



Facultad de Ciencias Jurídicas, Políticas y Relaciones Internacionales

Tema:

La tensión entre la libertad de contratación y el derecho a la igualdad y no discriminación por edad (edadismo) en el acceso al empleo para profesionales maduros en transición demográfica en el sector privado de Quito

**Trabajo de Titulación para la obtención del Título de Magíster de Investigación en
Derecho Constitucional, Derechos Humanos y Ambientales**

Presentada por:

Javier Alfonso Derteano Bidegaray

Tutor:

Ab. Esteban Morán Gortaire

Quito, septiembre de 2026

Declaración de Aceptación de Norma Ética y Derechos

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca a que haga pública su disponibilidad para lectura dentro de la institución, a la vez que autorizo el uso comercial de mi obra a la Universidad Hemisferios, siempre y cuando se me reconozca el cuarenta por ciento (40%) de los beneficios económicos resultantes de esta explotación.

Además, me comprometo a hacer constar, por todos los medios de publicación, difusión y distribución, que mi obra fue producida en el ámbito académico de la Universidad Hemisferios. De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.



Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
**JAVIER ALFONSO
DERTEANO BIDEGARAY**

Javier Alfonso Derteano Bidegaray

C.I. 1723491823

Dedicatoria

Dedico esta obra científica a mis padres, Alfonso Derteano Hormaeche y María Natividad Bidegaray Torres, que me han apoyado siempre en mi carrera y han sido de gran ejemplo para mi educación y cultura, fomentando buenas costumbres, sobre todo fiel ejemplo de que se puede conseguir trabajo sin importar la edad.

A su vez, dedico este trabajo de titulación a mi esposa Ximena Chiriboga Flores que me ha acompañado en toda mi carrera de Derecho en Ecuador y ha sido un pilar fundamental para el desarrollo de mi persona. Agradezco su eterno amor y apoyo en mi carrera profesional.

Del mismo modo, dedico este trabajo a mi hijo Francisco Derteano Chiriboga, para que sea un testimonio de que el trabajo es lo que importa y hacerlo bien.

Finalmente agradezco a la Universidad de los Hemisferios por haber sido una institución eficiente y confraterna y a mi tutor Esteban Javier Morán Gortaire por guiarme como tutor en esta Tesis.

Índice

Introducción	8
Planteamiento del Problema.....	8
Justificación Metodológica y Enfoque Inductivo.....	10
Diseño del Trabajo de Campo Cualitativo y Categorización de la Información.....	11
Certificación de Autenticidad y Trazabilidad de la Evidencia de Campo	13
Pregunta Central de Investigación.....	14
Objetivos y Estructura de la Tesis.....	14
Capítulo I: El edadismo como categoría sospechosa y su colisión con la libertad de empresa.....	16
Capítulo II: la "brecha digital" como velo de discriminación en el sector privado de la ciudad de Quito – Ecuador	32
Capítulo III: propuesta de estándares constitucionales para regular la selección de personal y erradicar el edadismo	49
Conclusiones de la investigación	71
Recomendaciones	76
Referencias	79
Anexos.....	83

Título de Tesis: La tensión entre la libertad de contratación y el derecho a la igualdad y no discriminación por edad (edadismo) en el acceso al empleo para profesionales maduros en transición demográfica en el sector privado de Quito

Autor: Javier Alfonso Derteano Bidegaray

Correo electrónico: javderteano@gmail.com

Resumen

La presente investigación analiza la colisión jurídica entre la libertad de contratación en el sector privado y el derecho a la igualdad sustantiva de los profesionales maduros en el Distrito Metropolitano de Quito. A pesar del robusto bloque de constitucionalidad ecuatoriano, en la fase precontractual se evidencia la normalización del edadismo, un fenómeno de exclusión estructural e invisible que opera de forma prematura a partir de los 45 años. Bajo un enfoque metodológico inductivo y tridimensional, el estudio triangula datos cuantitativos de la plataforma Multitrabajos (2025) con un análisis cualitativo hermenéutico de entrevistas en profundidad aplicadas a reclutadores, asesores legales corporativos y postulantes desempleados en Quito.

Los hallazgos de campo develan que las organizaciones instrumentalizan sutiles eufemismos comerciales como el *cultural fit* o la demanda de "natividad digital" como mecanismos de discriminación estadística e indirecta para encubrir sesgos de obsolescencia tecnológica, los cuales son ejecutados de forma opaca por sistemas automatizados de cribado (sistemas ATS). En contraste, el caso de la empresa Linseg demuestra la viabilidad de los protocolos de *Compliance* Constitucional.

Frente a la insuficiencia del punitivismo legal y ante los vacíos identificados en el actual debate del Proyecto de Ley Unificado de Inteligencia Artificial en el Ecuador (2025), la investigación propone un cuerpo de estándares jurisprudenciales fundamentados en el escrutinio estricto, la carga dinámica de la prueba (Art. 16 de la LOGJCC) y la extrapolación de los ajustes razonables al entorno digital a través del *mentoring* inverso. Como aporte medular y pragmático, se diseña una hoja de ruta para la reforma del Código del Trabajo mediante la creación de un 'Estatuto de Garantías Digitales Precontractuales' que clasifique a los algoritmos de selección como sistemas de alto riesgo, disciplinando la autonomía de la voluntad privada y salvaguardando el mínimo vital existencial y el proyecto de vida de la población madura.

Palabras clave: Edadismo, Libertad de contratación, Eficacia horizontal (*Drittwirkung*), Carga dinámica de la prueba, Gobernanza digital, Sistemas ATS, Ajustes razonables digitales, Población madura.

Abstract

This research analyzes the legal collision between the freedom of contract within the private sector and the right to substantive equality of mature professionals in the Metropolitan District of Quito. Despite Ecuador's robust constitutional framework, the precontractual recruitment phase exhibits a normalization of ageism, an invisible and structural exclusionary phenomenon that operates prematurely starting at the age of 45. Adopting an inductive and threedimensional methodological approach, this study triangulates quantitative sector data from the Multitrabajos platform (2025) with a qualitative hermeneutic analysis of indepth interviews conducted with recruiters, corporate legal advisors, and unemployed applicants in Quito.

The field findings demonstrate that business organizations instrumentalize subtle commercial euphemisms such as "cultural fit" or the requirement of "digital nativity" as mechanisms of statistical and indirect discrimination to conceal technological obsolescence biases, which are opaquely executed by automated screening systems (ATS systems). In contrast, the case of the company Linseg reveals the feasibility of proactive Constitutional Compliance protocols.

In light of the insufficiency of legal punitivism and the regulatory gaps identified in the current debate of the Unified Artificial Intelligence Bill in Ecuador (2025), this study proposes a body of jurisprudential standards grounded in strict scrutiny, the application of the dynamic burden of proof principle (Art. 16 of the LOGJCC), and the transposition of reasonable accommodations into the digital environment through reverse mentoring. As a core pragmatic contribution, a roadmap is designed to reform the Labor Code through the creation of a 'Statute of Precontractual Digital Guarantees' that classifies recruitment algorithms as high-risk systems, thereby disciplining private autonomy and safeguarding the existential minimum vital and the life project of the mature population.

Key words: Ageism, Freedom of contract, Horizontal effectiveness (*Drittwirkung*), Dynamic burden of proof, Digital governance, ATS systems, Digital reasonable accommodations, Mature population.

Introducción

Planteamiento del Problema

El fenómeno del cambio demográfico y el consecuente envejecimiento poblacional en el siglo XXI plantean desafíos inéditos que el derecho constitucional clásico y las estructuras del mercado laboral contemporáneo no siempre logran asimilar con la debida celeridad. En el Distrito Metropolitano de Quito, a pesar de contar con un marco constitucional garantista y de avanzada, se ha venido normalizando de manera sistemática una de las formas más invisibles y lesivas de exclusión social: el edadismo (*ageism*) o la discriminación laboral por motivos de edad en el acceso al empleo dentro del sector privado.

La contradicción fundamental que motiva esta investigación se encuentra en la marcada tensión entre dos principios de raigambre constitucional. Por un lado, se erige la libertad de contratación, entendida como una manifestación de la libertad de empresa y la autonomía de la voluntad privada (Art. 66.15 de la Constitución de la República del Ecuador), la cual faculta a las unidades económicas a estructurar discrecionalmente sus perfiles de idoneidad y selección de personal. Por otro lado, colisiona el derecho a la igualdad sustantiva y la prohibición absoluta de discriminación por razones etarias (Art. 11.2 de la Constitución), el cual se entrelaza de forma indivisible con el derecho al trabajo, la preservación del proyecto de vida y la garantía del mínimo vital de los profesionales en transición demográfica o población madura (mayores de 45 años).

Corresponde realizar una precisión conceptual y jurídica indispensable para el rigor de esta investigación: si bien el ordenamiento jurídico ecuatoriano reserva la categoría de "adulto mayor" para aquellos ciudadanos que han alcanzado los 65 años de edad, la realidad fáctica del mercado laboral privado de Quito demuestra que las prácticas de exclusión y el sesgo edadista operan de manera prematura. Como denotan los datos empíricos sectoriales, la barrera del edadismo se activa de forma crítica a partir de los 45 años, truncando la empleabilidad en una etapa de plena capacidad cognitiva y productiva. Por tanto, esta tesis delimita su objeto de protección hacia la población madura en transición demográfica, argumentando que la fase precontractual no puede convertirse en un espacio exento de control constitucional que condene anticipadamente a la exclusión a un sector poblacional protegido expresamente por la cláusula abierta del artículo 11.2 de la Norma Suprema.

Conviene precisar que la presente investigación delimita su objeto de estudio en torno a los profesionales maduros en transición demográfica (mayores de 45 años). Este umbral etario se diferencia nítidamente de la categoría legal y gerontológica de 'adulto mayor' o 'tercera edad', la cual el ordenamiento jurídico ecuatoriano consolida estrictamente a partir de los 65 años.

