

*Tipo de artículo: artículo de investigación*<https://doi.org/10.47460/uct.v29iSpecial.904>

# El principio de igualdad como garantía de acceso al trabajo para adultos mayores: un desafío aún pendiente

\*Ana María Margarita Llanos Baltodano  
<https://orcid.org/0009-0004-6425-1228>  
allanosb@ucvirtual.edu.pe  
Universidad Cesar Vallejo  
Trujillo, Perú

\*Autor de correspondencia: [allanosb@ucvirtual.edu.pe](mailto:allanosb@ucvirtual.edu.pe)

Recibido (08/10/2024), Aceptado (17/12/2024)

**Resumen:** El principio de igualdad como garantía de derecho de acceso al trabajo del adulto mayor es un tema en debate para el mundo jurídico y la sociedad. En este trabajo se analiza si dicha garantía es efectiva en los países latinos, para ello se ha utilizado un enfoque cualitativo y un diseño de teoría fundamentada. Se usó además la técnica de la entrevista y el análisis documental. Los resultados, revelan que el principio de igualdad está protegido desde lo supranacional y nacional, asimismo, subsisten los prejuicios acerca del trabajo en la edad madura. El amparo del acceso al trabajo de los adultos mayores se sustenta en la doctrina, la norma y la jurisprudencia nacional e internacional, precisándose la utilidad de los enfoques de derechos humanos y de envejecimiento activo y positivo. Se destaca que la población adulta mayor presenta un crecimiento acelerado y los países latinoamericanos deben prepararse para tener una norma efectiva que garantice el ejercicio de ese derecho sin discriminación alguna.

**Palabras clave:** principio de igualdad, derecho de acceso al trabajo, adulto mayor.

The principle of equality as a guarantee of access to work for older adults: a challenge still pending

**Abstract.-** The principle of equality as a guarantee of the right of access to work for the elderly is an issue under debate for the legal world and society. This paper analyzes whether this guarantee is effective in Latin American countries, for which a qualitative approach and a grounded theory design have been used. The technique of interview and documentary analysis was also used. The results reveal that the principle of equality is protected from the supranational and national levels, likewise, prejudices about work in middle age persist. The protection of access to work for older adults is based on doctrine, norms, and national and international jurisprudence, specifying the usefulness of human rights and active and positive aging approaches. It is emphasized that the elderly population is growing rapidly, and Latin American countries must prepare to have an effective law that guarantees the exercise of this right without any discrimination.

**Keywords:** principle of equality, right of access to work, older adult.



## I. INTRODUCCIÓN

El derecho fundamental a trabajar ha ido evolucionando conforme los adelantos culturales, sin embargo, queda claro que está muy ligado a la dignidad de la persona, al derecho a la vida, al principio de igualdad y otros derechos conexos. De esta manera, la vida laboral tiene dos hitos temporales, el inicio del trabajo y el final de éste. Centrando ideas sobre ello durante este tiempo, se ha discutido sobre la edad y cómo afecta en el desempeño del trabajo y además sobre qué ocurriría en la vida laboral luego de jubilarse, así como el impacto para acceder a un trabajo a partir de la edad considerada para ser adulto mayor.

En este sentido, es importante destacar que el derecho al trabajo es aquel que nos pertenece como seres humanos, ligado a la dignidad. Alrededor de este derecho se desenvuelven otros como la sindicación, las oportunidades de capacitación, la jubilación, entre otros relacionados con la vida laboral. En algunos países de Europa las investigaciones indican que el factor de la edad muchas veces se configura como un revelador de discriminación que debe ser eliminado [1]. De esta manera, la edad se ha considerado como un referente de trato desigual, sobre todo al comienzo y fin de la vida laboral [2], esto quiere decir que el trabajador se debe desarrollar en las mejores condiciones y éstas no pueden ser impactadas por consideraciones de la edad que hoy en día significan nuevos retos para la salud y la normativa.

En Latinoamérica, de acuerdo con lo reportado por la Comisión Económica, la cantidad de personas mayores en esta región se duplicará en los próximos años, aproximadamente de cincuenta y nueve millones a ciento veinte millones. Este aumento quiere decir que, en el año 2050, el número de mayores en la región llegará a alrededor del veinticinco por ciento, lo cual implica la búsqueda del aseguramiento de condiciones positivas para la vida laboral y el ejercicio pleno de todos sus derechos [3]. En este contexto, en Perú, el informe de junio de 2022 del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que se han presentado cambios que se deben resaltar teniendo en cuenta el género y la edad de la población. En el decenio de los cincuenta, la composición poblacional peruana eran básicamente niños, de manera que el cuarenta y dos por ciento eran menores de quince años de edad [4].

