



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2025,
Volumen 9, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

EDADISMO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL PERUANO

**AGEISM AND THE PRINCIPLE OF EQUALITY IN THE
PERUVIAN LABOR MARKET**

Elizabeth Roxana Quispe Cruz
Universidad César Vallejo – Perú

Araseli Dávila Vargas
Universidad César Vallejo - Perú

Roció Elizabeth Cambar Mallqui
Centro de Altos Estudios Nacionales - Perú

Jorge Luis Balbin Arias
Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16365

Edadismo y el principio de igualdad en el mercado laboral peruano

Elizabeth Roxana Quispe Cruz¹

equispecr@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-2068-5807>

Universidad César Vallejo
Perú

Araseli Dávila Vargas

ddavilava96@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1668-4665>

Universidad César Vallejo
Perú

Roció Elizabeth Cambar Mallqui

rcambarm@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-6575-6269>

Centro de Altos Estudios Nacionales
Perú

Jorge Luis Balbin Arias

jorge.balbin@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9601-0427>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Perú

RESUMEN

El objetivo Principal se ha centrado en analizar si el edadismo vulnera el principio de igualdad de las personas adultas mayores en el mercado laboral peruano, asimismo, la metodología se sumergió en un enfoque cualitativo, tipo básico y diseño de teoría fundamentada, siendo su instrumento la guía de entrevista, como resultado obtuvo que la discriminación por edad, genera una violación directa al principio de igualdad, presente en la Constitución Peruana de 1993, concluyendo que el edadismo ha vulnerado gravemente el principio de igualdad de las personas adultas mayores en mercado laboral peruano, ya que consolida su exclusión a través de estereotipos negativos y prácticas discriminatorias que no tienen fundamento objetivo, legal, ni proporcional: aunque existen normativas como la Ley N.º 28518 que prohíben este tipo de discriminación, su aplicación es ineficaz y termina favoreciendo intereses económicos por encima de los derechos laborales de este grupo etario.

Palabras clave: derechos, edadismo, igualdad, laboral

¹ Autor principal

Correspondencia: equispecr@ucvvirtual.edu.pe

Ageism and the principle of equality in the Peruvian labor market

ABSTRACT

The main objective was focused on analyzing whether ageism violates the principle of equality of older adults in the Peruvian labor market, likewise, the methodology was immersed in a qualitative approach, basic type and grounded theory design, being its instrument the interview guide, as a result obtained that age discrimination, The result was that age discrimination generates a direct violation of the principle of equality, present in the Peruvian Constitution of 1993, concluding that ageism has seriously violated the principle of equality of older adults in the Peruvian labor market, since it consolidates their exclusion through negative stereotypes and discriminatory practices that have no objective, legal or proportional basis: Although there are regulations such as Law N. No. 28518 prohibiting this type of discrimination, its application is ineffective and ends up favoring economic interests over the labor rights of this age group.

Key words: rights, ageism, equality, labor

Artículo recibido 12 enero 2025

Aceptado para publicación: 15 febrero 2025



INTRODUCCIÓN

La presente investigación ha consolidado su importancia, de acuerdo a la problemática latente del edadismo frente al principio de igualdad, en personas mayores en el sistema laboral peruano, de acuerdo con Cuentas (2024) quienes han enfrentado mayor discriminación debido a la edad, han sido las personas de tercera edad, pues en el contexto social peruano se ha relegado a las personas de este grupo etéreo, descartándolas de plano para cubrir puestos de trabajo, violentando con ello su derecho laboral, el principio de igualdad, y demás derechos conexos que devienen en vitales para su subsistencia. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (2021) confirmó que el edadismo categoriza y divide a las personas provocando daños e injusticias, mediante prejuicios discriminatorios, creencias de tono estereotipado como también políticas institucionales irracionales; todo en conjunto ha desmesurado los conflictos que enfrentan en el entorno laboral y productivo del país, obviándose descabelladamente los derechos que la Constitución protege y los paradigmas sociales de los adultos mayores.

El edadismo, el principio de igualdad y el contexto laboral peruano han entrado en conflicto jurídico social, convirtiéndose en una problemática neurálgica dentro de los cánones del derecho constitucional y laboral, de acuerdo con la Fundación HelpAge Internacional España (2022) todas las personas han de recibir un trato igualitario y respetuoso, sin sufrir discriminación por razones de edad, género, raza, religión u orientación sexual y así acceder a un trabajo digno que permita su desarrollo integral. Es por ello que la presente esta investigación radica en la necesidad de visibilizar estas realidades y promover un cambio sostenido en el ordenamiento normativo, pues se ha buscado cautelar en positivo los derechos que emanan de la Norma Suprema y otros convenios internacionales.

Frente a ello, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las United Nations, (2023) alinearon esta investigación con el ODS N.º 8 de la agenda 2030, que tiene como finalidad promover el crecimiento económico, el empleo inclusivo y sostenible y también el trabajo decente para todos y esto se enfoca especialmente en la inclusión laboral de las personas mayores y en brindarles oportunidades en el mundo laboral formal: además de todo esto, las submetas en los puntos 8.5, 8.7 y 8.8 han tratado el tema de la empleabilidad de las personas mayores para hacer más fácil su acceso a empleos formales y fomentar un crecimiento económico que incluya a todos, según lo que explican Flores y Aballe (2021) estos lineamientos han sido creados para que los centros de estudios superiores intenten a través de la



investigación científica resolver los problemas sociales que enfrentamos.

En esa línea Bachelet (2021) mencionó que el edadismo no solo afecta a las personas mayores, sino que también tiene un impacto en toda la sociedad dañando la dignidad sin importar su edad o género, pero a pesar de todos sus efectos negativos, el edadismo es tan común y ha sido normalizado en las actitudes políticas leyes e instituciones: por lo cual existe la urgencia de tratar el edadismo como un problema social serio, ya que eliminar los prejuicios es clave para promover un entorno de trabajo que sea inclusivo y justo, que permita a los adultos mayores contribuir completamente a la sociedad , mejorando la calidad de vida de todas las personas involucradas.

Asimismo el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024) informó que en el primer trimestre de 2024 la tasa de desempleo entre los adultos mayores se ubicó en un 4.4% lo cual representó un aumento de 1.4 puntos porcentuales en comparación con el mismo periodo del año anterior: en las áreas urbanas la tasa de desempleo llegó al 5.9% mostrando un incremento notable en relación con los meses de enero febrero y marzo de 2023 cuando era de 4.0%: este aumento en el desempleo reflejó las crecientes dificultades que los adultos mayores enfrentaron para mantenerse en el mercado laboral o para reincorporarse a él sobre todo en las zonas urbanas donde la competencia es más fuerte y las barreras laborales por edad son bastante evidentes y limitantes. Además, en el contexto local Nájara (2023) reconoció que el edadismo podía hacer que las personas mayores fueran más vulnerables en el mercado de trabajo y también podía ayudar a perpetuar prácticas como el trabajo forzoso o la explotación lo cual complica aún más la situación de los adultos mayores que buscan oportunidades laborales justas.

Por otro lado, la falta de atención a este tema también ha llevado a vulneraciones de derechos laborales, según Gallo (2021) debido a prácticas como la negativa a contratar a personas mayores, prejuicios sobre sus capacidades, despidos sin justificación o condiciones laborales desfavorables; estas acciones además de afectar negativamente a las personas adultas mayores, también representan un costo socioeconómico significativo para el país, ya que se desaprovecha el potencial de los adultos mayores y se aumentan los niveles de desempleo o la necesidad de asistencia social.

La problemática del edadismo ha impactado de manera negativa en el desarrollo integral así como en el bienestar psicológico y emocional de las personas adultas mayores: una revisión sistemática de 45

países realizada por Chang et al. (2020), descubrió que el 95.5% de los estudios sobre edadismo reflejan efectos adversos en la salud física y mental de este grupo etario: si no se aborda esta situación, el edadismo se seguiría perpetuando en la sociedad y la falta de investigaciones completas dificultaría la implementación de estrategias efectivas basadas en políticas públicas. Además, según Elvira y Santos (2024) es necesario adoptar medidas integrales para favorecer la autonomía económica de las personas afectadas, eliminando el edadismo promoviendo la igualdad, la seguridad laboral y fomentando que las empresas adopten políticas que valoren la diversidad de edades en sus equipos de trabajo.