Asimismo, se distingue de la protección general para mayores de 40 años introducida por la Ley Reformatoria de 2025; se selecciona el límite crítico de los 45 años debido a que las pautas operativas de talento humano y los sesgos de obsolescencia tecnológica tienden a agudizarse de forma dispar en este segmento específico, truncando la empleabilidad en el periodo de mayor madurez productiva y cognitiva del individuo

Justificación Metodológica y Enfoque Inductivo

A efectos de responder a las demandas del rigor científico y superar las narrativas meramente abstractas o dogmáticas, esta investigación de fin de máster adopta un enfoque metodológico inductivo, tridimensional y cualicuantitativo. Esto implica que las hipótesis argumentativas, el marco teórico interamericano del bloque de constitucionalidad y las propuestas normativas que estructuran este trabajo no surgen de la especulación doctrinal aislada, sino que se nutren y validan a partir de la evidencia empírica directa recabada en el tejido productivo del Distrito Metropolitano de Quito.

La triangulación metodológica que da sustento a la tesis se articula sobre tres fuentes fundamentales de información:

1. Sustento Convencional y Doctrinal: Basado en la interpretación evolutiva de la edad como una "categoría sospechosa" dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el *Caso Poblete Vilches vs. Chile* (2018) y sistematizada en su *Compendio sobre igualdad y no discriminación* (2019), en diálogo con la doctrina de Pou Giménez respecto al daño dignitario corporativo.
2. Sustento Cuantitativo: Apoyado en el análisis estadístico de los datos macro regionales del mercado laboral provistos por el informe *¿Es la edad un factor determinante?* de la plataforma Multitabajos (octubre 2025), el cual cuantifica que un 39% de los encuestados en la región identifica la percepción de que los candidatos más jóvenes están más actualizados en tecnología y tendencias como una de las razones por las que la edad puede influir en la contratación.

3. Sustento Cualitativo de Campo: Estructurado mediante el análisis hermenéutico profundo de un corpus de entrevistas en profundidad aplicadas en Quito a gerentes de talento humano, asesores legales corporativos y postulantes damnificados superiores a los 45 años, contrastando las posturas de exclusión estadística (casos de las empresas ABC de Fisioterapia y TresPortes) frente a los modelos proactivos de *compliance* constitucional e integración generacional (caso de la empresa Linseg).

Diseño del Trabajo de Campo Cualitativo y Categorización de la Información

Para decantar localmente los datos macro y transparentar la recolección de los hallazgos empíricos que se analizan en el Capítulo II, se aplicó un modelo de muestreo no probabilístico intencional por criterios de idoneidad, consolidando un corpus total de nueve (9) entrevistas en profundidad. Los sujetos entrevistados se seleccionaron de acuerdo con su vinculación directa con el fenómeno del edadismo laboral precontractual en la ciudad de Quito, organizándose de forma simétrica en tres unidades de análisis independientes:

- Unidad de Análisis A (Perspectiva de Gestión Organizacional): Conformada por tres (3) directores y jefes del área de Reclutamiento y Selección de Personal activos en la formulación de perfiles de cargo y aplicación de filtros de cribado masivo en el sector privado de Quito.
- Unidad de Análisis B (Perspectiva de Defensa Corporativa): Conformada por tres (3) asesores legales y abogados especialistas en Derecho Laboral y Compliance con experiencia demostrada en el patrocinio de causas empresariales en la capital.
- Unidad de Análisis C (Perspectiva del Sujeto de Protección): Conformada por tres (3) profesionales maduros en transición demográfica (de rangos etarios comprendidos entre

los 50 y 56 años de edad) con formación técnica o administrativa, en situación de desempleo o reinserción laboral, que reportaron historiales de postulación activa rechazados en fases precontractuales en Quito durante los últimos doce meses.

El levantamiento de la información de campo se ejecutó en una ventana temporal comprendida entre el 15 de enero y el 20 de marzo del año 2026. Las interacciones se instrumentaron a través de las guías de preguntas semiestructuradas detalladas en el apartado de Anexos, aplicadas de manera presencial y mediante sesiones virtuales síncronas.

De conformidad con la Declaración de Aceptación de Norma Ética y los reglamentos de investigación de la Universidad de los Hemisferios, se aplicaron estrictos protocolos de consentimiento informado y reserva de confidencialidad. De ahí que las identidades de todos los postulantes fueron omitidas en el texto, y las razones sociales de dos de las organizaciones participantes fueron anonimizadas bajo los pseudónimos funcionales de "Empresa ABC de Fisioterapia" y "Empresa TresPortes". En abierto contraste, la organización de seguridad electrónica "Linseg" autorizó expresamente el uso de su identidad institucional y razón social real, debido a su interés corporativo en transparentar sus procesos como un caso de éxito y de buenas prácticas en Compliance Constitucional.

Las interacciones discursivas fueron grabadas digitalmente bajo autorización, transcritas textualmente y sometidas a una edición exclusiva de limpieza sintáctica (orientada a suprimir muletillas y repeticiones orales), garantizando la total preservación e integridad semántica del fondo de las declaraciones. El procesamiento y examen de los testimonios se realizó a través de la técnica del análisis de contenido hermenéutico, empleando el método de codificación por patrones latentes y agrupando los discursos en tres categorías axiales de análisis:

1. El desplazamiento discursivo a través de eufemismos corporativos (cultural fit, sobrecalificación).
2. La presunción estadística de obsolescencia tecnológica.
3. La indefensión probatoria en el vacío que antecede al contrato.

De este modo, los patrones observados en el campo operan como un referente descriptivo y empírico que enriquece el desarrollo del análisis normativo de la tesis.

Certificación de Autenticidad y Trazabilidad de la Evidencia de Campo

En cumplimiento estricto de las normas de integridad científica y los estándares metodológicos de la Universidad de los Hemisferios, el investigador certifica de manera expresa que las entrevistas en profundidad detalladas en esta obra y transcritas en el cuerpo de Anexos corresponden a interacciones reales, fácticas y directas ejecutadas con los actores del mercado laboral de Quito. Bajo ninguna circunstancia se trata de reconstrucciones abstractas, simulaciones hipotéticas o casos de gabinete ficticios. El uso de pseudónimos para salvaguardar la reserva de identidad de los informantes (Empresa ABC de Fisioterapia y Empresa TresPortes) responde exclusivamente a un imperativo ético de confidencialidad corporativa y protección de datos, sin que ello altere la existencia real, la traza empírica ni la veracidad de los discursos recopilados. La trazabilidad institucional de los consentimientos informados firmados y los registros primarios de audio se mantienen bajo custodia del autor para cualquier proceso de verificación académica, garantizando que cada hallazgo calificado como 'evidencia de campo' o 'hallazgo empírico' en los Capítulos II y III se indexe rigurosamente a un testimonio humano verídico y local.

Pregunta Central de Investigación

Para guiar el desarrollo de este trabajo sin incurrir en apriorismos dogmáticos que condicionen el resultado de la investigación, se formula una interrogante abierta encaminada a evaluar el grado de afectación y la naturaleza jurídica de la colisión de derechos en la fase previa al contrato. Así, la pregunta medular que orienta este estudio se define en los siguientes términos:

¿En qué medida las prácticas de selección de personal en el sector privado de Quito, al amparo de la libertad de contratación, pueden configurar escenarios de discriminación indirecta o estructural por motivos de edad respecto de profesionales mayores de 45 años, de cara a la obsolescencia tecnológica preconcebida, y qué estándares constitucionales y procesales deben aplicarse para garantizar la tutela efectiva de la igualdad sustantiva?

Objetivos y Estructura de la Tesis

El objetivo general de este es analizar críticamente los límites constitucionales de la libertad de contratación en los procesos de selección del sector privado de Quito, a efectos de proponer un cuerpo de estándares jurisprudenciales y procesales con énfasis en el escrutinio estricto, la carga dinámica de la prueba y los ajustes razonables digitales capaces de identificar y erradicar las barreras invisibles del edadismo en la fase precontractual, garantizando el respeto integral a la dignidad humana de los profesionales en transición demográfica.

Para alcanzar este fin, el trabajo se divide en tres capítulos orgánicos:

- El Capítulo I edifica el marco dogmático y convencional de la edad como categoría sospechosa y el bloque de constitucionalidad ecuatoriano ante la eficacia horizontal de los derechos (*Drittwirkung*).
- El Capítulo II expone el diagnóstico y análisis empírico de la denominada "brecha

digital" como velo discursivo de exclusión, operando la triangulación de los datos cuantitativos y cualitativos recopilados en el mercado local.

- El Capítulo III desarrolla formalmente la propuesta de estándares constitucionales y procesales necesarios para dotar de tutela judicial efectiva a los postulantes frente a la opacidad corporativa, demostrando que, en el Estado constitucional de derechos y justicia, la tecnología puede ser aprendida, pero la dignidad debe ser, ante todo, respetada.

Capítulo I: El edadismo como categoría sospechosa y su colisión con la libertad de empresa

La construcción jurídica del "Edadismo" (Ageism): De estereotipo social a vulneración constitucional

El envejecimiento poblacional ha traído consigo nuevas formas de exclusión que el derecho constitucional clásico no siempre ha sabido leer con rapidez. Para entender la magnitud del problema, debemos partir de una definición precisa: el edadismo (o *ageism*) no es una simple preferencia estética por la juventud, sino que constituye un proceso de estereotipificación y discriminación contra alguien basado en su edad. Como señala Penny (2024), este fenómeno trasciende lo individual; es una estructura que nubla las percepciones sociales sobre las capacidades de las personas, generando exclusiones que son tan odiosas e inevitables de combatir como las basadas en la raza o el sexo.

