabajo digno y remunerado.</p> <p><b>Ing. Yamile Buritica, Gerenta de Avena Polaca, Santo Domingo.</b> Menciona que, no conoce que conste alguna disposición legal que disponga esto.</p> <p><b>Ab. María Eugenia Herrera, Coordinadora de la Delegación de Trabajo y Servicio Público de Santo Domingo.</b> Menciona que en ninguna parte manifiesta</p>

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

	<p>alguna disposición que limite al acceso a este grupo de personas.</p>
<p><b>3. Acerca de si considera que el despido y la falta de acceso a un trabajo, vulnera principios constitucionales de igualdad y no discriminación en las personas adultas</b></p>	<p><b>Ab. Javier Bósquez. Magister en Derecho Laboral.</b>          Considera que de ninguna manera existe vulneración de principios constitucionales. El Código de Trabajo regula la relación laboral: empleador- empleado. Si existiese un despido, el empleador tiene que indemnizarlo de conformidad al artículo 188 del Código de Trabajo; pero si se refiere al ámbito laboral público existe otro tipo de normativa</p> <p><b>Dra. Jessica Álvarez Cuzme. Magister en Derecho Laboral, Abogada en libre ejercicio.</b>          Considera que, sí se está vulnerando este principio, ya que demuestra que están discriminando a estas personas por la edad y por esa razón prescinden de sus servicios.</p> <p><b>Sr. Luis Cruz, Presidente de la Asociación de Jubilados del IESS, Santo Domingo.</b>          Considera que se está vulnerando el derecho al trabajo y también los empleadores están desperdiciando la experiencia que tiene una persona adulta.</p> <p><b>Ing. Yamile Buritica, Gerenta de Avena Polaca, Santo Domingo.</b>          Considera que, el despido a las personas mayores de 40 años vulnera este principio ya que todas las personas somos iguales y tenemos los mismos derechos.</p> <p><b>Ab. María Eugenia Herrera, Coordinadora de la Delegación de Trabajo y Servicio Público de Santo Domingo.</b>          Considera que sí se vulneraría este principio ya que en la misma Constitución hace referencia que todas las personas somos iguales y que</p>

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

	<p>todos gozaremos de los mismos derechos y que nadie podrá ser discriminado por muchas razones y entre esas está la edad.</p>
<p><b>4. Acerca de que las políticas de cada empresa para no contratar a personas adultas que rebasen los 40 años limitan derechos del trabajador.</b></p>	<p><b>Ab. Javier Bósquez. Magister en Derecho Laboral.</b>                  En efecto, no es que se vulnere para mi criterio es la falta de oportunidades y el incentivo que tiene que generar el Estado, recordemos que según la Constitución de la República del Ecuador uno de los principios establecidos en el 326 numeral 1 de la Carta Magna establece textualmente que el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. Hay que tomar en cuenta que la edad no es un condicionamiento para el trabajo y el buen desempeño, para mi criterio lo que el Estado debe buscar es generar oportunidades bajo alguna política pública donde también pueda incentivar al sector empresarial de alguna manera.</p> <p><b>Dra. Jessica Álvarez Cuzme. Magister en Derecho Laboral, Abogada en libre ejercicio.</b>                  En efecto se vulnera este principio, ya que, por su condición de edad las empresas hacen caso omiso a las postulaciones de este grupo de personas por su edad.</p> <p><b>Sr. Luis Cruz, Presidente de la Asociación de Jubilados del IESS, Santo Domingo.</b>                  En efecto es una vulneración muy grave porque las personas de 40 años aún son productivas, y se está afectando totalmente el derecho constitucional de acceso a un trabajo digno y sin discriminación.</p> <p><b>Ing. Yamile Buritica, Gerenta de Avena Polaca, Santo Domingo.</b></p>

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

	<p>En efecto, se vulnera este principio ya que como dije antes todos somos iguales y tenemos los mismos derechos.</p> <p><b>Ab. María Eugenia Herrera, Coordinadora de la Delegación de Trabajo y Servicio Público de Santo Domingo.</b> En efecto se vulnera, porque estas personas tienen una experiencia grande y muchos empleadores se limitan a la contratación de este grupo supuestamente para evitarse mayores complicaciones a futuro.</p>
<p><b>5. Acerca de si en el Ecuador existe una diferencia entre las personas consideradas adultas y no adultas para ser parte de la población económicamente activa.</b></p>	<p><b>Ab. Javier Bósquez. Magister en Derecho Laboral.</b> Sostiene que, desde ese punto sí sería una limitante para aquellos trabajadores y la falta de oportunidad para los mismos en igualdad de condiciones, pero debemos entender que no estamos bajo un sistema evaluador de meritocracia debido a que es una empresa privada. En ese aspecto, sí debería el Estado a través de políticas públicas buscar de alguna manera incentivar al sector empresarial de carácter privado para que se generen oportunidades en el ámbito de trabajo para aquellas personas que han alcanzado la edad de 40 años.</p> <p><b>Dra. Jessica Álvarez Cuzme. Magister en Derecho Laboral, Abogada en libre ejercicio.</b> Sostiene que, no cree que el Ministerio del Trabajo adopte o legalice políticas que establezcan no contratar personas que rebasen los 40 años. Sin embargo, algunas empresas pueden estar ejecutando este tipo de políticas, y de ser el caso, por supuesto que se limitan los derechos de los trabajadores que superen los 40 años.</p> <p><b>Sr. Luis Cruz, Presidente de la Asociación de Jubilados del IESS, Santo Domingo.</b></p>