Para ello, se han formulado las siguientes interrogantes: como problema general: ¿El edadismo vulnera el principio de igualdad de las personas adultas mayores en el mercado laboral peruano?; como primer problema específico: ¿El edadismo trasgrede los derechos fundamentales de las personas adultas mayores?; como segundo problema específico: ¿El edadismo vulnera la estabilidad laboral de las personas adultas mayores?; como tercer. problema específico: ¿Las políticas públicas son efectivas para contrarrestar el edadismo hacia las personas adultas mayores?

Ante esta problemática, se han formulado los siguientes Objetivos: Como objetivo general; Analizar si el edadismo vulnera el principio de igualdad de las personas adultas mayores en el mercado laboral peruano; como primer objetivo específico: Explicar si el edadismo trasgrede los derechos fundamentales de las personas adultas mayores; como segundo objetivo específico: Establecer si el edadismo vulnera la estabilidad laboral de las personas adultas mayores; como tercer objetivo específico: describir si las políticas públicas son efectivas para contrarrestar el edadismo hacia las personas adultas mayores.

La investigación se justificó teóricamente al aportar un conocimiento profundo sobre las categorías de edadismo y la igualdad laboral, ya que permitió analizar cómo estas se confrontan en situaciones concretas lo cual según Marañón et al. (2020) construyó una base sólida que no solo facilita la comprensión de la crisis actual del derecho laboral que afecta directamente a los adultos mayores, sino que además ofrece una guía para generar respuestas efectivas que busquen prevenir futuras exclusiones laborales: este enfoque teórico resalta la importancia de abordar la discriminación por edad como un problema estructural dentro del ámbito laboral que requiere soluciones bien fundamentadas para garantizar la igualdad de oportunidades.



Desde una perspectiva social Bonet et al. (2023) subrayaron que el análisis detallado de los efectos del edadismo en la vida cotidiana de las personas mayores ha sido crucial porque permite proponer soluciones viables que fomenten políticas laborales inclusivas y más equitativas: este tipo de investigación no solo visibiliza las experiencias de exclusión que enfrentan las personas mayores, sino que también promueve el diseño de entornos laborales donde la edad no sea un factor que limite el acceso o la continuidad laboral. Asimismo Fernández (2020) destacó que documentar los impactos específicos de esta forma de discriminación contribuyó significativamente a abrir un debate necesario sobre la importancia de construir un ambiente laboral equitativo y basado en principios de igualdad.

Metodológicamente, la investigación empleó un enfoque cualitativo con un diseño de teoría fundamentada el cual como plantean Arias y Covinos (2021) resulta especialmente útil para sistematizar entrevistas realizadas a especialistas y para desarrollar propuestas basadas en evidencia que puedan ser aplicadas tanto en la formulación de políticas públicas como en la transformación de los entornos corporativos: este enfoque metodológico permitió explorar en profundidad las dinámicas de exclusión laboral relacionadas con el edadismo y generar propuestas concretas que buscan impactar positivamente en la vida de las personas mayores y en la cultura laboral en general.

Entre los antecedentes internacionales: con respecto al edadismo, hallamos en España a Rodríguez et al. (2023) quienes estudiaron cómo el edadismo aparece en las políticas públicas de España, centrándose específicamente en el ámbito laboral; exteriorizando al mismo tiempo, la existencia de varios factores que contribuyen a fomentar el edadismo como los estereotipos negativos asociados a la edad, la falta de medidas de protección laboral, junto a la ineffectividad de estas, para las personas mayores; asimismo, concluyeron que estas actitudes edadistas están muy arraigadas en las políticas públicas lo cual impide que las personas mayores puedan participar completamente en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los demás y resaltaron la importancia de crear nuevas políticas que promuevan la inclusión garanticen un trato justo y equitativo para los adultos mayores.

En una reciente investigación en Uruguay, Martínez (2024) en su artículo sobre la edad en el mundo laboral, indicó que el edadismo ha comprendido parámetros discriminatorios y prejuiciosos sostenidos en la edad de la persona, siendo notorio ello en la reducción de contratación y valoración de empleados de mayor edad, convirtiéndose en un sesgo estereotipado, concluyó que las empresas han reducido a

más de la mitad las posibilidades de contratar a personas de edad avanzada.

Asimismo, hallamos el informe mundial sobre el edadismo elaborado por la Organización Panamericana de la Salud (2022) donde como objetivo principal desarrollaron la semántica del edadismo, conteniendo estos factores como, los estereotipos (como o qué pensamos), los prejuicios (cómo se sentía o nos sentimos) y la discriminación (cómo se actuaba o actuamos) hacia otras personas o hacia una misma/o, en este caso por la edad, ello tuvo repercusiones serias en la salud, el bienestar y los derechos humanos, representando un impedimento fuerte para desarrollar políticas y acciones aplicables y oportunas, exacerbando las desigualdades ya existentes y excluyendo a las personas mayores del normal desarrollo social.

Dando continuidad a lo dicho anteriormente, Estrada et al. (2024) llevaron a cabo, una investigación sobre la vejez y las normas no discriminatorias y su principal objetivo fue analizar las normativas relacionadas con la igualdad pasiva y la equidad activa, donde concluyeron que la discriminación hacia los adultos mayores se ha manifestado desde acciones de rechazo directo hasta formas más sutiles y disimuladas las cuales suelen justificarse socialmente por la defensa de valores tradicionales o exagerando las diferencias entre generaciones: estas actitudes de discriminación tuvieron un impacto negativo en el bienestar mental de las personas mayores, ya que aumentaron los síntomas depresivos y los niveles de aislamiento social además de afectar su rendimiento laboral y bajar su autoestima y también encontraron que esta discriminación por edad está relacionada con una mayor probabilidad de desarrollar síntomas de depresión y que aquellos adultos mayores que empezaron a creer en los estereotipos negativos sobre la vejez tendieron a actuar según esos estigmas lo cual empeoró su estado emocional aún más.

En esa misma línea, Bravo et al. (2024) realizaron un estudio sobre la discriminación laboral haciendo una revisión panorámica cuyo objetivo fue analizar la discriminación en todas sus formas, enfocándose especialmente en el ámbito laboral relacionado con la edad, concluyeron que ha existido un trato desigual y desfavorable hacia empleados sostenido en su edad y que este trato no tiene nada que ver con el desempeño real que ellos muestran en sus trabajos y además resaltaron que este tipo de discriminación representa un claro ejemplo de prejuicio estructural el cual afecta aspectos clave como la satisfacción laboral de los trabajadores, el sentido de justicia que perciben y en general su salud tanto



física como psicológica, ya que las personas adultas mayores que sufren discriminación han experimentado efectos negativos en su bienestar debido al incremento del estrés laboral y a una disminución en la percepción de equidad dentro del entorno de trabajo.

Con respecto al derecho fundamental al trabajo la International Labour Organization (2009) hizo referencia a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y destacó el artículo 23 donde se ha establecido que el derecho al trabajo es un derecho fundamental que no solo significa poder acceder a un empleo, sino que también incluye la libertad de decidir el tipo de trabajo que se quiere realizar en un ambiente que garantice la dignidad, la justicia y también la seguridad: este derecho además implica la protección de los trabajadores frente al desempleo, lo cual asegura la preservación de sus medios de vida tanto para hombres como para mujeres trabajadoras: además la OIT subrayó la importancia de la igualdad de ingresos o salario para trabajos de igual valor sin que se puedan hacer diferencias con base en la edad, el género, la nacionalidad, el estado civil o cualquier otra característica que pueda ser motivo de discriminación: el propósito final es eliminar la discriminación y asegurar un trato justo y digno para todos los trabajadores sin importar sus características personales.

Siguiendo con lo mencionado, hallamos a Torres (2022) quien realizó un estudio en España sobre cómo se cruzan el edadismo y el género en el mercado laboral especialmente en casos de desempleo de larga duración y usando una metodología mixta analizó datos del instituto Nacional de estadística - INE y del Sector Público de Empleo Estatal – SEPE, junto con entrevistas realizadas a mujeres mayores de 45 años: los resultados de su estudio mostraron que la duración del desempleo aumentaba conforme aumentaba la edad de las personas lo cual revela una clara discriminación en los procesos de contratación y el estudio subrayó las dificultades específicas que enfrentan estas mujeres especialmente durante la pandemia de COVID-19 y llegó a la conclusión de que la combinación de edad y género agrava la situación de vulnerabilidad laboral de este grupo lo cual hace urgente la implementación de políticas inclusivas que puedan reducir estas desigualdades.