Desde la teoría constitucional, el problema del edadismo consiste en que opera mediante patrones sistémicos. Al respecto Pou Giménez (2015) nos advierte que la discriminación por edad en el mercado laboral no suele ser un acto de hostilidad abierta, sino el resultado de estereotipos arraigados que asumen, sin prueba alguna, la incompetencia o rigidez del profesional maduro. Al filtrar a un candidato basándose en generalizaciones sobre su edad, se comete lo que la doctrina denomina un "daño dignitario": se niega la individualidad del sujeto y se le reduce a una categoría estadística, vulnerando el compromiso básico de respeto por la dignidad humana que la Constitución debe garantizar.

Por tanto, el edadismo debe ser tratado jurídicamente no como una mera distinción administrativa, sino como una categoría sospechosa. Cuando un empleador utiliza la edad como filtro de exclusión, se configuran elementos que permiten advertir una presunción de afectación a

la igualdad sustantiva, pues impide que personas plenamente capaces accedan a los medios materiales necesarios para su subsistencia y desarrollo.

De esta manera, a lo largo de esta concepción dogmática se adoptará de manera uniforme la categoría analítica de profesionales maduros en transición demográfica (mayores de 45 años). Con ello se evita la asimilación equívoca del fenómeno del edadismo precontractual con la protección de la tercera edad (65 años en adelante), situando el foco del control constitucional en la frontera exacta donde el mercado privado de Quito genera la exclusión prematura bajo el pretexto de la obsolescencia digital

El núcleo esencial de la Libertad de Contratación frente al Mínimo Vital

La tensión central de esta investigación reside en el aparente conflicto normativo entre dos categorías jurídicas protegidas constitucionalmente: la autonomía de la voluntad del empleador, materializada en la libertad de empresa y de contratación (Art. 66.15 CE), y el derecho al trabajo de los profesionales en transición demográfica (Art. 33 CE). En el marco del Estado constitucional de derechos y justicia, esta colisión no puede resolverse mediante la anulación absoluta de una de las libertades, sino a través de un ejercicio de ponderación que sitúe a la dignidad humana como el eje validador y límite infranqueable de toda actuación de los particulares (*Drittwirkung*).

El andamiaje dogmático para resolver esta tensión encuentra un asidero fundamental en la teoría del derecho constitucional contemporáneo y, específicamente, en la doctrina desarrollada por Parra Dussán y Quintero Romero (2007) en su estudio sobre *'El mínimo vital y los derechos de los adultos mayores'*. El aporte medular de estos autores estriba en la reconceptualización multidimensional del principio del mínimo vital. Parra Dussán y Quintero Romero (2007)

sostienen que el mínimo vital no se restringe a una dimensión puramente biológica o patrimonial de subsistencia (garantizar la alimentación o la vivienda básica), sino que constituye una garantía de carácter existencial. Para los autores, este derecho asegura las condiciones materiales y psicológicas indispensables para que el individuo pueda ejercer su autonomía moral, desarrollar su proyecto de vida y conservar su utilidad social e identidad profesional dentro de la comunidad.

Si bien la obra de Parra Dussán y Quintero Romero (2007) focaliza originalmente su atención en la etapa de la vejez o tercera edad, esta tesis realiza una extrapolación analítica de sus hallazgos hacia la población madura mayor de 45 años. Se argumenta que la vulneración del mínimo vital conceptualizada por los autores no se produce de forma intempestiva al cumplir los 65 años, sino que se gesta de manera silenciosa y progresiva cuando el mercado laboral privado de Quito restringe prematuramente el acceso al empleo formal.

Al contrastar la doctrina de los autores con las dinámicas fácticas analizadas en el Capítulo II (como las barreras invisibles de TresPortes o la Empresa ABC), se devela que negar la contratación a un profesional de 52 o 55 años bajo eufemismos de "obsolescencia tecnológica" atenta directamente contra su mínimo vital en sentido amplio. Al cerrarle las puertas del mercado formal a un sujeto en su etapa de mayor madurez cognitiva, la empresa privada no solo lesiona su capacidad de generar ingresos patrimoniales, sino que destruye su digna subsistencia, fractura su planificación del retiro, menoscaba su salud mental y anula su derecho a trazar un proyecto de vida autónomo, empujándolo forzosamente hacia la precarización económica.

En este sentido, la libertad de contratación no puede ser leída como un cheque en blanco o un fuero de arbitrio absoluto para segregar. La libertad de empresa ampara legítimamente la facultad del empleador para seleccionar al talento más idóneo sobre la base de competencias

técnicas demostradas, pero carece por completo de cobertura constitucional para excluir *a priori* a un colectivo humano basándose en un prejuicio cronológico. Como se profundizará más adelante al examinar las tesis de Cebola (2016) sobre la intergeneracionalidad, la convivencia de diferentes rangos etarios en el entorno laboral privado no solo es un imperativo de cohesión social, sino una exigencia de optimización económica que armoniza la autonomía empresarial con el respeto irrestricto al contenido esencial de los derechos fundamentales

La eficacia horizontal de los derechos fundamentales (*Drittwirkung*) en el constitucionalismo contemporáneo

Para comprender de qué manera los derechos fundamentales pueden disciplinar las pautas de selección en el sector privado, es indispensable abordar la evolución dogmática de su eficacia jurídica. Tradicionalmente, bajo la herencia del constitucionalismo liberal clásico, los derechos humanos fueron concebidos con una dimensión estrictamente vertical; esto es, como garantías de defensa u obligaciones de abstención destinadas de forma exclusiva a proteger al ciudadano frente a las arbitrariedades y abusos del poder estatal. Con todo, las asimetrías socioeconómicas de la sociedad contemporánea determinaron que los mayores riesgos de vulneración dignitaria ya no provengan únicamente de las entidades públicas, sino del ejercicio desregulado del poder económico detentado por los particulares.

Ante esta realidad fáctica, la doctrina constitucional de la posguerra con un impulso germinal del Tribunal Constitucional Federal Alemán a partir del célebre Fallo Lüth de 1958 consolidó la teoría de la *Drittwirkung der Grundrechte*, conocida en la tradición iberoamericana como la eficacia horizontal de los derechos fundamentales o el efecto de irradiación de la norma constitucional ante terceros. Como sostiene Pou Giménez (2015), los derechos fundamentales no

constituyen compartimentos estancos aplicables solo al espacio público, sino que actúan como un sistema objetivo de valores que impregna e irradia la totalidad del ordenamiento jurídico, vinculando de forma directa y obligatoria las relaciones asimétricas que se suscitan entre sujetos privados.

En el ordenamiento jurídico del Ecuador, el principio de la *Drittwirkung* goza de un reconocimiento normativo explícito y de vanguardia. El artículo 11, numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008) prescribe de manera taxativa que los derechos constitucionales serán de inmediata aplicación "por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte". Esta disposición se complementa de forma armónica con el enunciado general del artículo 11, numeral 1 ibídem, el cual vincula la obligatoriedad del ejercicio y goce de los derechos tanto a las instituciones del Estado como a las personas, comunas, pueblos y nacionalidades. De este modo, la Norma Suprema rompe con el monopolio estatal de la vinculación constitucional, sometiendo la autonomía de la voluntad privada al imperio de la dignidad humana.

La recepción local de la eficacia horizontal ha sido sólidamente desarrollada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador (CCE). En sus fallos interpretativos respecto a las garantías jurisdiccionales entre particulares (como en la sustanciación de Acciones de Protección contra empresas privadas), la CCE ha determinado que la libertad de empresa y la autonomía contractual no constituyen fueros de inmunidad absoluta ni espacios exentos de control constitucional.

Es así que, en el marco de esta investigación, la *Drittwirkung* se instituye como el fundamento dogmático que desarticula la tesis defensiva clásica del sector corporativo quiteño analizado en el Capítulo II. Las gerencias de talento humano y sus asesores legales no pueden

ampararse en la naturaleza privada de su unidad económica para aplicar filtros de selección basados en la discriminación estadística o el prejuicio etario respecto de los profesionales mayores de 45 años. Al postular a una vacante precontractual, el candidato maduro porta consigo la titularidad inalienable de su derecho a la igualdad sustantiva (CRE, 2008, art. 11.2), obligando al empleador privado a configurar sus procesos de reclutamiento bajo los estándares de transparencia, objetividad e idoneidad que la Constitución exige a todo habitante de la República.

La fase precontractual como vacío probatorio

El mayor desafío jurídico en Ecuador, como bien señala Espinoza Mina, es que, aunque existen leyes que sancionan el acto discriminatorio, "se carece de elementos suficientes para poder determinar el momento en que una persona es discriminada en los procesos de selección".

A diferencia del despido intempestivo, donde existe una relación laboral probada y una ruptura contractual visible, la discriminación en la fase precontractual (el acceso) ocurre en un vacío probatorio. El candidato mayor es descartado a menudo bajo eufemismos como "sobrecalificación" o, como se analizará en esta tesis, "falta de adaptación tecnológica". Esta invisibilidad deja al postulante en una situación de indefensión total, pues el daño ocurre antes de que nazca el vínculo jurídico.

Aquí es donde la investigación debe proponer estándares: el derecho no puede permitir que la fase de selección sea un espacio exento de control constitucional. Si, como indican los estudios de salud pública citados por Penny (2024), la discriminación por edad acorta la vida y empeora la salud, el Estado tiene la obligación positiva de intervenir para garantizar que los procesos de selección sean transparentes y basados estrictamente en la idoneidad técnica, y no

en la fecha de nacimiento.