En este proceso de variaciones demográficas, de la población peruana, aumenta la proporción de población adulta mayor de aproximadamente seis por ciento en el año 1950 a trece por ciento en 2022. Lo que se ha revisado se interpretó como que los adultos mayores son un sector cada vez más significativo en la población laboral del país, por ello debe protegerse el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad respecto de toda la población.

Todo lo descrito hizo reflexionar sobre el crecimiento del sector adulto mayor y su impacto en la dimensión laboral de los países, en especial en Perú y la región. Los aspectos ligados al ejercicio del mencionado derecho y el respeto a un trato igualitario para el adulto mayor son valiosos y se debe buscar una regulación inspirada en la normativa internacional y nacional adecuada a la protección de este sector vulnerable y cada vez más importante en la vida económica de los países. Teniendo en consideración dichas reflexiones, el propósito de la investigación fue realizar un análisis profundo del principio de igualdad, donde se evalúe, además, la garantía y el derecho al trabajo del adulto mayor.

Los problemas que afectan al adulto mayor en relación con su desempeño laboral están ligados a la marginación por razones de su edad, en el entendido que es poco lo que económicamente aportan por lo cual se les relega y excluye atentando contra sus derechos fundamentales para ejercer un empleo digno.

En Perú, el máximo intérprete, en el décimo segundo fundamento de la sentencia en el proceso N° 1124-2001-AA/TC68 [5] señala que el derecho al trabajo implica acceder a un puesto y a no ser despedido de él por causa injusta, con ello quiere decir que todos tenemos derecho a trabajar en condiciones dignas y que no atenten contra nuestros principales derechos como es el caso del principio de igualdad y teniendo en cuenta además la edad y la posibilidad de poder acceder al trabajo a una edad avanzada.

El aporte de la presente investigación impacta en el amparo jurídico de un grupo vulnerable en cuanto al ejercicio laboral en condiciones de igualdad a fin de poder destacar la necesidad de contar con dispositivos jurídicos que efectivicen el logro de estos derechos, por ser obligación de los estados el garantizarlos. En tal sentido, el presente trabajo presenta la siguiente estructura: una introducción que expone la problemática planteada, el desarrollo que pretende analizar los conceptos principio de igualdad y derecho de acceso al trabajo del adulto mayor, la metodología descrita en la sección pertinente y los resultados y conclusiones a los que se ha arribado.

## II. DESARROLLO

Existe una sólida tradición en la protección de los derechos fundamentales, así como la necesidad de que el derecho adapte sus postulados a los mecanismos de tutela correspondientes. Dentro de este marco, el principio de igualdad se ha consolidado como un pilar fundamental de toda sociedad, garantizando un trato equitativo para todas las personas. En esta línea de pensamiento, resulta esencial destacar el acceso al trabajo de las personas adultas mayores y analizar cómo este derecho es respaldado y garantizado por el mencionado principio.

Las teorías relacionadas con el principio de igualdad incluyen el contractualismo clásico, la teoría de Rawls, la teoría de Sen y una perspectiva basada en los derechos de la persona [1]. En su teoría de la justicia, Rawls plantea que la igualdad no debe limitarse únicamente al ámbito normativo, sino que debe considerar otros factores sociales, como la cultura y los valores. Por su parte, Sen introduce el concepto de capacidades, argumentando que la justicia debe basarse en lo que cada individuo puede lograr en función de sus circunstancias. De esta manera, su visión de la igualdad no es meramente igualitaria, sino que se ajusta a las necesidades y posibilidades de cada persona.

Para definir el principio de igualdad, el Máximo Intérprete de la Constitución lo conceptualiza en dos dimensiones: como derecho fundamental y como principio. Su alcance se determina a través de tres criterios: igualdad ante la ley, igualdad en la aplicación de la ley e igualdad material. Además, este principio no solo vincula a los Estados y a sus ciudadanos en su relación con el poder público, sino que también regula las interacciones entre particulares, incluyendo el derecho a no ser discriminado.

En este contexto, las concepciones teóricas sobre el adulto mayor señalan que la vejez es un concepto multidisciplinario [7]. En primer lugar, se refiere a este estadio de la vida humana conformado por la dimensión humana material relacionado con la parte biológica y psicológica; otra dimensión es la cultural que toma en cuenta las percepciones del grupo social, así como las ideas y valoraciones de esta edad. En último plano la vejez se asume como una dimensión simbólica relacionada con las esferas políticas, económicas y jurídicas del adulto mayor.