Con una visión enfocada en la región, Román y Velásquez (2024) llevaron a cabo una investigación en Loja, Ecuador; sobre la discriminación y la vulnerabilidad que enfrentan los adultos mayores en el ámbito laboral: usando un enfoque descriptivo y no experimental y combinando trabajo de campo con entrevistas, este estudio puso en evidencia los problemas sociales y económicos que han afectado la

supervivencia de este grupo de personas mayores: la investigación destacó la urgente necesidad de crear políticas públicas que aseguren el acceso a recursos esenciales como vivienda y atención médica mientras también se respeten los derechos de las personas mayores: así también concluyeron que la discriminación laboral hacia los adultos mayores ha sido evidente y que las políticas actuales necesitan ser reformadas para asegurar su inclusión y su protección económica.

En esa misma línea, Mena y Guerra (2023) examinaron los marcos legales y constitucionales en Ecuador que buscan proteger a las personas mayores con el fin de mejorar su desarrollo y asegurar sus derechos: así también analizaron las contradicciones entre lo que se establece la ley y lo que ocurre en la práctica respecto al envejecimiento y sus derechos: concluyeron que existe una gran brecha entre los derechos legales que se garantizan a las personas mayores y la manera en que realmente se implementan en la sociedad, ya que a pesar de los avances en la legislación la discriminación por edad sigue presente lo cual hace necesario fortalecer las políticas para asegurar que las personas mayores puedan disfrutar de una vida digna y que sus derechos estén efectivamente protegidos por la ley.

Cabe mencionar, que en España la Confederación empresarial de Madrid (2022) en su artículo sobre las relaciones y la estabilidad laboral, manifestaron los parámetros de la estabilidad laboral frente a la edad del trabajador, indicando que los despidos laborales que son motivados por la edad del trabajador se encuentran en el rango de infracciones muy graves, para lo cual se ha considerado una multa que oscila entre siete mil quinientos y los doscientos veinticinco mil euros, debiendo las empresas aplicar medidas para evitar la discriminación de forma directa o indirecta por razón de edad, discapacidad u otros aspectos que ponga en indefensión sus derechos a la igualdad de trato y no discriminación.

También en Estados Unidos una evolución a favor sobre el edadismo de acuerdo con Acemoglu et al. (2022) en su artículo Therise of age-friendly jobs examinaron la evolución de la empleabilidad de las personas adultas mayores en el trabajo, estableciendo que en EE. UU., el 75% de los empleos de los últimos treinta años se adaptaron para permitir mayor autonomía, mayor flexibilidad y menores exigencias locales a las personas adultas mayores, características estas muy apreciadas por los trabajadores de la tercera edad. Asimismo, se registró o por un serio análisis de descripciones de empleos hecho mediante inteligencia artificial, 49 millones de puestos laborales los cuales en su mayoría no fueron amigables con ese grupo etario. Y, aunque varios de estos trabajos fueron adaptados,

muchos de ellos no se ocupaban por personas adultas mayores. El estudio también remarcó la importancia de esta tendencia en el contexto de que las personas mayores de 50 años pasaron de 65 millones en el 1990 a 118 millones en el 2022 y pronto llegarán a alcanzar los 155 millones en el 2050. Asimismo, en España de acuerdo con la Fundación Pasqual Maragall (2024) el edadismo se ha entendido como los estereotipos que las personas tienen además de los prejuicios y la discriminación que están relacionados con la edad, este fenómeno social ha surgido de muchas maneras diferentes y afecta tanto a nivel social como de forma individual. En el nivel institucional son observados cuando se ha presentado en las leyes y políticas o hasta en los servicios que terminan limitando que las personas participen por su edad limitándoseles el acceso a la salud o a lo financiero, incrementando las inequidades estructurales. A nivel de las relaciones interpersonales se da en las interacciones de todos los días, al excluirlos o ignorarlos por su edad y muchas con un lenguaje que refuerza negativamente los estereotipos negativos sobre el envejecimiento. Por último, el edadismo es autoinfligido, y se da cuando las personas adultas mayores adoptan peyorativamente prejuicios empezando a verse a sí mismas como menos capaces y autolimitándose y cerrándose puertas lo que conlleva que terminen aisladas y dependientes de otros.

En el ámbito nacional hallamos a Pineda (2019) en su artículo sobre el adulto mayor y su consideración jurídica, analizando la ausencia de una institución jurídica que brinde protección jurídica integral, concluyó que el envejecimiento poblacional ha mostrado una proyección de incremento en la cantidad de adultos mayores, tanto a nivel global como en Perú, donde su situación social suele ser precaria. Asimismo, este grupo etario ha enfrentado problemas como la falta de promoción y protección, lo que los deja en condiciones de riesgo elevado, discriminación y abandono tanto material como moral. La falta de un marco legal que los distinga como grupo vulnerable contribuye a que reciban el mismo trato que otros adultos, sin considerar el deterioro físico y mental propio de la edad avanzada. Aunque la Constitución establece un principio de protección especial para los ancianos en abandono, esta protección no cubre todas las situaciones de vulnerabilidad que enfrentan.

En esa línea el Poder Judicial (2022) resaltó en su nota de prensa sobre priorizar la ejecución de sentencias de adultos mayores, otro aspecto importante con respecto a este grupo etario, pues sostuvo que la justicia debe ser celer y prioritaria para las personas adultas mayores, ya que vienen de un



entorno de vulnerabilidad, por ello los operadores de justicia tienen una doble responsabilidad, pues deben impartir justicia pronta y eficaz y al mismo tiempo corresponder al proceso de envejecimiento y la condición de vulneración de los justiciables con edad avanzada.

Tenemos también el estudio de Ita (2020) quien analizó la discriminación por edad en el distrito de Carabaylo, enfocándose en el edadismo que afecta a las personas mayores: esta investigación hermenéutica utilizó entrevistas en un grupo pequeño de participantes para obtener datos precisos sobre los factores principales que generan discriminación, los resultados mostraron que existen actitudes negativas hacia el envejecimiento que impactan de forma negativa en el desarrollo social de las personas mayores y el estudio concluyó que en el contexto familiar la falta de empatía hacia los mayores afecta a toda la comunidad y destacó la importancia de tomar medidas para contrarrestar estas actitudes discriminatorias que afectan a este grupo de edad.

Por otro lado, Tapia (2020) examinó cómo las personas mayores son abandonadas, desprotegidas e invisibilizadas lo cual vulnera sus derechos y libertades fundamentales: su estudio tuvo como objetivo identificar las deficiencias en la implementación de la Ley N.º 30490 y su reglamento, revelando que las personas mayores enfrentan condiciones de vulnerabilidad constante y el estudio concluyó que es esencial promover su inclusión e integración en la sociedad para asegurar que puedan vivir en pleno respeto de sus derechos y dignidad humana.

Yaya (2022) investigó el impacto de la discriminación en el distrito judicial de Arequipa, Perú, enfocándose en las formas de discriminación racial, de género y étnica, sus resultados mostraron que la discriminación más frecuente era aquella basada en la raza, el género y la etnia, lo que atentaba contra el derecho a la igualdad. Las víctimas de estas formas de discriminación experimentaban depresión, odio, violencia, resentimiento social, aislamiento y una reducción en su calidad de vida, afectando gravemente su bienestar psicológico y su dignidad.

Por otro lado, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, (2020), mediante el Expediente N.º 17929 – 2016 estableció que un trabajador que es cesado a los 74 años y que fue contratado cuando tenía 70, no constituye, implicancias discriminatorias, ya que la causal de extinción de vínculo laboral ha sido prevista en la norma, articulado 16 del TUO del D.L. 728, donde se ha determinado que la jubilación es automática si el trabajador tiene 70 años, ante ello se ha destacado

el voto singular del maestro laboralista y magistrado Yangali Iparraguirre, quien observo un vicio con rasgos discriminatorios, dándose este al negar un contrato a plazo indeterminado con posterioridad a los 70 años, por cuanto tampoco se dio la correcta motivación para sostener del porqué el justiciable ha tenido la única opción de ostentar un contrato temporal.

En una línea contraria, ejemplificando el contexto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2019) en su Casatorio Laboral N.º 5279-2018 La Libertad, de acuerdo a lo decidido por el Ad quem confirmó el fallo de primera instancia, dado que sostuvo que la empresa Casa Grande S.A.A. dejó entrever de manera implícita su voluntad de continuar con el vínculo laboral del demandante después que este cumpliera 70 años. La empresa, aun sabiendo que su edad de jubilación había sido el 11 septiembre 2015, firmó un contrato con vigencia hasta el 31 enero 2016. Por lo tal, aun los contratos modales hayan sido desnaturalizados, existe un vínculo contractual indefinido, subsistiendo por encima el acuerdo con el trabajador a pesar de superar los setenta (70) años de edad. Se concluyó que efectivamente había una relación laboral indefinida y se ordenó indemnización por despido arbitrario.