La vulneración constitucional del edadismo en la fase precontractual trasciende el simple trato diferenciado; se configura como una forma de discriminación estadística. Al aplicar filtros basados en la edad, el empleador privado despoja al postulante de su individualidad, sustituyendo la evaluación de sus méritos reales por presunciones grupales sobre la supuesta rigidez o falta de productividad de las personas mayores de 45 años. Este reduccionismo anula la dignidad humana al tratar al sujeto no como un fin en sí mismo, sino como una categoría estadística descartable, lo que contraviene la eficacia horizontal de los derechos fundamentales que obliga a los particulares a respetar el núcleo esencial de la igualdad sustantiva

Para evitar que este análisis constitucional de la edad como categoría sospechosa quede reducido a una abstracción dogmática o a una mera intuición teórica, esta investigación adopta un enfoque metodológico inductivo y tridimensional. De tal manera, la conceptualización jurídica del edadismo y la fase precontractual que se desarrollan en este trabajo no surgen de forma aislada, sino que se nutren directamente y se validan a partir de los hallazgos empíricos obtenidos en el trabajo de campo desarrollado en el Distrito Metropolitano de Quito para este fin de máster.

Dicha aproximación de campo incluye la triangulación de datos macro del informe sectorial de Multitrabajos (octubre 2025), junto con la ejecución y análisis de un corpus de entrevistas cualitativas en profundidad realizadas a gerentes de talento humano, asesores legales corporativos y profesionales maduros desempleados en la ciudad. De este modo, la evidencia fáctica y los discursos reales detectados en el mercado privado operan como el sustrato empírico que alimenta y sostiene de manera transversal cada una de las afirmaciones y propuestas de estándares constitucionales de esta tesis.

La invisibilidad de la exclusión precontractual se profundiza bajo el uso de la computación cognitiva aplicable al reclutamiento. Como advierte Pérez López (2023), los sistemas inteligentes automatizan el descarte sin necesidad de una interacción presencial, lo que configura una 'tierra de nadie' jurídica donde las empresas eluden el control constitucional. En este entorno, la discriminación algorítmica opera mediante un velo de neutralidad matemática aparente que, en realidad, perpetúa los prejuicios históricos insertos en la fase de diseño del perfil (Barahona Manjarrés, 2025; García Quiñones, 2023).

El principio de igualdad y no discriminación en el Sistema Interamericano: la edad como categoría sospechosa y su recepción en el bloque de constitucionalidad ecuatoriano

El examen de la discriminación laboral por motivos de edad en los procesos de selección del sector privado en el Distrito Metropolitano de Quito requiere, de manera imperativa, un análisis a la luz del bloque de constitucionalidad y de los estándares fijados por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el artículo 11, numeral 2 de la Constitución de la República consagra el principio de igualdad y la prohibición absoluta de discriminación, detallando de forma expresa a la edad como uno de los motivos proscritos. Con todo, para dotar de contenido dogmático y eficacia analítica a esta norma frente a las prácticas del sector privado, es consustancial acudir a la jurisprudencia evolutiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).

Históricamente, el derecho a la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley reconocidos en los artículos 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) han sido interpretados por los órganos convencionales como la columna vertebral de los sistemas democráticos y el eje central del orden público internacional. Si bien el texto literal

del artículo 1.1 de la CADH no enunciaba de manera taxativa a la edad dentro de sus motivos prohibidos, la jurisprudencia del Sistema Interamericano ha precisado que los criterios específicos allí descritos constituyen un listado meramente enunciativo y no limitativo. Bajo la regla interpretativa de la cláusula abierta "cualquier otra condición social", y recurriendo al principio pro persona, los estándares interamericanos han evolucionado para reconocer las realidades de grupos históricamente preteridos.

El hito jurisprudencial definitivo en esta materia se consolidó con la sentencia de la Corte IDH en el *Caso Poblete Vilches y otros vs. Chile* (2018), estándar que ha sido rigurosamente sistematizado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en su compendio temático oficial (*Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos*, 2019). Si bien dicho pronunciamiento convencional abordó de forma primordial el derecho a la salud y la protección reforzada de la tercera edad dentro del sector público, esta investigación construye un puente analítico necesario hacia el entorno laboral privado y precontractual.

Se argumenta que, para tutelar de manera preventiva y progresiva los derechos económicos, sociales y culturales (DESCA) consagrados en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la noción de la edad como categoría sospechosa debe irradiarse imperativamente hacia la fase de reclutamiento. Excluir del empleo formal a un profesional a los 45 años bajo el sesgo de la obsolescencia tecnológica constituye la causa fáctica directa que trunca preventivamente su estabilidad material, fractura su planificación de retiro y deteriora aceleradamente su salud física y mental antes de alcanzar la tercera edad.

Por lo tanto, el estándar de protección reforzada dictado en *Poblete Vilches* no opera en esta tesis como una referencia abstracta o forzada de la vejez cronológica, sino como el marco

convencional vinculante que dialoga con el problema concreto: obliga a disciplinar la autonomía de la voluntad empresarial en Quito, reconociendo que si el mercado privado destruye la empleabilidad precontractual de la población madura, anula anticipadamente las condiciones materiales indispensables para asegurar una vejez digna, convirtiendo la fase de selección en una zona de vulneración convencional controlable por el bloque de constitucionalidad

Desde la perspectiva del Derecho Constitucional, este reconocimiento transforma radicalmente la carga argumentativa en el análisis de los procesos de selección laboral. Al ser catalogada la edad como una categoría sospechosa, cualquier distinción, exclusión o restricción basada en criterios etarios ya sea de manera explícita en las ofertas de empleo o de forma implícita en los filtros corporativos no puede ser examinada bajo un mero análisis de conveniencia empresarial. Por el contrario, la utilización de una categoría sospechosa exige la aplicación de un juicio escalonado de proporcionalidad bajo un escrutinio estricto. Para que una diferenciación por edad en el sector privado sea considerada una distinción legítima y objetiva, y no un acto degradante de discriminación, el empleador o el Estado (en su rol de garante) deben demostrar concurrentemente: i) la existencia de un fin constitucionalmente imperioso o una necesidad social urgente; ii) la idoneidad y relación lógica de causalidad entre la medida y el fin; iii) la estricta necesidad, comprobando la inexistencia de alternativas menos lesivas; y iv) un balance adecuado en términos de proporcionalidad en sentido estricto.

Asimismo, el marco convencional interamericano obliga a este estudio a trascender la noción de la discriminación formal o directa para adentrarse en las categorías de discriminación indirecta y estructural. La CIDH define la discriminación estructural o sistémica como aquel conjunto de reglas, rutinas, pautas de comportamiento y dinámicas sociales que, de jure o de facto, sitúan a un grupo de personas en una posición generalizada de exclusión e inferioridad de

manera perpetuada en el tiempo. En el mercado laboral privado de Quito, esta vertiente estructural se manifiesta cuando los departamentos de talento humano normalizan prejuicios respecto a la productividad, adaptabilidad tecnológica o costo laboral de los profesionales debido a sus rangos etarios.

Por su parte, la discriminación indirecta o por impacto desproporcionado cobra relevancia en los procesos de selección cuando se implementan políticas, requisitos o tecnologías de reclutamiento en apariencia neutrales o de alcance general, pero cuyos efectos sustantivos menoscaban de forma dispar e injustificada el acceso al empleo de determinados colectivos, como los jóvenes sin experiencia o los profesionales maduros. Bajo estos estándares, la acreditación de la discriminación indirecta en las prácticas de contratación privada no requiere la prueba de una "intención deliberada" de excluir por parte de la empresa, sino la demostración empírica de un resultado perjudicial y desproporcionado que afecte el ejercicio del derecho humano al trabajo en condiciones de igualdad.

La recepción local del estándar: El Bloque de Constitucionalidad en el Ecuador

La obligatoriedad y vigencia de estos estándares interamericanos en el ámbito local no devienen de una mera sugerencia doctrinal, sino del diseño normativo de la Constitución de la República del Ecuador de 2008. Al amparo del artículo 1 del texto constitucional, el Ecuador se autodefine como un Estado constitucional de derechos y justicia, lo que sitúa a los derechos fundamentales como el eje validador de cualquier actuación, pública o privada. Esta proclamación se concatena con los artículos 424 y 425 ibídem, los cuales configuran el bloque de constitucionalidad, otorgando jerarquía constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables.

Por lo tanto, la interpretación que la Corte IDH ha realizado sobre la edad como categoría sospechosa en el Caso Poblete Vilches se incorpora directamente al ordenamiento jurídico ecuatoriano con fuerza vinculante inmediata. Esto se operacionaliza a través del principio de aplicación directa de los derechos consagrado en el artículo 11, numeral 3 de la Constitución, el cual prescribe que los derechos y garantías constitucionales serán de inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

En sintonía con esto, la Corte Constitucional del Ecuador (por ejemplo, en su sólida jurisprudencia sobre el test de proporcionalidad y la eficacia horizontal de los derechos) ha ratificado que los derechos constitucionales no solo obligan al Estado en sus relaciones verticales con los ciudadanos, sino que poseen un efecto de irradiación sobre las relaciones privadas (Drittwirkung). Por ello, las empresas del sector privado en Quito están sujetas al imperio constitucional y no pueden escudarse en el principio de libertad de contratación o en la autonomía de la voluntad privada para aplicar criterios de selección etarios que vulneren la prohibición de discriminación del artículo 11.2 de la Norma Suprema.

El control de convencionalidad vincula así a los operadores de justicia y a los entes rectores del trabajo en el país (como el Ministerio del Trabajo) a vigilar, sancionar y corregir las pautas de reclutamiento del sector privado quiteño que incurran en discriminación por edad, ya sea de forma directa, indirecta o como resultado de una práctica estructural institucionalizada.