Sin embargo, no se cuenta con una definición normativa del nuevo enfoque de la vejez[8] entendido como una etapa de consolidación plena de la vida del ser humano , en ello ha influido el prejuicio de considerar a la senectud en forma negativa y como un costo social , ese prejuicio debe ser superado puesto que hoy la vejez debe asumirse como una posibilidad de desarrollo, una etapa de la vida en la cual las preocupaciones de hijos pequeños y de familia ya han cesado y dan paso a una mejora profesional y laboral distinta pero activa y productiva.

Una concepción del derecho al trabajo debe abarcar las actividades que realizan tanto los trabajadores dependientes como quienes desarrollan labores por cuenta propia [9], es decir, para quienes tienen un contrato como los que no lo tienen, y en ambos casos no debe interesar la edad, el género ni otro criterio discriminador. Por tanto, el derecho al trabajo exige un acceso digno al empleo y a las condiciones laborales que hagan que este derecho se adecúe para su aplicación a la condición de todos los grupos mayoritarios y minoritarios [10], a su ejercicio sin discriminación y a las nuevas exigencias como el auto empleo, teletrabajo, el emprendimiento, y las opciones laborales a grupos vulnerables como discapacitados y adultos mayores.

A nivel internacional [11] se ha destacado que urge el cambio de esquema cultural en cada sociedad pues los tiempos son otros, el desarrollo científico ha impactado en una mejora de la calidad de vida y de la esperanza vital, conforme a ello los sistemas jurídicos deben ser promotores de las condiciones de la vida laboral digna, en la que se respeten las posibilidades de los adultos mayores a seguir trabajando incluso después de haberse jubilado. Para generar esas condiciones las normas deben incluir opciones de capacitación y sobre todo convocar a los empleadores para ofrecer nuevas oportunidades que aseguren el desarrollo de los proyectos de vida de este grupo de valiosa experiencia y además, es el destino de toda la población.

La discriminación por edad se entiende como el trato desigual a las personas con más de sesenta o sesenta y cinco años, a esta condición se le considera como inmerecida pues el adulto mayor no ha realizado nada para ser tratado desigual, tan solo haber llegado a esa edad. Siguiendo con este razonamiento, es necesario considerar que el trato discriminatorio por la edad está asociada a los estereotipos y prejuicios, ambos son subjetivos pero su impacto se evidencia en las normas y en las oportunidades que se les brindan a los grupos de mayor edad. También se debe valorar que estos estereotipos y prejuicios se manifiestan en prácticas discriminatorias que deben ser erradicadas hacia una concepción positiva de la edad madura [12], [13], [14].

La regulación tutelar de los adultos mayores ha ido perfeccionándose conforme los avances científicos, así, en 1991 se aprobaron los Principios de las Naciones Unidas en relación con las Personas Adultas Mayores [15]. En 2012, al respecto, se emitió la Carta de San José sobre los Derechos de las Personas Mayores de América Latina y el Caribe en 2012. En 2015 se emite un documento interamericano para la amparar los derechos personalísimos de la vejez que pretenden apoyar su inclusión efectiva y participación cada vez mayor en la sociedad. En resumen, en esta normativa, se indica que los derechos del adulto mayor provienen de su dignidad e igualdad que son parte de su naturaleza, por ello, los estados deben proteger su pleno goce.

En la Carta Fundamental peruana, así como en normativas y pactos internacionales, se protegen los derechos de las personas adultas mayores, considerado en la normativa nacional como una Política Multisectorial. En relación a ello, las ideas expuestas en los enfoques considerados en el Reglamento de la Ley de Adulto Mayor peruana se alinean a la protección de los adultos mayores en todos los momentos de la vida laboral, y con mayor énfasis en el acceso a laboral luego de jubilarse, momento en el cual no debe haber un trato discriminatorio. En la ley se establecen los diversos enfoques que orientan la política a favor de este grupo de edad, que son derechos personales, género, intergeneracional e intercultural, que establece la Ley, siendo el fundamento de la necesidad de establecer normas más efectivas para tutelar el ejercicio de los derechos de los adultos mayores para su acceso al empleo.