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

	<p>Sostiene que, las empresas han creado políticas para no contratar a personas de 40 años en adelante, contraviniendo el mandato constitucional del respeto y reconocimiento de los derechos del trabajador, porque es una limitante y no pueden acceder a un trabajo digno.</p> <p><b>Ing. Yamile Buritica, Gerenta de Avena Polaca, Santo Domingo.</b></p> <p>Sostiene que, si se limita, ya que como empresaria se ven muchos factores para poder contratar, se ve que tenga ciertas características para cada puesto de trabajo, en nuestro caso particular nos fijamos mucho en la disposición y actitud de la persona.</p> <p><b>Ab. María Eugenia Herrera, Coordinadora de la Delegación de Trabajo y Servicio Público de Santo Domingo.</b></p> <p>Sostiene que sí se limitan los derechos de los trabajadores ya que desde que postulan la vacante para un puesto de trabajo ponen como limitante la edad.</p>
--	--

**Elaboración:** Los autores.

## DISCUSIÓN

El hallazgo más importante del trabajo investigativo se centró en analizar si en tiempos de Covid-19, a las personas adultas que rebasan los 40 años, se les garantizó la estabilidad laboral y plazas de trabajo frente a trabajadores jóvenes, en aplicación del principio constitucional de igualdad y no discriminación; en ese sentido, los entrevistados consideran que sí se vulneraría este principio, ya que en la misma Constitución hace referencia que todas las personas somos iguales y que todos gozaremos de los mismos derechos y que nadie podrá ser discriminado por razones de edad.

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

En su última publicación a febrero de 2021, los indicadores actualizados del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo INEC, señalan una tasa de desempleo del 5.7%, menor a la que se reportó en mayo y junio de 2020, así también, en febrero de 2021 el subempleo alcanzó el 23,2%, evidentemente este se debe a los despidos generados como consecuencia de la recesión económica y consecuente cierre de unidades productivas, cuyo análisis marginal muestra como los más afectados a las personas adultas de entre las económicamente activas. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021).

Por lo tanto, los derechos humanos en el trabajo, incluyen el derecho a trabajar; el derecho a la seguridad social; el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables; el derecho a salarios justos y a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. (OIT,2022).

## **CONCLUSIONES**

El legislador ecuatoriano, si bien es cierto ha incorporado en el Código de Trabajo disposiciones que garantizan el derecho de igualdad que tienen las personas para acceder a un puesto de trabajo, éste no ha reservado un artículo para obligar al empleador a incorporar en su nómina un porcentaje determinado de personas adultas que superen un rango de edad de la población económicamente activa.

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, en el desarrollo de la investigación.

Katherine Mishelle Rosero-Zambrano; Oswaldo Andrade-Salazar

## REFERENCIAS CONSULTADAS

- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. <https://n9.cl/sia>
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Estado: Reformado. <https://n9.cl/bhjvdk>
- Congreso Nacional. (2014). Ley de la Juventud. Ley 49 Registro Oficial 439 de 24-oct.-2001. Última modificación: 07-jul.-2014. Estado: Reformado. <https://n9.cl/h57xz>
- Consejo de la Judicatura. (2020). Mediación. <https://n9.cl/h4k0m>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2015). Sentencia N<sup>a</sup> 139-15-sep-CC. Caso N<sup>o</sup> Cc 1096-12 EP. <https://n9.cl/ku9px>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (Quinta Edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2021). Encuesta Nacional de Empleo, desempleo y subempleo. <https://n9.cl/1cuif>
- Molina, M. (2020). Hay otros mundos, pero están en este. Investigación cualitativa. Revista Electrónica AnestesiaR, 11(6),2. <https://doi.org/10.30445/rear.v11i6.780>
- OIT. (2022). Las normas internacionales del trabajo como derechos humanos. <https://n9.cl/u64q6s>
- Organización Mundial del Trabajo. (2020). OIT Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. <https://n9.cl/s8z8i>
- Presidencia de la República del Ecuador. (2019). Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores. Suplemento del Registro Oficial No. 484, 9 de mayo 2019 Normativa: Vigente. Última Reforma: Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 484, 9-V-2019). <https://n9.cl/ejfk>