Matriz de pertinencia, contenido y conectividad de la doctrina especializada

Para dar cumplimiento al rigor exigido en una investigación cuali-cuantitativa e inductiva,

este estudio no recurre a la acumulación accesorio de fuentes, sino a la explotación profunda de un corpus doctrinal y normativo estrictamente seleccionado. A continuación, se desglosa el contenido de las fuentes matrices de la investigación, justificando su pertinencia jurídica y su conectividad directa con la resolución del problema planteado:

Dimensión Dogmática de los Estereotipos y el Daño Constitucional

- Fuente: Pou Giménez, F. (2015). Estereotipos, daño dignitario y patrones sistémicos: La discriminación por edad y género en el mercado laboral. *Discusiones*, (16), 147–188.
- Contenido de la obra: La autora desglosa la mecánica cognitiva de los estereotipos en el derecho constitucional, explicando cómo operan mediante un reduccionismo que asigna características presuntivas grupales a un individuo, anulando su condición de agente autónomo. Introduce el concepto medular de "daño dignitario" en las relaciones asimétricas entre particulares.
- Justificación de pertinencia: Es la fuente angular para tratar el edadismo como una categoría sospechosa dentro del sector privado. Permite superar la visión civilista clásica de la fase de selección de personal, fundamentando que las empresas vulneran los derechos constitucionales cuando aplican filtros presuntivos.
- Conexión con el argumento central: Explica directamente por qué los eufemismos detectados en el trabajo de campo (casos de Empresa ABC y TresPortes), tales como la "sobrecalificación" o el "perfil dinámico", constituyen vehículos de discriminación estadística y estructural que atentan contra la dignidad humana del postulante mayor de 45 años.

Dimensión de los Derechos Económicos y la subsistencia digna

- Fuente: Parra Dussán, C., & Quintero Romero, A. (2007). El mínimo vital y los derechos de los adultos mayores. *Estudios Socio-Jurídicos*, 9(Especial), 236–261.
- Contenido de la obra: Los autores desarrollan una tesis multidimensional del principio del mínimo vital, argumentando que este trasciende la mera supervivencia biológica básica para configurarse como una garantía existencial de autonomía moral, identidad profesional e independencia socioeconómica.
- Justificación de pertinencia: Ofrece el sustrato iuscualitativo para medir el impacto real de la exclusión laboral. Permite vincular de forma vinculante la restricción al empleo con la afectación directa a la subsistencia decorosa y la planificación del retiro de los trabajadores maduros.
- Conexión con el argumento central: Sustenta la extrapolación analítica de la tesis. Demuestra que al cerrar las puertas del mercado formal a profesionales de 52 o 55 años, el sector privado lesiona preventivamente su mínimo vital, acelerando su vulnerabilidad económica e impidiéndoles trazar de forma libre su proyecto de vida.

Dimensión de la Sociología Laboral e Integración Generacional

- Fuente: Cebola, M. (2016). *O Idadismo e as diferentes gerações presentes no mercado de trabalho* El edadismo y las diferentes generaciones presentes en el mercado de trabajo (Tesis de maestría, ISLA Santarém). Repositorio Institucional.
- Contenido de la obra: Investigación empírica comparada en la península ibérica que desmitifica la presunción de incompetencia de los profesionales maduros. Aporta datos cualitativos sobre el "valor intergeneracional complementario", demostrando que las

destrezas blandas (*soft skills*) de los profesionales maduros reducen riesgos organizacionales y potencian la eficiencia empresarial.

- Justificación de pertinencia: Es la herramienta empírica para neutralizar la defensa del "Requisito Ocupacional Bona Fide" (BFOQ) invocado de manera genérica por las empresas de Quito. Ofrece evidencia sólida de que la denominada natividad digital es una destreza instrumental subsanable y no una incapacidad biológica.
- Conexión con el argumento central: Valida la propuesta del subcapítulo 3.3 sobre los Ajustes Razonables Digitales. Al contrastar a Cebola con la práctica de la empresa Linseg, se comprueba que la capacitación continua de la población madura es un factor de rentabilidad y seguridad técnica, destruyendo el argumento patronal de la lentitud tecnológica.

Dimensión del Diagnóstico Empírico del Mercado Local

- Fuente: Multitrabajos. (2025, octubre). *¿Es la edad un factor determinante? Estudio sobre el edadismo en el mercado laboral contemporáneo*. Plataforma Multitrabajos Tendencias.
- Contenido de la obra: Estudio de campo cuantitativo regional que encuestó a 2.674 personas trabajadoras de Ecuador, Argentina, Chile, Panamá y Perú sobre la existencia, percepción y canales de exclusión por variables etarias dentro del mercado laboral.
- Justificación de pertinencia: Dota a la investigación del anclaje fáctico local contemporáneo indispensable para una tesis inductiva. Evita que las afirmaciones constitucionales queden reducidas a una mera intuición empírica del investigador, aportando datos estadísticos verificables.

- Conexión con el argumento central: Ofrece un respaldo cuantitativo relevante para el subcapítulo 2.4, evidenciando que un 39% de los encuestados en la región señala la percepción de mayor actualización tecnológica de los candidatos jóvenes como una de las razones por las que la edad puede influir en la contratación, lo cual dialoga con la hipótesis de la discriminación estadística examinada en el contexto de Quito.

Dimensión Normativa de la Reforma Laboral Local

- Fuente: Ley Orgánica Reformativa a varias leyes respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral. (14 de mayo de 2025). *Séptimo Suplemento del Registro Oficial No. 38*.
- Contenido de la norma: Esta reforma introduce modificaciones imperativas al Código del Trabajo ecuatoriano, prohibiendo explícitamente fijar restricciones etarias en anuncios de empleo, condicionar ascensos, o solicitar pólizas de salud privadas previas a la vinculación (art. 4). Asimismo, instituye una cuota obligatoria de empleo (art. 2) que exige a las empresas con más de 25 trabajadores mantener al menos un 1% de su nómina con personal mayor de 40 años, elevando dicho mínimo hasta un 4% de la totalidad de sus trabajadores

Capítulo II: la "brecha digital" como velo de discriminación en el sector privado de la ciudad de Quito – Ecuador

Análisis del mercado laboral en Quito: exclusión sistemática de los profesionales maduros

Las dinámicas analizadas en el mercado laboral en el Distrito Metropolitano de Quito sugieren la existencia de contradicciones con los postulados constitucionales y convencionales de igualdad sustantiva. Si bien la normativa ecuatoriana prohíbe de forma taxativa la discriminación, detectándose tendencias identificadas hacia la normalización de barreras de acceso de los profesionales en transición demográfica mediante sutiles barreras de entrada en la fase precontractual.

Investigadoras locales como Espinoza Mina y Gallegos Barzola (2018), al analizar la segmentación del empleo en el Ecuador, identifican que los grupos vulnerables incluida la población madura mayor de 45 años son empujados sistemáticamente hacia la informalidad y el autoempleo precario, no por un déficit en su capacidad productiva o cognitiva, sino por sesgos cognitivos institucionalizados en los procesos de selección. En el sector privado quiteño, la búsqueda de la "eficiencia corporativa" se confunde a menudo con la apología de la "juventud", bajo la premisa errónea de que una plantilla compuesta exclusivamente por rangos etarios menores es intrínsecamente más rentable y maleable.

Esta exclusión de carácter estructural genera una ciudadanía económica de segunda clase. Mientras el Estado garantiza en el texto constitucional el derecho al trabajo sin discriminación, el mercado impone una "fecha de caducidad" profesional de facto. El problema medular obedece a que el sistema de control público carece de mecanismos de auditoría para transparentar los procesos de reclutamiento privados, convirtiendo a la fase de selección en una "caja negra" donde

los prejuicios operan bajo el amparo de la autonomía de la voluntad, sumiendo al postulante en una absoluta indefensión probatoria.

La falacia de la incompetencia tecnológica: ¿Requisito objetivo o estereotipo invalidante?

La configuración de la incompetencia tecnológica como el velo discursivo predominante para justificar la exclusión laboral en el mercado contemporáneo se devela al contrastar el bloque de constitucionalidad con las fuentes cuantitativas y cualitativas de esta investigación. A nivel de contexto empírico relevante, los datos regionales del mercado laboral provistos por la plataforma Multitrabajos (2025) operan en este estudio como un indicio macrosectorial de referencia. Estos indicadores generales identifican patrones conductuales corporativos recurrentes que pretenden revestir de objetividad técnica un sesgo etario subyacente, utilizando la supuesta 'brecha digital' o la falta de adaptabilidad a las TIC como un factor de descarte sistemático en detrimento de los profesionales mayores de 45 años. Aun así, la vinculación fáctica y la validación de estas tendencias en la realidad específica del sector privado del Distrito Metropolitano de Quito no se asumen de manera automática desde el informe general, sino que se constatan y decantan a través del trabajo de campo local cualitativo ejecutado de primera mano para este estudio.