#### A. Iniciativas en otros países que no son de Latinoamérica

La situación laboral del adulto mayor varía significativamente entre países, dependiendo de factores como la legislación laboral, el sistema de pensiones, la cultura del envejecimiento y las políticas de inclusión laboral. En Estados Unidos, la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA, por sus siglas en inglés) protege a los trabajadores mayores de 40 años contra la discriminación laboral. Sin embargo, a pesar de estas regulaciones, muchos adultos mayores enfrentan dificultades para mantenerse en el mercado laboral o encontrar nuevas oportunidades de empleo. Sin embargo, en sectores como el académico, el jurídico y el consultivo, los adultos mayores suelen mantenerse activos por más tiempo. Además, hay un incremento en los programas de "segundas carreras" y oportunidades de formación para la reinserción laboral de adultos mayores.

Por otro lado, en Dinamarca, la política laboral favorece la inclusión de los adultos mayores en el mercado de trabajo mediante incentivos fiscales a las empresas que contratan o retienen a empleados de edad avanzada. También se han implementado medidas de flexibilidad laboral, como la posibilidad de reducir horas de trabajo sin afectar significativamente la pensión. La tasa de empleo entre personas de 60 a 64 años es de las más altas de Europa, y se fomenta una cultura de envejecimiento activo y saludable. Así también, en Holanda, el enfoque hacia el empleo del adulto mayor está basado en la flexibilidad y la formación continua. Se han desarrollado programas de "lifelong learning" (aprendizaje a lo largo de la vida) para garantizar que los trabajadores mayores puedan actualizar sus habilidades y mantenerse competitivos en el mercado laboral. Además, las empresas cuentan con incentivos para adaptar los espacios de trabajo y ofrecer horarios flexibles a empleados de mayor edad, lo que permite extender su vida laboral sin afectar su calidad de vida.

En Japón, el envejecimiento de la población ha llevado a una transformación en la percepción del empleo para los adultos mayores. Las políticas gubernamentales han promovido la ampliación de la edad de jubilación y la implementación de programas de reemplazo para personas mayores de 60 años. Empresas como Toyota y Panasonic han desarrollado iniciativas específicas para retener a empleados mayores, permitiéndoles ocupar roles de mentoría y capacitación para las nuevas generaciones. Además, la cultura japonesa respeta y valora la experiencia y el conocimiento acumulado de los trabajadores mayores, lo que facilita su permanencia en el ámbito laboral. De esta manera, también en Alemania, se han implementado reformas en el sistema de pensiones para incentivar a los trabajadores a prolongar su vida laboral. Las políticas incluyen bonificaciones para quienes retrasan su jubilación y la posibilidad de combinar pensión y empleo. Además, el país ha fomentado una cultura de formación continua para que los adultos mayores puedan adaptarse a los cambios tecnológicos y las nuevas demandas del mercado.

En general, los países que han desarrollado estrategias exitosas para la inclusión laboral de los adultos mayores comparten algunas características clave: políticas laborales flexibles, formación continua, incentivos para la contratación y retención de trabajadores de mayor edad, y una cultura que valora la experiencia y el conocimiento intergeneracional. Estos modelos pueden servir como referencia para otras naciones que buscan mejorar la calidad de vida y el acceso a oportunidades laborales para sus poblaciones envejecidas.

### III. METODOLOGÍA

El trabajo fue básico y teórico, se centró en mejorar los conocimientos existentes a partir del estudio de la doctrina, norma y jurisprudencia. Se consideró el análisis del principio de igualdad como garantía de acceso al trabajo del adulto mayor y para ello se recabó y sistematizó información documental y las respuestas a la Guía de Entrevista de abogados especialistas en Derecho constitucional y Laboral quienes formaron parte de la muestra de estudio.

El enfoque fue cualitativo, centrado en la teoría fundamentada. Además, el trabajo fue descriptivo, documental y explicativo. Todo esto incluye, la revisión de la doctrina, norma y jurisprudencia para sistematizar la información teórica acerca del principio de igualdad y del acceso al trabajo del adulto mayor y poder identificar su realidad actual, así como las teorías y enfoques respecto de esos derechos. Asimismo, se ha recabado la opinión de los expertos en la materia utilizando entrevistas que han permitido precisar la valoración del acceso al trabajo del adulto mayor y por tanto la necesidad de efectivizar la garantía del principio de igualdad frente a ese derecho. Por tanto, el trabajo estuvo compuesto por los siguientes elementos:



Fig. 1. Elementos que conforman la investigación.

#### IV. RESULTADOS

La investigación ha discurrido conforme la metodología que se ha esbozado, llegando a precisar que el contenido del principio de igualdad es un contenido constitucional, concebido como derecho deber y norma fundante en los sistemas jurídicos.