La Segunda Sala de la Corte Suprema, en el mismo casatorio en su fundamento décimo segundo, estableció que la demandada, tuvo el propósito de mantener contratado al demandante después de que el mismo cumpliera 70 años de edad (lo cual ocurrió el 11 de septiembre de 2015), había acordado explícitamente que el contrato se mantendría vigente hasta el 31 de enero de 2016. Por lo tanto, no resulta válido extinguir ese contrato por jubilación automática. Este propósito también se evidenció en el pago de una indemnización al demandante, la cual constituye también el sustento para concluir que ambas partes habían convenido que el vínculo laboral no extinguiría automáticamente por jubilación de conformidad con el artículo 21º del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 emitido por la Presidencia de la República (1997) y promulgada por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Concerniente a las Políticas públicas, el Estado peruano a pesar de que ha establecido en una serie de dispositivos normativos desde considerar como delito la discriminación estructural por edad, asimismo, promover políticas para fortalecer los derechos fundamentales de personas adulto mayor, crear programas de ayuda para mayores de 65 años, ello ha sido insuficiente, pues la discrecionalidad con la que se maneja el contexto laboral ha dejado desvalidos a las personas de tercera edad, siendo esta

postura reforzada por las United Nations (2024) pues a pesar de que saludaron los avances en el marco jurídico peruano, establecieron que aún existen deficiencias notorias y graves, ya que la persistencia de edadismo y discriminación por motivos de edad en el Perú, aún restringe el acceso de las personas mayores a servicios básicos y repercute en su inserción en el mercado laboral y en la vida pública, incluso en los terrenos de la política, autorizando el hecho de que acabe en violencia, abuso e incluso en abandono familiar.

Las políticas normativas que se basan en la edad de las personas adultas mayores según Díaz (2020) se consolidaron en varias normativas laborales que consideran la edad del trabajador como una razón para poner fin a la relación laboral: entre estas normativas está la Ley N.º 30057 de Servicio Civil y el Decreto Legislativo N.º 728 de Productividad y Competitividad Laboral junto con el Decreto Legislativo N.º 276 los cuales establecen que la edad límite para el cese laboral es de 70 años mientras que la Ley N.º 29944 de Reforma Magisterial establece un límite de 65 años para los trabajadores del sector educativo.

Es necesario indicar que, el Congreso de la República (2014) mediante la Ley Universitaria N.º 30220 estableció el límite de 70 años para los trabajadores, permitiéndoles solamente ejercer el cargo de profesores extraordinarios. Aunque la ley permitía la forma de contratación extraordinaria, limitándola al 10 % del número de profesores, se criticaba que la ley tuviera como criterio de permanencia a la edad, porque si uno no era designado como extraordinario, se caía en el cese del trabajador. Así, en la norma pública pero también en la norma privada, se alegaba que el cese por límite de edad implicaba una presunción de incapacidad del trabajador, una interpretación cuestionada por el Tribunal Constitucional en diversas ocasiones.

Es necesario mencionar que el edadismo también muestra un enfoque obligatorio para la ocupación de algunos cargos, siendo precisos, el máximo órgano intérprete de la Carta Magna que es el Tribunal Constitucional tiene en su Ley Orgánica, promovida por el Congreso de la República (2004) ciertos requisitos obligatorios relacionados con la edad mínima para poder llegar a ser magistrado miembro de dicho tribunal, tanto es así que en el artículo 11 inciso 3) se especifica de manera explícita que para ocupar este cargo la persona debe ser mayor de 45 (cuarenta y cinco) años de edad, pues los años en este caso son sinónimo de experiencia y sabiduría para ocupar un cargo en el tribunal más alto del país.

Lo mencionado en el párrafo anterior lleva a reflexionar sobre la filosofía del edadismo ya que Fernández (2023) realizó un recuento y análisis de la literatura greco arcaica en el cual destacó que en los diálogos de Platón, este filósofo subraya el respeto y la reverencia que se le debe a los ancianos quienes eran escuchados y consultados debido a la sabiduría y experiencia que acumulaban a lo largo de los años, características que los convertían en guías de la sociedad y les permitían asumir roles tanto filosóficos como políticos: Platón recuerda a Píndaro quien afirmaba que aquel que ha vivido de manera justa y piadosa llega a la vejez con esperanza y con buena reputación y en la obra Parménides la vejez es vista como un símbolo de autoridad aunque esta autoridad se fortalece a través del saber cómo se observa en la relación entre el joven Sócrates y el anciano Parménides: además en la obra Eutidemo, Sócrates invita a los demás a aprender y señala que la convivencia entre jóvenes y ancianos es una vía hacia el conocimiento, siendo necesario superar las quejas y enfrentar los prejuicios o edadismo para lograr un aprendizaje verdadero entre generaciones.

Por otro lado, Solón que fue un legislador mencionado en estos textos, expresó que: envejezco aprendiendo todo lo que puedo, lo cual resalta la importancia y la virtud de seguir aprendiendo a lo largo de la vida ya sea alguien joven o mayor: por último en la obra República, Céfalo menciona que en la vejez los placeres del cuerpo disminuyen pero se intensifica el deseo por la conversación y el pensamiento reflexivo además de señalar que la riqueza no representa un factor decisivo ni contribuye de manera significativa a resolver las dificultades que surgen en la vejez.

Para el enfoque teórico el presente estudio incorporó la Teoría del Edadismo, planteada por Butler (1969) donde indicó que a medida que transcurría el tiempo, la sociedad había modificado suficientemente su manera de ver a las personas mayores resaltando como un problema significativo la discriminación por edad. En ese sentido, utilizó como uno de los primeros ejemplos de edadismo la oposición de la comunidad a la construcción de una residencia para mayores, que vendría a ser el primer ejemplo de prejuicio entre grupos de edad. Más tarde, ya en 1975, consolidó su definición, comparando el edadismo con el racismo, el sexismo, etc. De este modo muchos estudios posteriores se basaron en su definición para comprender los estereotipos y el trato injusto que reciben las personas de edad avanzada en diferentes contextos sociales.

La teoría del manejo del terror de acuerdo con Greenberg (1986) se ha constituido en el intenso miedo



que la muerte, junto con las fragilidades, que han llegado a experimentar y dando a lugar al surgimiento de la ansiedad en el ser humano; de acuerdo con esta aportación teórica, la vejez normalmente se ha asociado a la enfermedad y a la muerte a nivel general, dado que su probabilidad suele ser mayor a medida que avanza a las etapas finales de la vida, una proximidad que ha incrementado el rechazo y la aversión hacia la vejez que poseen muchas personas y que queda evidenciado en actitudes más negativas hacia los ancianos en comparación con los jóvenes, de manera que la ansiedad por la finitud y el miedo por el deterioro a nivel físico y fisiológico se proyectan, socialmente, en los prejuicios y actitudes discriminatorias que se llevan a cabo desde los individuos hacia las personas mayores. De tal manera que el hecho de rechazar la vejez queda asociado a un mecanismo psicológico de defensa contra el miedo a la propia muerte.

Según la Teoría del Embodiment de Levy (2009) las evocaciones que producían las personas mayores se dieron entorno a las múltiples etapas de su vida, esta transmisión de las actitudes edadistas llegaron a desarrollarse en fases explícitas, esto es, primero se iban aprehendiendo a lo largo de la vida, muchas veces de forma inconsciente, posteriormente, la influencia de las mismas aumentaba o decrecía en función de la edad y en último lugar se fueron transmitiendo a través de múltiples vías hasta asentarse como actitudes hacia la vejez. Esta teoría ha explicado que la difusión de persona a persona de los estereotipos y las percepciones alrededor de la vejez se ha consolidado socialmente.

Con respecto a la teoría de, la legalidad del principio de igualdad encontramos a Pizzorusso (1977) quien en su obra *Delle fonti del diritto* analizó la relación entre el principio de legalidad la seguridad jurídica y el carácter erga omnes de las normas: él fundamentó que las leyes y disposiciones normativas deben ser aplicables a todos por igual y no deben ser creadas de manera “ad personam” es decir personalizadas para casos o individuos específicos: su postura se basó en la idea de que tanto la seguridad jurídica como la igualdad ante la ley se verían comprometidas si se permitieran normas diseñadas solo para personas o casos particulares, ya que esto erosionaría el principio de universalidad que es un elemento esencial que debe caracterizar a las leyes: además enfatizó el efecto normativo típico de las disposiciones con carácter general y destacó que su naturaleza erga omnes es crucial para mantener la coherencia y la estabilidad dentro del sistema jurídico: sin embargo, señaló que se vulnera el principio de igualdad si por ejemplo se excluye a una empresa específica o a ciertos trabajadores de



los derechos y disposiciones laborales que son aplicables de manera general a otros.