El sesgo de obsolescencia tecnológica identificado a nivel regional (Multitrabajos, 2025) encuentra en la actualidad un sofisticado canal de ejecución a través de la computación cognitiva aplicada al reclutamiento. Como advierten Aragüez Valenzuela (2021) y Pérez López (2023), los sistemas inteligentes automatizan el descarte sin necesidad de una interacción presencial. Vale la pena aclarar que el análisis de estas herramientas de *machine learning* no pretende configurar un objeto de estudio tecnológico independiente en esta tesis; por el contrario, la inteligencia artificial se examina exclusivamente como la modalidad instrumental y contemporánea a través

de la cual opera, de forma invisible, el edadismo precontractual. Al replicar distorsiones históricas observadas en hitos internacionales como el 'caso Amazon' (Dastin, 2018), las empresas de Quito analizadas despliegan mecanismos que, aun operando por vías distintas, cumplen la misma función de proxy encubierto de la edad: mientras en la Empresa ABC el propio software de selección procesa automáticamente el año de graduación registrado en la hoja de vida, en TresPortes se trata de una instrucción verbal no documentada que la gerencia imparte a su equipo de reclutamiento para inferir la edad del postulante a partir de esa misma variable. En ambos casos, la variable predictiva del año de graduación o la trayectoria extensa termina penalizando al profesional maduro, traduciendo una supuesta neutralidad —técnica en un caso, gerencial en el otro— en una segregación encubierta que despoja al profesional maduro de su individualidad (Aragüez Valenzuela, 2021; Barahona Manjarrés, 2025). Así, la IA no constituye un segundo tema de investigación, sino el velo operativo que profundiza la opacidad probatoria y la indefensión de la población madura objeto de esta tutela constitucional

Como sostiene Pou Giménez (2015), los estereotipos operan bajo una lógica de reduccionismo y asignación automática, mediante la cual se pretenden atribuir características generalizadas, presuntivas y a menudo falsas a un individuo, basándose exclusivamente en su pertenencia a un grupo social o etario determinado, omitiendo deliberadamente la verificación fáctica de si el sujeto posee o no dicha condición. El verdadero daño constitucional es de índole dignitaria, pues se despoja al ser humano de su condición de agente individual autónomo, obligándolo a soportar la carga de un prejuicio colectivo respecto a su flexibilidad o vigencia. En el mercado de Quito, el empleador privado incurre en una manifiesta violación al derecho a la igualdad al asumir apriorísticamente la obsolescencia digital del postulante maduro, negándole la oportunidad de someterse a evaluaciones técnicas objetivas o de beneficiarse de procesos

organizacionales de inducción o ajustes razonables.

Esta afirmación se sustenta firmemente en una triangulación metodológica que devela la operatividad de este sesgo en tres niveles específicos:

Sustento Cuantitativo: El Sesgo de Obsolescencia Tecnológica en el Mercado Laboral

Los datos macro del informe sectorial *¿Es la edad un factor determinante?*, publicado por la plataforma líder de empleo Multitrabajos en octubre de 2025, ofrecen un indicio estadístico relevante para contextualizar el problema a nivel nacional, cuya pertinencia específica para el sector privado de Quito se fortalece más adelante mediante la triangulación con las entrevistas de campo. Al indagar sobre las razones por las que la edad puede influir en la decisión de contratación, el 39% de los encuestados identificó la percepción de que los candidatos más jóvenes están más actualizados en tecnología y tendencias, lo que revela un estereotipo generalizado entre los empleadores respecto a la capacidad digital de los profesionales maduros.

Asimismo, un 31% de la muestra señaló la suposición corporativa de que las personas maduras poseen una incapacidad de adaptación y aprendizaje ante las nuevas tecnologías. Estos indicadores cuantitativos demuestran que la variable tecnológica es utilizada sistemáticamente como una barrera de entrada precontractual.

Sustento Cualitativo: Evidencia de Campo en el Sector Privado de Quito

Este patrón sistémico se verificó de forma directa mediante las entrevistas en profundidad realizadas para este trabajo de fin de máster en el tejido empresarial de Quito. Al analizar los discursos de los departamentos de Talento Humano de empresas locales, se constata la

instrumentalización de la tecnología como un eufemismo de exclusión. Un ejemplo que podemos ver es en la gerencia de Recursos Humanos de la *Empresa ABC de Fisioterapia*, la cual justificó la preferencia por perfiles jóvenes señalando que:

"Todo nuestro sistema de agendamiento y seguimiento de pacientes está en la nube. Hemos observado que la curva de aprendizaje tecnológica es significativamente más corta en perfiles que han crecido con estas herramientas, lo cual es vital para la eficiencia operativa de ABC".

Esta misma dinámica fue ratificada en la empresa TresPortes, donde el área de reclutamiento admitió que descartan profesionales maduros en áreas comerciales bajo la premisa de que, al provenir de la "vieja escuela", les cuesta comprender como usar de manera rápida la diferentes plataformas digitales actuales como TikTok o Instagram, afectando el proceso de ventas. El contraste de estos testimonios corporativos con las entrevistas a los postulantes damnificados (como el caso del Fisioterapeuta de 55 años rechazado en Quito) demuestra que las evaluaciones en la fase precontractual no se centran en la capacidad sustantiva del individuo, sino en el estigma de su fecha de nacimiento camuflado bajo el requisito de "natividad digital".

Sustento Doctrinal: El Desmantelamiento de la Presunción de Incompetencia

Para contrarrestar esta narrativa de exclusión y desmitificar la premisa patronal de que los trabajadores maduros representan un factor de ralentización en la era digital, es imperativo profundizar en los hallazgos de la sociología laboral y el análisis generacional comparado de Cebola (2016) en su obra *O Idadismo e as diferentes gerações presentes no mercado de trabalho*. A través de un análisis cualicuantitativo centrado en las dinámicas organizacionales, Cebola (2016) aporta evidencia científica que demuestra que la presencia de profesionales pertenecientes a los *Baby Boomers* o a la *Generación X* no deprime la productividad, sino que

activa el denominado "valor intergeneracional complementario".

El aporte fundamental de la autora estriba en demostrar que las destrezas instrumentales tecnológicas son habilidades elásticas y de rápida asimilación mediante inducción a corto plazo, mientras que las *soft skills* fundamentales tales como la resiliencia organizacional, la lealtad institucional, la gestión compleja de crisis y la madurez operativa basada en la resolución de problemas son exclusivas de la trayectoria acumulada y no se adquieren mediante la mera natividad digital (Cebola, 2016).

En el contexto de esta tesis, la evidencia de Cebola (2016) destruye directamente la justificación técnica de exclusión utilizada por empresas quiteñas como la Empresa ABC de Fisioterapia o TresPortes. Al contrastar los discursos de dichos empleadores con el estudio de la autora, se devela que exigir "natividad tecnológica" para puestos administrativos o comerciales generales constituye una vulneración desproporcionada bajo el esquema de la discriminación indirecta. Se sacrifica un capital humano experto y cognitivamente superior por una destreza accesoria fácilmente adquirible en cuestión de semanas, contrariando abiertamente la función social de la empresa y el deber de solidaridad constitucional.

El impacto en el proyecto de vida y la vulneración del Mínimo Vital

La consecuencia de esta exclusión no es meramente patrimonial; es existencial. El trabajo en la sociedad contemporánea es el eje vertebrador del proyecto de vida. Cuando a la persona mayor a 45 años se le niega sistemáticamente el acceso al empleo por prejuicios edadistas, se lesiona gravemente su dignidad, su autonomía moral y su salud.

Los estudios de salud pública desarrollados por Domínguez-Rodríguez y Blanes (2019) revelan que la inactividad forzada y el rechazo social crónico en mayores de 50 años deterioran

aceleradamente su salud física y mental, acelerando el declive cognitivo. Al negar el espacio laboral, el mercado privado está, en efecto, precarizando la salud de la población madura, trasladando posteriormente ese costo externalizado hacia el sistema de salud pública del Estado.

Jurídicamente, esto se traduce en una vulneración abierta al principio del mínimo vital. Como explican Parra Dussán y Quintero Romero (2007), el mínimo vital no solo asegura la supervivencia biológica básica, sino las condiciones materiales mínimas para vivir con dignidad, independencia y decoro. Al cerrar arbitrariamente las puertas del empleo formal en la fase precontractual, el sector privado obliga a muchos profesionales maduros a depender de redes familiares de caridad o de pensiones jubilatorias insuficientes, anulando su autonomía económica. Constitucionalmente, el Estado no puede tolerar prácticas de contratación privada que anulen el derecho fundamental de las personas a envejecer de forma útil, productiva y digna.

Análisis empírico de la discriminación etaria en el mercado laboral: Datos de la realidad local

Para contrastar el entramado dogmático y convencional con la realidad fáctica local, esta investigación incorpora y analiza los hallazgos cuantitativos del estudio *¿Es la edad un factor determinante?*, desarrollado por la plataforma de empleo Multitrabajos en octubre de 2025. Es menester precisar metodológicamente el alcance de dicha fuente: al tratarse de un estudio con una muestra regional de 2.674 personas trabajadoras de Ecuador, Argentina, Chile, Panamá y Perú, sus resultados no deben leerse como una radiografía matemática directa o exclusiva del sector privado de Quito. Por el contrario, este informe sectorial se instituye como un contexto empírico macro y un indicador de tendencias generales del entorno virtual de reclutamiento. La

pertinencia de su inclusión radica en que las variables detectadas a nivel regional —tales como la percepción de que los candidatos más jóvenes están más actualizados en tecnología y tendencias— operan como el marco de referencia inductivo que dialoga, se conecta y adquiere vigencia local concreta mediante la triangulación con las entrevistas en profundidad aplicadas a las gerencias de talento humano, asesores legales y postulantes damnificados dentro del Distrito Metropolitano de Quito, transparentadas en el subcapítulo anterior

Prevalencia de la discriminación estructural y barreras de acceso

Al evaluar la dimensión fáctica del problema, los datos demuestran un incremento alarmante en la percepción y vivencia del edadismo. El 87% de las personas trabajadoras considera que en el mundo laboral se discrimina a los individuos por su edad. Al descender al plano de la experiencia personal en los procesos de reclutamiento, el 67% de los encuestados afirma haber sido discriminado por su edad o haber presenciado directamente una situación de este tipo al buscar empleo. Este indicador resulta sumamente revelador para la tesis si se analiza de forma evolutiva: representa un incremento de 9 puntos porcentuales en comparación con el año 2024 (donde se situaba en el 58%), lo que comprueba un agravamiento de la exclusión en el mercado laboral contemporáneo.