Alineado a lo previsto en los documentos internacionales y en la Carta Fundamental del Perú, se ha podido precisar que el principio de igualdad se alinea a los principios de legalidad y seguridad jurídicas que sostienen el derecho nacional. Se ha considerado que toda vulneración a la igualdad implica conductas discriminatorias frente a los cuales los estados deben fortalecer normativa e instituciones pues se trata de un derecho base [15], [12]; estas afirmaciones van asociadas al derecho de igualdad, base de todos los derechos, inspirada en la dignidad de las personas.

Las teorías relacionadas a los derechos fundamentales [6][16] y la teoría contractualista clásica identifican que un estado garantista de los derechos humanos es un estado que pretende el bien común para sus nacionales. Queda establecido por tanto que solo los estados dictadores se oponen al ejercicio pleno de estos derechos, pero en los estados democráticos, la finalidad es garantizar este y todos los derechos fundamentales.

Respecto del acceso al trabajo de las personas en edad avanzada permanecen los prejuicios que los catalogan como grupo poblacional que merece atención especial en razón de las necesidades propias de su edad, se precisa que merecen descansar y que los gobiernos deben tutelar sus años finales. Las teorías modernas desarrollan tres concepciones [17] esto es el envejecimiento saludable, activo y positivo. El envejecimiento saludable tiene como idea central la importancia al impacto físico de la edad; el envejecimiento activo destaca actos sociales contra las personas ancianas y estereotipos sobre la edad madura, finalmente el envejecimiento positivo atiende en cuenta la colisión de este proceso en su subjetividad.

Es urgente el cambio de esquema cultural respecto de las personas de edad mayor a fin de que prevalezca la concepción de la participación activa de los adultos mayores en la economía de los países. Por lo tanto, es fundamental reforzar la idea de que la discriminación por razones de edad carece de fundamento científico, ya que los avances médicos han demostrado la superación de estereotipos que consideran a las personas mayores como una población inactiva o incapaz de contribuir laboralmente [18].

Este estudio confirmó que aún persisten estigmas en torno a la vejez, tales como la supuesta incapacidad de adaptación a los cambios, la visión de que las personas mayores son "chapadas a la antigua", llevan una vida monótona, son poco productivas, están deprimidas, pierden creatividad o que la vejez es sinónimo de enfermedad. En el ámbito jurídico, también persiste la noción de que los adultos mayores son dignos de protección únicamente por su estado de debilidad y abandono. Lamentablemente, estos discursos siguen presentes en el ámbito sociocultural e incluso en el marco político y jurídico [19], evidenciando que economías como la peruana están estructuradas para favorecer el empleo juvenil, sin adoptar modelos inclusivos que consideren la participación activa de los adultos mayores en el mercado laboral. Este estudio resalta la necesidad de articular el derecho al trabajo con la inclusión de la población mayor en las economías nacionales, ya que su experiencia profesional no solo aporta valor a las empresas e instituciones, sino que también facilita el aprendizaje intergeneracional, fortaleciendo el clima laboral y promoviendo una visión de vejez plena, activa y positiva [20].

Actualmente se utiliza la categoría de economía plateada o economía senior para referirse a los trabajadores adultos mayores visualizándolos como población productiva, este concepto se ajusta al cambio demográfico de hoy, a las nuevas exigencias y oportunidades [21]. La llamada economía senior se adhiere a conceptos como Economía Social y Solidaria, Economía Inclusiva y, Economía Sostenible; por tanto, se asocia con los objetivos de la Agenda 2030, así como también se desarrolla la importancia del espíritu emprendedor en las personas de edad madura para su auto sostenimiento y el de sus familias.

La consideración de las personas de edad madura no solo debe ser normativo sino también social y cultural, pues los estereotipos y prejuicios impactan de manera teórica pero también en la toma de decisiones gubernamentales. En ese orden de ideas se defiende la posición del envejecimiento activo, productivo y positivo. Si se concibe a la ancianidad como una etapa solo de debilidad estaremos frente a un enfoque desarticulado de los avances científicos y teóricos sobre los cuales se sustentan las normas y la jurisprudencia. Hoy, de manera global, se considera que el edadismo debe ser preocupación de todas las personas no solo de quienes están atravesando esta etapa pues todos llegaremos a ella, nadie puede soslayarse de ser adulto mayor.