Concerniente al principio de igualdad Chappuis (1994) desarrolló su teoría de los Valores Constitucionales, donde indicó que el principal desafío de estos valores radica en que cualquier justificación para una desigualdad debe ser lo suficientemente sólida y tener un peso específico dentro del sistema de valores establecido por la Constitución: para evaluar si una desigualdad puede ser justificada se realiza un balance entre la razón presentada y el interés legítimo constitucional determinando si la justificación se opone a los valores constitucionales o si se ajusta al marco normativo: aunque el principio de igualdad ha estado en debate debido al subjetivismo que muchas veces afecta su aplicación este sigue siendo esencial para dar objetividad a un concepto que de por sí es abstracto: por ello analizar una posible violación de este principio requiere examinar los valores fundamentales que sostienen el orden legal y promueven una convivencia pacífica basada en el respeto a los derechos humanos.

En esa misma línea Facio (1996) a través de su teoría de los principios iguales destacó que el principio de igualdad laboral se deriva de la igualdad ante la ley estableciendo que todas las personas deben recibir un trato equitativo sin importar su raza sexo origen nacional religión opiniones políticas u otra condición: de manera complementaria Nikken et al. (1984) ampliaron esta idea al afirmar que el principio de igualdad implica que todas las personas tienen los mismos derechos y obligaciones y, por lo tanto, merecen un trato igualitario además de las mismas oportunidades sin ser discriminadas por ninguna razón: también resaltaron que la igualdad ante la norma requiere que la aplicación de las leyes sea justa e imparcial para todos: este principio tiene como objetivo garantizar un trato equitativo en el ámbito laboral promoviendo un ambiente de respeto y equidad en el ejercicio de derechos y deberes para todas las personas.

En relación con la teoría de la discriminación estadística esta surgió a partir de los trabajos de Becker (1971), Arrow (1971) y Phelps (1972) quienes demostraron que en un entorno donde la información es incompleta las empresas podrían tomar decisiones basadas en estereotipos que terminan siendo discriminatorias: esta teoría plantea que los empleadores al no contar con datos específicos sobre las características individuales de los empleados recurren a probabilidades generales para justificar decisiones negativas lo cual afecta de manera significativa a ciertos grupos como las personas mayores:



en el contexto del edadismo las empresas han adoptado estos estereotipos al momento de tomar decisiones laborales discriminatorias como por ejemplo anticipar que una persona mayor se jubilará pronto asumir que tendrá altos costos de salud o percibir que tiene una menor capacidad de adaptarse a los cambios: estas percepciones injustificadas refuerzan la exclusión de los adultos mayores en el mercado laboral y contribuyen a mantener barreras que limitan su participación activa en el ámbito laboral.

Asimismo Rodríguez (1979) con su teoría de la igualdad laboral, manifestó, que esta se ha constituido en un principio que ha establecido una barrera fundamental para la autonomía de la empresa, ya que impide que el empresario introduzca diferencias entre los trabajadores, de tal forma que cualquier distinción de trato ha de estar fundamentada en su razón y en la situación a la que se aplica. En este sentido, el principio de igualdad puede permitir poner en marcha medidas de fomento de la inclusión laboral de los trabajadores con más edad, por lo que sería posible concretar acciones positivas que restrinjan un trato diferenciado, facilitando la obtención de oportunidades de acceso. Semejante interpretación es compatible con lo que ha establecido el artículo 103 de la Carta Magna otorgado por el Congreso Constituyente Democrático (1993), en el que se indicó que se pueden emitir leyes de índole especial porque así los requiere la necesidad y naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencia de personas”.

La primera categoría de estudio fue definida conceptualmente como edadismo: de acuerdo con González et al., (2024) este término tiene un origen relativamente reciente ya que fue introducido por Butler quien lo describió como una forma de discriminación estructurada en tres componentes principales: primero las actitudes negativas hacia las personas mayores debido a su edad avanzada y al proceso de envejecimiento; segundo las prácticas discriminatorias dirigidas específicamente contra este grupo social; y tercero las políticas e instituciones que refuerzan esta discriminación incluyendo la limitación de servicios o tratamientos dirigidos a este sector de la población: dentro de esta categoría se identificaron tres subcategorías clave que fueron: a) discriminación, b) estereotipos y c) prejuicios las cuales permitieron una organización detallada del análisis y una comprensión más profunda del impacto del edadismo en el entorno laboral.

La segunda categoría fue conceptualizada en torno al principio de igualdad según Marimin et al. (2022)



quienes indicaron que este principio establece que todas las personas deben ser tratadas de manera igualitaria mientras que aquellas con características o diferencias específicas deben recibir un trato adecuado a esas particularidades: el concepto de igualdad fue definido tanto desde una perspectiva legal como moral considerando que la uniformidad en la aplicación de leyes y en las prácticas institucionales desempeña un papel esencial en la eliminación de desigualdades estructurales: según estos autores la ley actúa como un instrumento crucial al otorgar una posición equitativa a todos los grupos lo cual contribuye a la eliminación de diferencias que generan desigualdad: en este contexto las subcategorías relacionadas con el principio de igualdad fueron organizadas y analizadas en una tabla para facilitar su comprensión y sistematización dentro del marco general de la investigación.

METODOLOGÍA

La investigación llevó a cabo un análisis exhaustivo y una recopilación meticulosa de información que estuvo directamente relacionada con las categorías del edadismo y el principio de igualdad en el ámbito laboral: estas categorías fueron abordadas a través de un tipo de investigación básica que se caracterizó por su flexibilidad metodológica lo cual permitió una sistematización eficaz de la información recogida en el proceso: en este contexto la problemática fue tratada de forma integral como un todo y no como un elemento aislado lo que posibilitó una visión más completa y contextual del fenómeno estudiado: además esta perspectiva favoreció la generación de nuevos conocimientos tal como lo plantea Álvarez (2020) al destacar la importancia de abordar problemáticas laborales desde un enfoque holístico que contemple sus múltiples dimensiones.

Con respecto al enfoque adoptado en el estudio este se fundamentó en un enfoque cualitativo: según Balbin (2024) este tipo de enfoque ha sido reconocido como particularmente relevante en el ámbito científico del derecho porque concibe el conocimiento como un proceso dinámico y constructivo alejándose de la rigidez que suelen imponer los análisis cuantitativos basados únicamente en resultados numéricos o estadísticas: el enfoque cualitativo utilizado aquí tuvo como objetivo principal no solo enriquecer, sino también perfeccionar los conocimientos científicos actuales mediante un diálogo constante con los hallazgos de otros estudios del área y una reflexión crítica sobre los datos obtenidos: tal como Espinoza (2020) plantea este enfoque permite que se desarrolle una corriente de pensamiento crítico y reflexivo lo cual resulta fundamental para abordar fenómenos tan complejos como el edadismo

y la igualdad laboral.

La investigación se estructuró bajo el diseño de teoría fundamentada que según De la Espriella y Gómez (2020) permite construir conocimiento teórico directamente a partir de los datos recolectados en lugar de basarse en premisas preconcebidas: en el caso del estudio del edadismo y el principio de igualdad en el mercado laboral peruano este diseño resultó especialmente útil, ya que permitió identificar patrones y relaciones que emergieron directamente del contexto normativo y laboral sin imponer conceptos externos que pudieran distorsionar la comprensión auténtica del fenómeno: además la selección de fuentes y datos se ajustó dinámicamente a las necesidades de la teoría emergente lo que aportó flexibilidad y profundidad al análisis conceptual fortaleciendo así la generación de conocimientos que fueran no solo sólidos, sino también relevantes para entender y abordar el impacto del edadismo en el entorno laboral.

En este estudio se utilizaron la guía de entrevista semiestructurada como la guía documental, las cuales son instrumentos importantes para explorar tanto las percepciones como las experiencias de los participantes según lo señalado por (Alegre 2022) y (Ortega 2023): estos instrumentos permitieron llevar a cabo un análisis profundo y al mismo tiempo contextualizado de la información recogida, aportando de esta manera una comprensión sustantiva y detallada sobre el tema de investigación (Sánchez et al. 2021).