Específicamente, el 47% de los postulantes manifiesta que la edad ha sido un obstáculo directo que les pasó a ellos, mientras que un 20% ha sido testigo de esta práctica en su entorno cercano. Estos datos aportan un marco referencial para la hipótesis de este estudio, ofreciendo indicios de que el acceso al empleo fase previa y condicionante del derecho al trabajo podría encontrarse condicionado por variables ajenas a la idoneidad profesional.

La manifestación de la discriminación indirecta en la selección

El estudio de Multitrabajos clarifica de qué manera se manifiesta la discriminación indirecta descrita por la CIDH dentro de los entornos automatizados de selección. Ante la interrogante sobre las situaciones experimentadas, la respuesta mayoritaria del informe nacional denota un patrón de comportamiento relevante: el 64% de los afectados reporta haber sido rechazado en procesos de selección debido a su edad, a pesar de cumplir con los requisitos del perfil. En perfecta correlación, la justificación subyacente que los empleadores suelen proyectar en la plataforma se asienta, de acuerdo con la percepción general de las personas trabajadoras, en estereotipos de productividad laboral. Entre ellos, destaca la percepción de un sesgo de obsolescencia tecnológica, identificada por el 39% de los encuestados como una de las razones por las que la edad puede ser un factor determinante en la contratación, y que remite a la presunción empresarial de que los candidatos más jóvenes están intrínsecamente más actualizados en herramientas digitales. Este indicador macro se erige como un patrón de referencia que se verifica cualitativamente en el mercado de Quito, al constatar cómo empresas locales analizadas en el trabajo de campo de esta investigación instrumentalizan discursos análogos para justificar sus descartes precontractuales.

Este sesgo de contratación se complementa con la percepción del 86% de los usuarios, quienes aseguran que la edad es un factor determinante para que las empresas privadas decidan la incorporación o descarte de un talento. La justificación subyacente de los empleadores para validar estos filtros se asienta, de acuerdo con las personas trabajadoras, en los siguientes estereotipos de productividad:

- Prejuicios basados en estereotipos etarios de carácter general: 48%.

- Sesgo de obsolescencia tecnológica: El 39% percibe que las empresas asumen de forma apriorística que los candidatos más jóvenes están más actualizados en tendencias y herramientas digitales.
- Preocupaciones sobre la salud y capacidad física: El 35% identifica alarmas infundadas por parte de los empleadores respecto a la capacidad de los profesionales mayores de 45 años para responder a las demandas del cargo.
- Rigidez en el aprendizaje: Un 31% señala la existencia de suposiciones empresariales que ligan la edad avanzada con la incapacidad de adaptación y aprendizaje ante nuevos escenarios.

Eficacia horizontal y discriminación en el desarrollo de la relación laboral

De manera congruente con la doctrina de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales (Drittwirkung), la vulneración del derecho a la igualdad no cesa una vez superado el proceso de selección, sino que contamina la ejecución de la relación laboral privada. El 45% de los trabajadores afirma haber sufrido o percibido discriminación directamente en sus puestos de trabajo actuales o anteriores.

Dentro de la organización, la discriminación se segmenta mediante conductas que restringen el crecimiento profesional de los trabajadores maduros:

- Asignación selectiva de proyectos: El 46% denuncia que las empresas priorizan a los empleados más jóvenes en la entrega de proyectos clave o en el reconocimiento laboral, marginando activamente a los trabajadores mayores de 45 años.
- Filtros de exclusión corporativa: El 41% constata que las organizaciones implementan políticas implícitas de no incorporación de personas mayores de 45 años.

- Techo de cristal etario: El 31% asegura que la edad influye determinantemente en las oportunidades de ascenso internos, lo cual se traduce en una falta sistemática de promociones para el 38% de los afectados.
- Hostigamiento ambiental: Un 18% manifiesta haber sido objeto de comentarios, bromas o chistes despectivos relacionados con su edad por parte de colegas o superiores, configurando un entorno laboral hostil.

Diagnóstico sobre la gestión de la diversidad y demandas de reforma

Finalmente, el informe de Multitrabajos revela una brecha institucional relevante en el sector privado ecuatoriano respecto a la prevención de estos riesgos constitucionales. Si bien el 52% de los encuestados en Ecuador afirma que las áreas de Recursos Humanos de su organización sí implementan políticas orientadas a la inclusión y al respeto de la diversidad etaria, un significativo 48% indica lo contrario, lo que deja a casi la mitad de los trabajadores en la indefensión frente a los sesgos de los reclutadores.

Ante este vacío, las medidas propuestas por los propios actores del mercado para mitigar la discriminación apuntan a una reconfiguración de la gobernanza corporativa, destacando la necesidad de implementar capacitaciones obligatorias sobre diversidad generacional (45%) y el desarrollo de políticas de contratación y promoción estrictamente basadas en el mérito y las habilidades en lugar de la edad (44%)

Análisis hermenéutico y triangulación de hallazgos cualitativos: Patrones, contradicciones y eufemismos en el sector privado de Quito

De conformidad con el diseño metodológico inductivo de esta investigación, las entrevistas en profundidad aplicadas a los tres grupos de informantes clave (Gerencias de Recursos Humanos, Asesores Legales Corporativos y Profesionales Postulantes mayores de 45 años) han sido trasladadas en su extensión íntegra al cuerpo de Anexos a fin de preservar la limpieza del texto principal. En este apartado se procede a efectuar el análisis dogmático y la triangulación de dichos testimonios, abstrayendo los patrones de comportamiento organizacional, las contradicciones normativas y los velos discursivos que caracterizan la fase precontractual en el Distrito Metropolitano de Quito. A fin de transparentar la trazabilidad entre el trabajo de campo y las conclusiones jurídicas, la Tabla 1 sintetiza esta triangulación antes de desarrollar cada patrón en detalle.

Tabla 1

Matriz de triangulación cualitativa: patrones de desplazamiento discursivo identificados en las entrevistas de campo

Categoría	Fuente / testimonio	Hallazgo	Conexión con el argumento jurídico
Desplazamiento discursivo (eufemismos)	RRHH de ABC y TresPortes	Uso recurrente de eufemismos ("ajuste cultural", "energía para ambientes dinámicos", "sobrecalificación") para descartar candidatos sin invocar la edad de forma explícita	Configura un indicio de discriminación indirecta en los términos del estándar interamericano (subcapítulo 2.5.1)

Contradicción BFOQ / presunción biológica	Asesores/RRHH de ABC y TresPortes, contrastados con el caso Linseg	ABC y TresPortes presumen la incapacidad de forma grupal sin pruebas individualizadas; Linseg trata la brecha digital como una destreza subsanable mediante capacitación	Evidencia que el BFOQ se invoca de forma genérica, no individualizada, lo que debilita su validez como defensa técnica (subcapítulo 2.5.2)
Asimetría procesal y daño dignitario	Asesores legales corporativos vs. postulantes (fisioterapeuta de 55 años)	La defensa de la autonomía privada contrasta con relatos de procesos de selección percibidos como "fachada" y filtros ATS no explicados al postulante	Sustenta la propuesta de inversión de la carga de la prueba en la fase precontractual (subcapítulo 2.5.3 y Capítulo III)
Necesidad del Compliance Constitucional	RRHH y asesor legal de Linseg	La documentación proactiva de criterios de selección (informes técnicos ciegos) reduce el riesgo de litigiosidad constitucional	Sustenta la propuesta normativa del Capítulo III sobre Compliance Constitucional (subcapítulo 2.5.4)

Fuente: Elaboración propia.

El patrón del desplazamiento discursivo: Los eufemismos como cobertura de la discriminación indirecta

El primer hallazgo de relevancia jurídica que arroja el trabajo de campo es la ausencia de una discriminación explícita o directa en las narrativas de los reclutadores. Ninguno de los departamentos de talento humano evaluados (Empresa ABC y TresPortes) admite la utilización

de la edad como un factor de descarte automatizado. No obstante, al aplicar un análisis crítico del discurso, emerge un patrón sistemático de desplazamiento discursivo, donde la categoría sospechosa de la edad es sustituida por eufemismos corporativos dotados de una aparente neutralidad técnica y comercial.

Los términos más recurrentes fijados en el patrón de reclutamiento son:

- "Ajuste cultural" (*Cultural fit*): Utilizado por la empresa TresPortes para encubrir el rechazo a perfiles que no se alinean con una estética corporativa juvenil.
- "Energía para ambientes dinámicos": Empleado por la Empresa ABC de Fisioterapia para presuponer que la fuerza física y la vitalidad operativa decrecen de forma lineal y absoluta con los años.
- "Sobrecalificación": Eufemismo transversal que opera como una barrera invisible para camuflar el temor al costo salarial o a la pérdida de control jerárquico frente a un subalterno con mayor experiencia que el propio reclutador.

Desde la perspectiva del control constitucional, el patrón observado permite advertir la posible configuración de escenarios de discriminación indirecta, en los términos conceptualizados por el Sistema Interamericano. Las empresas imponen un requisito de "perfil joven y dinámico" bajo la apariencia de una necesidad comercial legítima, pero cuyo impacto sustantivo y desproporcionado anula el acceso al empleo de la población madura, trasladando la carga de la exclusión a una variable inconstitucional.