La investigación reveló que la jurisprudencia nacional e internacional coinciden en destacar los principios normativos que provienen, en especial, de los Convenios y Tratados de Derechos Humanos de los Adultos mayores como normas prevalentes. La jurisprudencia nacional y de otros países convergen en las ideas como, el adulto mayor es la persona que tiene de sesenta años a más; los derechos de los adultos mayores son los mismos que tienen todas las personas, destacando su dignidad. Los adultos mayores son un sector de especial protección, por tanto, en el trabajo el trato que se debe brindar a este grupo etario es sin discriminación, esto es en condiciones de igualdad, donde todo acto contrario al respeto de dichos derechos es considerado como hostil. Por tanto, el marco regulatorio nacional respecto de este sector poblacional debe asegurar el cumplimiento de las normas globales [11].

Los nuevos modelos, especialmente el enfoque de derechos humanos que inspira la norma y la jurisprudencia, están obligando a una nueva forma de actuación de los gobiernos a formular políticas públicas acorde con los cambios y con la urgente necesidad de valorar la experiencia, el aporte económico y el desarrollo productivo sobre todo coherentemente con el nuevo constructo de la generación senior o generación plateada desde la mirada de un apoyo intergeneracional, el valor de los años de desempeño y las formas especiales de ver la vida de los trabajadores en edad adulta [22].

Se pudo confirmar que los adultos mayores tienen escenarios adversos respecto de su inclusión en el campo laboral, por ejemplo, hay factores comunes como la falta de capacitación, los ingresos de jubilaciones muy bajas y la adaptación a la tecnología digital lo que disminuye las posibilidades laborales, confinándolos a opciones con ingresos precarios. La inclusión laboral de los adultos mayores que se estudió en este trabajo coincide con las ideas de una vejez con mirada distinta, en la cual los adultos mayores fortalezcan su autoestima y visibilidad social y donde los empleadores asuman la importancia de valorar la experiencia de estos trabajadores, influyendo en su proyecto de vida [20].

La investigación permitió reconocer que en Perú hay un vacío regulatorio respecto de medidas que promuevan en forma efectiva el acceso a laboral y además, no se considera la fiscalización de estos esfuerzos en algunas empresas. Por ello se deben tomar en cuenta las experiencias de otros países que asumen como parte de su responsabilidad la atención de este grupo humano de impacto [15], se requiere también que el cúmulo de experiencia de estas personas active una economía productiva en cada uno de los lugares en donde laboran. No se puede ignorar que el futuro traerá consigo una redefinición de la edad de jubilación, lo que exige que las sociedades se reinventen y se preparen para integrar activamente a las personas mayores en el ámbito laboral. La vejez es una etapa inevitable, y es fundamental generar espacios de aprendizaje, tolerancia y convivencia intergeneracional que no solo faciliten el acceso al trabajo, sino que también garanticen la permanencia de este grupo en el mercado laboral. De este modo, la inclusión laboral de los adultos mayores dejaría de ser un desafío jurídico pendiente para convertirse en una realidad presente y efectiva.

#### A. Resultados encontrados en la revisión internacional

En la revisión realizada, se pudo confirmar que existen numerosos países que consideran en sus leyes un trato adecuado y una inclusión laboral del adulto mayor (Tabla 1). Sin embargo, se puede observar también que aún existen desafíos que se deben abordar para alcanzar una mejor calidad de vida para las personas en todas las edades y aún más para las personas mayores, que cada vez son más productivas, activas, con experiencia, con participación y con habilidades que pueden ser aprovechadas.