Ambos instrumentos empleados dentro de esta investigación fueron validados previamente por expertos en la materia lo cual asegura una rigurosidad metodológica que fortalece la credibilidad de los resultados obtenidos (Herrera et al. 2022): este proceso de validación garantiza que las herramientas utilizadas cumplieran con los estándares necesarios para la recopilación de datos confiables y relevantes.

El método empleado para analizar los datos se fundamentó en el enfoque hermenéutico el cual se centró en la interpretación y el análisis profundo de la información recolectada (Morgan, 2021): por otro lado, las observaciones y las respuestas obtenidas de las entrevistas fueron transcritas y revisadas de manera detallada para identificar patrones temas recurrentes y discrepancias significativas, en esa línea Quintana y Hermida (2019) la hermenéutica se establece como un método analítico que resulta especialmente adecuado para investigaciones cualitativas, ya que permite realizar una interpretación que sea tanto profunda como sistemática de los textos y discursos que se examinan



El estudio cumplió con principios éticos fundamentales que son indispensables para cualquier investigación de calidad: Así también, el análisis metodológico se realizó exhaustivamente, utilizando fuentes sólidas para interpretar datos cualitativos relevantes (De la Espriella y Gómez, 2020), manteniendo altos estándares éticos en todo momento (Calvo, 2022). En esa línea ética e íntegra, se adhirió de forma rigurosa las normas APA, asegurando la originalidad y transparencia mediante auditorías con Turnitin. El trabajo buscará ser un referente para futuras investigaciones, apoyándose en principios éticos sólidos que aseguren la relevancia del conocimiento producido (Moscoso y Díaz, 2018).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El edadismo vulnera el principio de igualdad de las personas adultas mayores en el mercado laboral peruano

El edadismo viene siendo un problema que no solo transgrede el principio de igualdad, sino que también daña profundamente los derechos de las personas mayores en el mercado laboral peruano, ya que se basa en estereotipos negativos y en una discriminación estructural que cierra puertas y no deja que haya una participación justa: este fenómeno, teóricamente equiparado con otras formas de opresión como el racismo y el sexismo por Butler allá por 1969, perpetúa prejuicios tan absurdos como dañinos que golpean directamente en la autoestima, la salud mental y las oportunidades de empleo para los mayores, agravando las desigualdades sistémicas que ya cargamos como sociedad. Aunque en el papel existen normativas como la Ley N.º 28518 emitida por él (Congreso de la República, 2005) que prohíben esta clase de discriminación, en la realidad la aplicación de estas leyes deja mucho que desear porque los intereses económicos terminan ganando la partida, dejando a los derechos fundamentales en un segundo plano: además, fallos judiciales como la Casación Laboral N.º 12783-2017 expedida por (Corte Suprema de Justicia de la República 2019); no hacen más que reforzar esos estereotipos arcaicos al justificar ceses automáticos basados en la edad, algo que contradice de lleno el principio de igualdad que nuestra propia Constitución garantiza pero parece olvidar.

Esta exclusión laboral por edad no solo viola la dignidad y los derechos humanos que se reconocen en la Constitución y tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sino que también pasa factura emocional y física a quienes la padecen, ya que al excluir directamente a

los mayores del mercado laboral se perpetúan barreras estructurales, dejando claro que esto no es solo un tema laboral, sino también, uno que afecta la salud integral de las personas mayores, lo que subraya aún más la urgencia de implementar políticas inclusivas que no solo valoren la experiencia y las capacidades de los adultos mayores, sino que también eliminen las prácticas discriminatorias buscando un cambio cultural profundo que garantice un entorno laboral más justo, respetuoso y digno para todos.

El edadismo trasgrede los derechos fundamentales de las personas adultas mayores

El edadismo dentro del mercado laboral peruano afecta de forma muy grave los derechos fundamentales que tienen las personas adultas mayores especialmente aquellos derechos como el derecho a la igualdad y al trabajo que están claramente establecidos en la Constitución porque según la Teoría de los Valores Constitucionales de Chappuis que fue planteada en 1994 cualquier diferenciación que se haga entre personas debe estar basada en criterios que sean objetivos y proporcionales lo cual no sucede con el edadismo que se apoya en prejuicios completamente irracionales como esa idea falsa de que las personas mayores tienen una productividad baja o que no se pueden adaptar: tanto la International Labour Organization en 2009 como la Organización Panamericana de la Salud en 2022 han identificado este tipo de discriminación como una barrera estructural que les impide a las personas mayores acceder al empleo mientras también limita su desarrollo profesional y profundiza desigualdades económicas que terminan siendo una amenaza directa contra la dignidad y la autonomía de este grupo social.

Además, entrevistas y análisis especializados han mostrado que el edadismo no solo genera exclusión en el mercado laboral, sino que también produce desigualdades sistémicas muy marcadas, ya que reduce drásticamente las oportunidades laborales para los mayores mientras perpetúa estereotipos que son completamente injustos: las decisiones que toman muchas empresas basándose únicamente en la edad de las personas no tienen ninguna justificación razonable y además violan de forma directa el principio de proporcionalidad que debería guiar cualquier política laboral. Por esta razón tanto organismos internacionales como estudios nacionales coinciden en que existe una necesidad urgente de implementar políticas inclusivas y también de promover un cambio cultural muy profundo que logre valorar las capacidades y la experiencia que tienen las personas mayores mientras se les garantiza un acceso pleno al empleo en condiciones de igualdad dignidad y justicia social para que puedan vivir una vida laboral justa y satisfactoria sin enfrentarse a barreras discriminatorias.



El edadismo vulnera la estabilidad laboral de las personas adultas mayores

El edadismo afecta de forma muy severa la estabilidad laboral de las personas adultas mayores que trabajan o intentan trabajar en el mercado laboral peruano porque mantiene vivos prejuicios y prácticas discriminatorias que restringen tanto su acceso como su permanencia y su desarrollo profesional en los espacios laborales: y basándose en la Teoría de la Discriminación Estadística desarrollada por Becker (1971), Arrow (1971) y Phelps (1972) se puede observar que muchas decisiones empresariales se fundamentan en estereotipos negativos que no tienen una base sólida como esa creencia falsa de que las personas mayores tienen una productividad más baja o que no son capaces de adaptarse a los cambios lo que refuerza dinámicas de exclusión mientras también justifica despidos arbitrarios y jubilaciones forzadas que atentan contra su estabilidad y dignidad. Entrevistas y análisis de documentos legales como el Casatorio Laboral N.º 5279-2018 y también la Ley Universitaria N.º 30220 han demostrado que existen contradicciones claras en la regulación laboral peruana porque no se cuenta con un marco uniforme que proteja de manera adecuada a las personas mayores frente a este tipo de discriminación; además estudios internacionales recientes como los realizados por Martínez (2024) y Acemoglu et al. (2022) han señalado que aunque a nivel global se han logrado algunos avances estos esfuerzos todavía son insuficientes para garantizar la inclusión plena de este grupo en los mercados laborales.

En este escenario los prejuicios estructurales no solo tienen un impacto directo sobre la estabilidad económica y la dignidad personal de los adultos mayores, sino que además dificultan de manera considerable la implementación de políticas públicas que realmente sean efectivas porque existen barreras culturales muy arraigadas y también una falta de voluntad política para priorizar estas problemáticas; entre las soluciones que se han propuesto se encuentra la aplicación de sanciones ejemplares contra despidos que estén basados únicamente en la edad como ya ocurre en países como España y también se han planteado estrategias educativas dirigidas a promover un cambio cultural profundo que permita derribar estos estereotipos negativos que tanto daño causan. Este análisis pone en evidencia la necesidad urgente de fortalecer los marcos legales existentes para garantizar una protección real mientras también se eliminan prácticas que son claramente discriminatorias y se fomenta una valoración positiva de la experiencia y las contribuciones de las personas mayores porque solo así se podrá construir un mercado laboral que sea inclusivo y respetuoso con los derechos fundamentales de

todos los trabajadores.

Las políticas públicas y su efectividad para contrarrestar el edadismo

Las políticas públicas que existen actualmente no han sido capaces de combatir de manera efectiva el edadismo dentro del mercado laboral peruano porque han permitido que se perpetúen desigualdades profundas que afectan de manera muy grave a las personas adultas mayores; y según lo que plantea la Teoría de la Legalidad del Principio de Igualdad desarrollada por Pizzorusso (1977); normativas como la jubilación obligatoria y el Decreto Legislativo N.º 728 van en contra del carácter universal que deberían tener las leyes porque imponen límites laborales que están basados únicamente en la edad lo cual vulnera principios fundamentales de justicia e igualdad que están protegidos por la Constitución. Además, entrevistas con especialistas y estudios recientes han coincidido en que es urgente transformar estas políticas hacia un enfoque más inclusivo que pueda generar un verdadero cambio estructural a través de medidas como ofrecer incentivos fiscales para las empresas que contraten a personas mayores premiar las buenas prácticas laborales implementar capacitaciones específicas para que los mayores puedan adquirir competencias tecnológicas y diseñar puestos de trabajo que valoren y aprovechen la experiencia que este grupo tiene para ofrecer.

Sin embargo, la realidad ha demostrado que la persistencia de estereotipos negativos sobre las personas mayores junto con la enorme brecha que existe entre las normativas que ya están escritas y su aplicación en la vida real no hace más que reforzar la exclusión laboral que enfrentan los adultos mayores de manera constante: y autores como Rodríguez et al. (2023) y Díaz (2020) han destacado que lejos de proteger a este grupo algunas disposiciones legales terminan institucionalizando el edadismo lo que agrava todavía más las barreras que ellos enfrentan. Este análisis deja en claro que existe una necesidad urgente de llevar a cabo un cambio estructural profundo que combine de manera efectiva reformas legales que eliminen estas limitaciones injustas incentivos económicos que motiven a las empresas a ser más inclusivas y campañas culturales que trabajen para derribar estereotipos negativos y garantizar que las personas mayores puedan participar en el mercado laboral bajo condiciones de igualdad inclusión y pleno respeto de sus derechos fundamentales.



CONCLUSIONES

El edadismo ha violado de forma muy grave el principio de igualdad que tienen las personas adultas mayores en el mercado laboral peruano porque ha consolidado su exclusión mediante estereotipos negativos y prácticas discriminatorias que no tienen ningún fundamento que sea objetivo legal ni proporcional: y aunque existen normativas como la Ley N.º 28518 que supuestamente prohíben la discriminación por razones de edad la realidad es que su aplicación ha sido completamente ineficaz porque los intereses económicos de las empresas han sido priorizados sobre los derechos fundamentales de este grupo lo cual representa una contradicción directa frente a los valores que están consagrados en la Constitución y en las normas internacionales que buscan garantizar justicia y trato igualitario digno para todos los trabajadores sin importar su edad.

Además, el edadismo no solo ha afectado el principio de igualdad, sino que también transgrede de manera directa los derechos fundamentales y la estabilidad laboral de las personas mayores porque restringe su acceso a oportunidades de empleo a través de prejuicios irracionales que cuestionan su productividad su capacidad de adaptación y hasta su habilidad para usar tecnologías: y estas percepciones que no tienen ningún respaldo lógico han servido como excusa para justificar despidos arbitrarios y jubilaciones forzadas que terminan por dañar su dignidad personal su autonomía su salud y su bienestar general lo cual deja en evidencia que se necesitan medidas inmediatas que garanticen el respeto pleno de sus derechos laborales y humanos.

Por otro lado, las políticas públicas que existen en la actualidad han fracasado rotundamente en combatir de forma efectiva el edadismo, ya que han permitido que se mantengan desigualdades estructurales que limitan tanto el acceso como la continuidad de las personas mayores en trabajos dignos: un ejemplo muy claro de esto es la jubilación obligatoria que representa una transgresión directa de los principios constitucionales porque establece límites que están basados únicamente en la edad sin tomar en cuenta factores objetivos o proporcionales. Por todo esto es urgente implementar un modelo inclusivo que contemple medidas como incentivos fiscales para empresas que contraten a personas mayores premios para quienes adopten buenas prácticas laborales capacitaciones tecnológicas que les permitan mejorar sus competencias y puestos diseñados específicamente para valorar y aprovechar la experiencia de este grupo mientras que al mismo tiempo se promueven reformas legales y cambios culturales profundos



que aseguren igualdad inclusión y un respeto absoluto por sus derechos laborales y fundamentales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acemoglu, D., Mühlbach, N. S., & Scott, A. J. (2022). The rise of age-friendly jobs. *Scopus - Journal of the Economics of Ageing*, 23, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100416>
- Alegre Brítez, M. Á. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Scielo - Población y Desarrollo*, 28(54), 93–100. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Arias Gonzales, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y Metodología de la Investigación. In Enfoques Consulting (Ed.), *Enfoques Consulting* (Primera Edición). <https://www.researchgate.net/publication/352157132>
- Arrow, K. (1971). The Theory of Discrimination. *DataSpace*, 4. <http://arks.princeton.edu/ark:/88435/dsp014t64gn18f>
- Bachelet, M. (2021). Personas mayores y los derechos humanos. *UN*. <https://web.test.ohchr.un-icc.cloud/es/older-persons>
- Becker G. S. (1971). The Economics of Discrimination. *JSTOR*, 82(326), 788–790. <https://doi.org/doi.org/10.2307/2230052>
- Bonet Collazo, O., Mazot Rangel, A., Casanova González, M., & Cruz Pérez, N. R. (2023). Medisur. *Scielo - MediSur*, 21(1), 274–288. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000100274&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Bravo, G., Fuentes-García, A., Arriagada, M., & Castellucci, H. (2024). Methodological considerations in the study of perceived discrimination at work and its association with workers health and occupational outcomes: A scoping review | Consideraciones metodológicas en el estudio de la discriminación laboral percibida y su as. *Scopus - Medwave*, 24(4). <https://doi.org/10.5867/medwave.2024.04.2910>
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*. https://academic.oup.com/gerontologist/article-abstract/9/4_Part_1/243/569551



- Calvo, P. (2022). Una ética de la investigación en el marco de las éticas aplicadas. *Scielo - Veritas*, 52, 29–51. <https://doi.org/10.4067/S0718-92732022000200029>
- Chang, E. S., Kanno, S., Levy, S., Wang, S. Y., Lee, J. E., & Levy, B. R. (2020). Global reach of ageism on older persons' health: A systematic review. *Plos One - National Library of Medicine*, 15(1), 1–24. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220857>
- Chappuis Cardich, J. (1994). La igualdad ante la Ley. *Themis - Revista de Derecho*, 29, 15–21. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11457>
- Confederación empresarial de Madrid. (2022). Las relaciones laborales en 2022. E l reto de la estabilidad. *CEOE*, 1–76. <https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sistematizacion-jurisprudencial/busqueda/>
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú de 1993. *SPIJ*. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#!/detallenorma/H682678>
- Congreso de la República. (2004). Ley Orgánica del Tribunal Constitucional - LEY N.o 28301. *TC*, 1–8. https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/09/ley_organica-1.pdf
- Congreso de la República. (2005). Ley N.º 28518 - Ley sobre modalidades formativas de trabajo. *Diario Oficial El Peruano*. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28518.pdf>
- Congreso de la República. (2014). Ley Universitaria N.º 30220. *MINEDU*. https://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria_04_02_2022.pdf
- Corte Superior de Justicia de Lima. (2020). Exp. N° 17929-2016-0-1801-JR-LA-05. *CSPJ*, 1–80. <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2019a). Casación Laboral N.o 5279-2018 La Libertad. *CSJR*, 1–13. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Casación-Laboral-5279-2018-La-Libertad-LP.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2019b). Casación Laboral N.o 12783-2017 LIMA. *CSJR*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/04/Casacion-Laboral-12783-2017-Lima-LP.pdf>

- Cuentas, R. (2024). Reflexiones sobre el edadismo en el marco del Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez. *Revista PUCP*. <https://puntoedu.pucp.edu.pe/voces-pucp/reflexiones-sobre-el-edadismo-dia-mundial-conciencia-abuso-y-maltrato-en-la-vejez/>
- De la Espriella, R., & Gómez Restrepo, C. (2020). Teoría fundamentada. *Scielo - Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49(2), 127–133. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2018.08.002>
- Díaz Llanos, M. del P. (2020). Propuesta de medidas jurídicas para la reinserción y permanencia laboral del adulto mayor en las políticas públicas peruanas. *Dialnet - IUS: Revista de Investigación de La Facultad de Derecho*, 9(2), 18–39. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i2.449>
- Elvira Zorzo, M. N., & Santos Velandia, J. C. (2024). Edadismo: La discriminación en las empresas. *CIPSICO*. <https://cipsico.org/ponencia/edadismo-la-discriminacion-en-las-empresas/>
- Estrada Goic, C., Oyarzún Oyarzún, Y., Huaquin Ulloa, C., & Gallardo Cuadra, I. (2024). Equality or equity? Perception of rules of non-discrimination in old age | ¿Igualdad o equidad? Percepción de normas de no discriminación de la vejez. *Scopus - Revista Espanola de Geriatria y Gerontologia*, 60(1). <https://doi.org/10.1016/j.regg.2024.101569>
- Facio Montejó, A. (1996). El principio de igualdad ante la ley. *PJ*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a8106d0043f7e38a8281a7009dcddef12/3.+El+principio+de+igualdad+ante+la+ley.pdf?MOD=AJPERES>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *ResearchGate - Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández Fígares, D. (2023). Valores filosóficos para los mayores. *Efinge*. <https://www.revistaefinge.com/2023/11/valores-filosoficos-para-los-mayores/>
- Flores Urbano, G. A., & Aballe Pérez Víctor C. (2021). *Líneas de investigación que deben adoptar las universidades ecuatorianas para resolver problemas de la sociedad*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000200009
- Fundación HelpAge Internacional España. (2022). *La discriminación de las personas mayores en el ámbito laboral*. https://www.helpage.es/wp-content/uploads/2022/10/Informe-HelpAge-2022_-La-discriminacion-de-las-personas-mayores-en-el-ambito-laboral.pdf

Fundación Pasqual Maragall. (2024). Edadismo hacia las personas mayores: qué es y cómo combatirlo.