**Tabla 1.** Principales países que han incluido una reforma en las leyes laborales para beneficio del adulto mayor.

País	Principales Leyes y Políticas	Beneficios para el Adulto Mayor	Retos y Desafíos
Estados Unidos	Age Discrimination in Employment Act (ADEA) protege contra la discriminación laboral a mayores de 40 años.	Protección legal contra discriminación, acceso a programas de formación y empleo flexible.	Persistencia de discriminación laboral en sectores tecnológicos y privados.
Dinamarca	Incentivos fiscales a empresas que contratan adultos mayores, flexibilidad laboral y envejecimiento activo.	Ambiente laboral adaptado, reducción de jornada sin afectar pensión.	Falta de actualización en algunos sectores para adaptarse al envejecimiento.
Holanda	Programas de aprendizaje continuo y adaptación de espacios de trabajo para adultos mayores.	Oportunidades de formación continua y acceso garantizado a empleo digno.	Necesidad de mayor sensibilización sobre la importancia del empleo de adultos mayores.
Japón	Extensión de la edad de jubilación, programas de reemplazo y cultura de respeto a la experiencia laboral.	Oportunidades de mentoría, reemplazo y respeto social a la experiencia laboral.	Ajustes en el sistema de pensiones para evitar crisis económicas.
Alemania	Bonificaciones para trabajadores que retrasan la jubilación, posibilidad de combinar pensión y empleo.	Acceso a pensiones flexibles, incentivos para seguir trabajando más allá de la edad de jubilación.	Inclusión de adultos mayores en sectores tecnológicos.
Canadá	Ley de Protección de los Adultos Mayores, que garantiza acceso a la salud y empleo flexible.	Protección social avanzada y acceso a salud y empleo flexible.	Mejora en la digitalización y formación en sectores emergentes.
Suecia	Sistemas de seguridad social avanzados, incentivos para el empleo de mayores y protección contra despidos.	Salarios justos, condiciones laborales favorables y cobertura de salud integral.	Adaptación a nuevas demandas laborales y flexibilidad en horarios.
Australia	Superannuation Guarantee fomenta planificación financiera para una jubilación activa y flexible.	Planes de retiro flexible, incentivos fiscales y apoyo financiero a mayores de 65 años.	Equilibrio entre retiro anticipado y sostenibilidad del sistema de pensiones.
Francia	Política de "Envejecimiento Activo" que promueve el empleo flexible para mayores de 60 años.	Ambiente laboral inclusivo y programas de integración para trabajadores mayores.	Concienciación sobre beneficios de emplear adultos mayores en sectores tradicionales.
Reino Unido	Equality Act protege a adultos mayores contra la discriminación laboral y en acceso a servicios.	Protección legal contra discriminación y oportunidades de formación profesional.	Promoción de una cultura de inclusión laboral para evitar sesgos generacionales.

La inclusión de las personas mayores en la vida laboral es un imperativo global que responde tanto a principios de justicia social como a necesidades económicas y demográficas. En un mundo donde la esperanza de vida ha aumentado significativamente, excluir a los adultos mayores del ámbito laboral no solo representa una pérdida de talento y experiencia, sino también una contradicción con el ideal de sociedades equitativas e inclusivas. La participación activa de este grupo en el trabajo permite fortalecer el tejido social, garantizar su autonomía financiera y aprovechar sus conocimientos en beneficio de las generaciones más jóvenes, fomentando la mentoría y el aprendizaje intergeneracional.

Además, en muchos países, el envejecimiento poblacional está modificando la estructura demográfica y poniendo en riesgo la sostenibilidad de los sistemas de pensiones. En este contexto, promover políticas que faciliten la continuidad laboral de los adultos mayores, bajo condiciones dignas y adaptadas a sus necesidades, se convierte en una estrategia clave para garantizar el equilibrio entre el bienestar social y el crecimiento económico. Países como Japón, Alemania y Dinamarca han demostrado que es posible crear entornos laborales inclusivos, donde la edad no sea un obstáculo sino una ventaja competitiva. Sin embargo, para que esta integración sea efectiva, es fundamental combatir los estereotipos negativos asociados a la vejez, fomentar la capacitación continua y garantizar que los derechos laborales sean respetados sin discriminación. Solo así se podrá consolidar un modelo de desarrollo sostenible donde todas las generaciones aporten y se beneficien equitativamente.

## CONCLUSIONES

Los prejuicios jurídicos en torno al acceso al trabajo del adulto mayor aún permanecen. Es necesario un cambio de paradigma hacia el envejecimiento activo y positivo que debe inspirar a la normativa y a las decisiones de los Estados pues no podemos soslayarnos ante el incremento poblacional de adultos mayores en los años venideros.

El tratamiento jurisprudencial nacional e internacional del acceso al trabajo del adulto mayor considera que su derecho debe inspirarse en las condiciones de igualdad vinculado a la dignidad de este grupo poblacional. Asimismo, se establece de manera uniforme que todo acto que toma en cuenta la edad es considerado como un acto de hostilidad y vulneración contra sus derechos. Sin embargo, en países latinoamericanos se presenta esta situación en diversos escenarios, no solamente con el adulto mayor sino incluso con personas mayores de 35 años que no son valoradas porque exceden la edad para muchos empresarios.