FPMARAGALL. <https://blog.fpmaragall.org/edadismo-que-es>

Gallo, M. (2021). Los derechos de los ancianos: un camino a seguir. *Clarín*.

https://www.clarin.com/opinion/derechos-ancianos-camino-seguir_0_ogbVSN1a1.html?srsltid=AfmBOopf3nAXsxpAd8prIgutCkcQ5vZDjOGyIS7eOZWpnByvgJ05_W_w

González García, V., Chávez García, C. L., Girón Castillo, J. E., Reyes Cedeño, B., & Sosa Tinoco, E.

(2024). Combatir el edadismo: conciencia y mejores prácticas en la atención de salud de personas mayores. *Gaceta Médica de México*, 160(3).

<https://doi.org/10.24875/GMM.24000156>

Greenberg, J. P. T. y S. S. (1986). The Causes and Consequences of a Need for Self-Esteem: A Terror

Management Theory. *SSSP*, 190–212. https://doi.org/doi.org/10.1007/978-1-4613-9564-5_10

Herrera Masó, J. R., Calero Ricardo, J. L., González Rangel, M. Á., Collazo Ramos, M. I., & Travieso

González, Y. (2022). El método de consulta a expertos en tres niveles de validación. *Scielo - Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 21(1).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2022000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Situación de la población adulta mayor, trimestre enero, febrero y marzo 2024. *INEI*, 1–50.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6548711/5706764-situacion-de-la-poblacion-adulta-mayor-enero-febrero-marzo-2024.pdf>

International Labour Organization. (2009). Universal Declaration of Human Rights. *OIT*, 1–38.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Ita Sarrin, D. L. E. (2020). *Diseño de historias ilustradas contra la discriminación por edadismo para evitar el aislamiento social* [USIL].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8780a27e-6523-4694-8a4b-402659b0800e/content>



- Levy, B. (2009). Stereotype Embodiment: A Psychosocial Approach to Aging. *APS - Association for Psychological Science*, 18(6). <https://doi.org/doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>
- Marañón Cardonne, T., Oropesa Roblejo, P., Vaillant Lora, L., Cárdenas Godefoy, Z., & Mastrapa Cantillo, K. (2020). Fundamentación teórica del proceso de formación científico-investigativa del investigador clínico. *Scielo Humanidades Médicas*, 20(3), 550–566.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202020000300550&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Marimin, M., Setyawan, L. T., & Sularto, RB. (2022). Punishment of Illegal Fishing Perpetrators in Indonesia in the Perspective of Equality before the Law. *SASI*, 28(2), 259.
<https://doi.org/10.47268/sasi.v28i2.971>
- Martínez García, B. (2024). Edadismo en el mundo del trabajo: cuando el mercado penaliza la edad. *BMYAsoc.* <https://www.bmartinez.com.uy/articulos/77/edadismo-en-el-mundo-del-trabajo-cuando-el-mercado-penaliza-la-edad>
- Mena Rodríguez, J., & Guerra Coronel, M. (2023). Análisis de los derechos constitucionales de los adultos mayores y su protección económica en el Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(3), 219–229. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3.1706>
- Morgan Canales, A. M. (2021). *Interpretación y metodología jurídica: iuspositivismo y hermenéutica.* <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/437985/retrieve>
- Moscoso Loaiza, L. F., & Díaz Heredia, L. P. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1), 51–67. <https://doi.org/10.18359/RLBI.2955>
- Nájar Becerra, C. A. (2023). Contratación laboral de adultos mayores en el Perú: El derecho a la igualdad como solución a la crisis de seguridad social que se avecina. *SPDTSS*, 27, 323–345.
<https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/41/97>
- Nikken, P., Buergenthal, T., Cisneros, M., Reina, C. R., Piza, R., & Nieto, R. (1984). Opinión Consultiva OC-4/84. *CIDH.* http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_esp.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Ageism is a global challenge: UN/ El edadismo es un desafío global, dice ONU. *OMS.* <https://www.who.int/es/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge->

[un#:~:text=El%20edadismo%20se%20produce%20cuando,institucionales%20que%20perpet%20C3%BAan%20creencias%20estereotipadas.](#)

Organización Panamericana de la Salud. (2022). World report on ageism. *PAHO - Iris*.

<https://doi.org/10.37774/9789275324455>

Ortega, C. (2023). Entrevista cualitativa: Qué es y cómo realizarla. *QuestionPro*.

<https://www.questionpro.com/blog/es/entrevista-cualitativa/>

Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *JSTOR*, 62(4), 659–661.

<https://www.jstor.org/stable/1806107>

Pineda Gonzales, J. A. (2019). La consideración jurídica del adulto mayor y su problemática en el Perú.

Dialnet - Revista Derecho, 3(5), 61–78.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7605965.pdf>

Pizzorusso, A. (1977). Delle fonti del diritto: art. 1-9. In Zanichelli e Roma Società Editrice del Foro Italiano (Ed.), *Zanichelli e Roma Società Editrice del Foro Italiano* (Prima edizione, Issue 1).

<https://www.libreriantiquaria.com/it/catalogo/diritto/storia-del-diritto/18260-delle-fonti-del-diritto-art-1-9.html>

Poder Judicial. (2022). Poder Judicial insta a entidades públicas a priorizar pago de sentencias a favor de personas adultas mayores. *PJ*. <https://www.gob.pe/institucion/pj/noticias/648738-poder-judicial-insta-a-entidades-publicas-a-priorizar-pago-de-sentencias-a-favor-de-personas-adultas-mayores>

Presidencia de la República. (1997). Decreto Legislativo N.º 728. *Diario Oficial El Peruano*.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>

Quintana, L., & Hermida, J. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Redalyc*.

<https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/html/>

Rodríguez M. (1979). El principio de igualdad y las relaciones laborales. *Dialnet - Revista de Política Social*, 121, 381–414. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2494663>

Rodríguez Martínez, A., Pérez Villar, J., Ortega Expósito, T., Martínez Salvador, M., & Escribano Pérez, M. (2023). Edadismo y políticas públicas. *Gerontologist*, 9(4), 243–246.



<https://ciberindex.com/index.php/pd/article/view/e3830c/e3830c>

Román Armijos, R. A., & Velásquez Espinoza, G. E. (2024). La vulneración y discriminación al Derecho al Trabajo de las personas adultas mayores, una mirada a la realidad ecuatoriana. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(3).

<https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2139>

Sánchez, M. J., Fernández, M., & Díaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/RCUI.V8N1.2021.400>

Tapia Vásquez, L. M. (2020). *Análisis de la Ley N° 30490 y sus efectos en el adulto mayor en situación de calle del distrito de Chiclayo*.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8801/Tapia%20Vásquez%20Lili%20Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres Haro, M. J. (2022). *Edadismo y género en el mercado laboral: Visibilizando el “edesánimo”* [Escuela Internacional de Doctorado - Almería].

<https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/14078/01.%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

United Nations. (2023). The Sustainable Development Goals Report 2023. UN. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023.pdf>

United Nations. (2024). Peru: Turn policy into practice to uphold the rights of older persons, says UN expert. UN. <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2024/03/peru-turn-policy-practice-uphold-rights-older-persons-says-un-expert>

Yaya Hidalgo, M. A. (2022). *Análisis Dogmático del Delito de Discriminación Frente al Derecho a la Igualdad en el Distrito Judicial de Arequipa, 2021* [Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109073/Yaya_HMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