El principio de igualdad en el acceso al trabajo del adulto mayor es un principio regulado a nivel nacional e internacional, así como sustentado por la doctrina. A nivel interno en Latinoamérica, y por ende, en Perú, hay normas especiales de protección a este grupo etario pero su efectividad es débil. Los adelantos de la ciencia han establecido que la población está envejeciendo y por tanto es un reto para el derecho ajustar las regulaciones estableciendo mecanismos que efectivicen su cumplimiento y promuevan el aporte de los mayores en la productividad nacional, valorándose su experiencia y capacidad de emprendimiento.

## REFERENCIAS

[1] F. Fita Ortega, "La tutela del derecho a la no discriminación de los trabajadores de edad avanzada en el contexto español y de la Unión Europea", *Labos*, vol. 1, n.º 1, pp. 70-89, abr. 2020.

[2] J. A. Pineda Gonzales, "La consideración jurídica del adulto mayor y su problemática en el Perú", *RD*, vol. 4, no. 1, pp. 61-78, Apr. 2019.

[3] CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2016).

Disponible a través de: <https://repositorio.cepal.org/items/4629394d-118f-4828-8f0f-ddaae008072c>

[4] Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Disponible a través de

<https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3124207-boletin-estadistico-n-11-junio-2022>.

- [5] Tribunal Constitucional del Perú. Centro de Estudios Constitucionales, Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral, 2006, Octubre 26, Disponible a través de <https://www.gob.pe/tc>.
- [6] C. Landa Arroyo, "The Human Right to Equality and non- discrimination in the Peruvian Constitutional Court Case Law", Estudios constitucionales, vol. 19, n.º 2, pp. 71-101, 2021.
- [7] M. Isolina Dabove y A. Lucas Gioja, "Enfoque complejo de la vejez. Su incidencia en los derechos humanos", TYD, n.º 33, pp. 14-37, dic. 2022.
- [8] G. Ordóñez Barba, "Discriminación, pobreza y vulnerabilidad: los entresijos de la desigualdad social en México", regsoc, vol. 30, n.º 71, ene. 2018.
- [9] Balseca y Valeria, "Los derechos humanos laborales de las personas adultas mayores en el sector público", M.S. thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, 2020.
- [10] C. Bustamante y S. Arroyo, "La raza como determinante del acceso a un empleo de calidad: un estudio para Cali", Ensayos sobre Política Económica Bogotá, vol. 26, n.º. 57, pp. 130-175, dic. 2008.
- [11] Fundación HelpAge International, "Informe elaborado por la Fundación HelpAge Internacional España", Disponible a través de <https://www.helpage.es/informe-anual-helpage-international>.
- [12] S. Huenchuan. Visión multidisciplinaria de los derechos humanos de las personas mayores. Ciudad de México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022.
- [13] P. Solís. Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. Ciudad de México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2017.
- [14] N. Rodríguez Ávila, "Envejecimiento: Edad, Salud y Sociedad", Horiz. sanitario, vol. 17, nº2, pp. 87-88, abr. 2018.
- [15] A.García y D. Gonzáles. Conflictos entre derechos: ensayos desde la filosofía práctica. Ciudad de México: Centro de Estudios Constitucionales, 2020.
- [16] M.C. Urbano-Guzmán, "El concepto de igualdad en algunas teorías contemporáneas de la justicia", Revista Criterio Libre Jurídico, vol.11, nº1, pp.123-139, marzo 2014.
- [17] I. Madero-Cabib, R. Palomo Vélez y M.S. Jofré Bustos, "¿Incrementar la edad legal de jubilación y extender la trayectoria laboral? Apuntes para la discusión sobre empleo en personas mayores en Chile", Revista latinoamericana de derecho social, vol. 1, nº29, p. 145, 2019.
- [18] V.Mendoza, "Ineficacia de la regulación contenida en el Código Civil sobre la protección a los derechos de los adultos mayores en la sociedad peruana actual", M.S.thesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, 2023.
- [19] L.E.Zárate Negrete y D.C.Caldera González, "Inclusión laboral y calidad de vida del adulto mayor. Un estudio hermenéutico en Guanajuato, México", Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, vol.6, nº28, pp. 71-85, 2021.
- [20] M.Sánchez, M. Stampini, P. Ibararán, F. Vivanco, P. Castillo, C. Buenadicha, A.Castillo, y M. Okumura. La economía plateada en América Latina y el Caribe: El envejecimiento como oportunidad para la innovación, el emprendimiento y la inclusión. USA: BID, 2020.



**Ana María Margarita Llanos Baltodano**, docente y abogado de profesión. Maestra en Psicología Educativa y Doctora en Educación. Catedrático universitario con más de treinta años de experiencia en pre y post grado.