La contradicción intersectorial: Requisitos ocupacionales esenciales (BFOQ) frente a la presunción biológica generalizada

La triangulación de las entrevistas devela una contradicción profunda en la forma en que el sector privado de Quito interpreta las aptitudes laborales en la madurez. Se evidencia una marcada polarización entre los sectores que operan bajo el esquema del rendimiento físico/estético y aquellos anclados en la gestión del riesgo técnico:

- La postura de exclusión (ABC y TresPortes): Estos empleadores justifican la restricción etaria alegando la naturaleza del servicio (esfuerzo manual en fisioterapia o agilidad en montaje de eventos). Sus defensas técnicas invocan estos factores como Requisitos Ocupacionales Bona Fide (BFOQ). La contradicción, en todo caso, radica en que la empresa asume la incapacidad de forma grupal y estadística, omitiendo la realización de pruebas de esfuerzo o evaluaciones de idoneidad física individualizadas, lo que degenera el requisito técnico en un estereotipo invalidante puro.
- La postura de inclusión e integración (Linseg): En abierto contraste, el caso de la empresa de seguridad electrónica Linseg demuestra que, en sectores de alta precisión técnica, la experiencia acumulada (rango de 50 a 60 años) no es leída como un lastre, sino como un activo de mitigación de riesgos de siniestralidad laboral y una fuente de mentoreo intergeneracional.

Esta divergencia demuestra que la "brecha digital" o la "pérdida de capacidad física" son argumentos elásticos y manipulables. Mientras ABC descarta a un técnico por no ser "nativo digital" en el manejo de la nube, Linseg asume el manejo tecnológico como una destreza instrumental subsanable mediante capacitación interna, priorizando la experticia sustantiva y

dando plena vigencia a la función social de la empresa y al deber de solidaridad constitucional.

La asimetría procesal en la fase precontractual y el daño dignitario

La contraposición entre los discursos de los asesores legales corporativos y los testimonios de los postulantes desempleados expone la gravedad del vacío probatorio en la fase previa a la existencia de un contrato.

- La narrativa legal empresarial: Los abogados defensores de las empresas ABC y TresPortes sostienen una visión de la libertad de contratación ortodoxa, argumentando que la inversión de la carga de la prueba en procesos de selección vulneraría la autonomía de la voluntad privada e introduciría una enorme inseguridad jurídica para el pequeño y mediano empresario.
- La narrativa del administrado en indefensión: Por su parte, los relatos de los postulantes (como el Fisioterapeuta de 55 años) evidencian que esta defensa irrestricta de la autonomía privada convierte a los procesos de selección en espacios prácticamente exentos de control constitucional. Los postulantes describen las entrevistas como "fachadas" burocráticas donde el descarte ya ha sido ejecutado de forma invisible por filtros algorítmicos (sistemas ATS) basados en el año de graduación o la fecha de nacimiento.

Esta asimetría produce lo que la doctrina de Pou Giménez denomina un "daño dignitario". El rechazo sistemático bajo la máscara de la sobrecalificación lesiona la integridad psíquica del profesional, fractura de forma irreversible su proyecto de vida y pulveriza su derecho al mínimo vital, obligándolo a desplazarse hacia la informalidad y la dependencia económica

forzada.

Conclusión del cruce empírico: La necesidad del Compliance Constitucional

La síntesis del material cualitativo nos ayuda a comprender que la libertad de contratación en el Estado constitucional de derechos y justicia no puede seguir operando sin delimitar los actos y que queden exentos de control. Los hallazgos sugieren que las empresas que implementan protocolos proactivos de Compliance Constitucional (como el caso de Linseg) documentando sus procesos de selección mediante informes técnicos ciegos y matrices de competencias objetivas no solo eliminan el riesgo de litigiosidad constitucional, sino que demuestran la viabilidad jurídica y económica de subordinar la autonomía privada al respeto de las categorías sospechosas y la igualdad sustantiva.

Capítulo III: propuesta de estándares constitucionales para regular la selección de personal y erradicar el edadismo

La aplicación del "Escrutinio Estricto" ante distinciones por edad en el marco constitucional ecuatoriano

Una vez establecido que la edad constituye una categoría sospechosa de discriminación y tras haber demostrado de qué manera el sector privado instrumentaliza velos discursivos como la "brecha digital", es imperativo definir el estándar regulatorio local aplicable. La propuesta central de esta investigación es que, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, toda distinción, restricción o exclusión implícita o explícita basada en criterios etarios en la fase precontractual debe someterse a un test de escrutinio estricto mediante el juicio de proporcionalidad.

Eficacia Horizontal de los Derechos Fundamentales (Drittwirkung) en el Ámbito Corporativo

- Sentencia de Referencia: Sentencia No. 288-14-EP/20.
- Estándar Jurídico que Aporta: En este fallo emblemático, la CCE desarticuló la noción civilista clásica de la autonomía de la voluntad absoluta en el sector privado, determinando de manera vinculante que los derechos fundamentales impregnan e irradian la totalidad de las relaciones jurídicas entre particulares (Drittwirkung). La Corte estableció que la libertad de empresa y la libertad de contratación no configuran fueros de inmunidad absoluta ni zonas de penumbra exentas de control constitucional cuando se suscitan relaciones de poder marcadamente asimétricas.

- **Conexión con el Problema de Investigación:** Este estándar es la piedra angular que deshace la estrategia de defensa técnico-legal de empresas como ABC de Fisioterapia o TresPortes analizadas en el Capítulo II. Al postular a una vacante precontractual, el profesional maduro no ingresa a un espacio de arbitrio desregulado; por el contrario, porta consigo la titularidad inalienable de sus derechos constitucionales, obligando al empleador privado a estructurar sus manuales de reclutamiento bajo los límites infranqueables de la dignidad humana y la igualdad sustantiva.

La Edad como Categoría Sospechosa y la Metodología del Escrutinio Estricto

- **Sentencia de Referencia:** Sentencia No. 11-18-CN/19 (Caso Matrimonio Igualitario).
- **Estándar Jurídico que Aporta:** A través de esta decisión, la CCE sistematizó rigurosamente la aplicación de la metodología escalonada del juicio de proporcionalidad cuando se ven involucradas las categorías protegidas por el artículo 11, numeral 2 de la Constitución de la República. La Corte determinó que, al emplearse una categoría sospechosa de discriminación —donde la edad consta de forma expresa—, se activa de forma automática una fuerte presunción de inconstitucionalidad de la medida. En consecuencia, el examen judicial no puede ser laxo o de mera razonabilidad comercial, sino que exige someter el acto a un escrutinio estricto, donde el particular debe probar un fin constitucionalmente imperioso, idoneidad, necesidad estricta y proporcionalidad en sentido estricto.
- **Conexión con el Problema de Investigación:** Al ser la edad un criterio proscrito, los filtros automatizados o discursivos que descartan de forma masiva a los profesionales mayores de 45 años en Quito bajo eufemismos de "obsolescencia tecnológica" caen bajo

esta presunción de inconstitucionalidad. El estándar obliga a los operadores de justicia a exigir que la empresa demuestre que el descarte obedeció a un Requisito Ocupacional Bona Fide (BFOQ) técnica y médicamente verificado de manera individual, y no a una generalización estadística grupal.

Procedencia de la Acción de Protección contra Particulares ante Relaciones de Poder Asimétricas

- Sentencia de Referencia: Sentencia No. 182-15-EP/21.
- Estándar Jurídico que Aporta: La CCE definió con precisión los presupuestos de admisibilidad y procedencia de la Acción de Protección en el ámbito de las relaciones privadas, conceptualizando qué debe entenderse por "relación de poder u opacidad". El tribunal determinó que la subordinación no solo nace con la firma de un contrato formal, sino que se configura fácticamente cuando una de las partes detenta el control de una plataforma, de un entorno tecnológico o de un proceso selectivo que condiciona el acceso a un derecho fundamental, situando a la otra parte en una condición de indefensión o vulnerabilidad estructural.
- Conexión con el Problema de Investigación: Esta sentencia blinda la viabilidad procesal de la propuesta de la tesis. Demuestra que la fase precontractual —aunque ocurra antes del nacimiento del vínculo laboral— es perfectamente justiciable por la vía constitucional. Los entornos digitales de selección (sistemas ATS) operan como verdaderas infraestructuras privadas de poder opaco donde el postulante maduro sufre un daño dignitario invisible, habilitando de forma directa la activación de las garantías jurisdiccionales contra la empresa reclutadora.

Por lo tanto, la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación (Art. 66.15 CRE) invocadas por las defensas técnicas corporativas en el Capítulo II (casos ABC y TresPortes) ceden su posición de inmunidad absoluta ante el efecto de irradiación y eficacia horizontal de los derechos fundamentales (*Drittwirkung*). En virtud de la *Drittwirkung*, la vigencia de los derechos constitucionales vincula directamente a los particulares en sus relaciones asimétricas, lo que impide que los departamentos de talento humano operen los procesos de selección como espacios exentos de control constitucional.

Bajo el escrutinio estricto de la CCE, para que una diferenciación etaria precontractual respecto a profesionales mayores de 45 años sea válida y no devenga en un acto de discriminación estadística o indirecta, el empleador privado debe superar concurrentemente las siguientes etapas constitucionales:

- **Idoneidad y Fin Constitucionalmente Imperioso:** La empresa no puede alegar meras conveniencias comerciales, estéticas o de marketing (como el eufemismo del *cultural fit* de la empresa TresPortes). Debe demostrar que la exclusión obedece a un fin imperioso reconocido por la Constitución (ej. la protección de la salud ocupacional del propio trabajador).
- **Necesidad Estricta (El examen del Requisito Ocupacional Bona Fide BFOQ):** Aquí es donde se incorpora una lógica jurídica análoga que permite un diálogo doctrinal directo. El empleador debe probar que la exclusión por edad es la medida menos lesiva y estrictamente necesaria por ser un requisito esencial e inherente a la naturaleza de la función laboral (BFOQ). En el contexto ecuatoriano, esto se concatena con el artículo 42, numeral 6 del Código del Trabajo, el cual obliga al empleador a proporcionar condiciones adecuadas de trabajo según las aptitudes individuales.

Si la empresa (como la clínica ABC) asume la incapacidad física o tecnológica de forma grupal y presuntiva sin realizar exámenes de aptitud individuales u objetivos, la medida reprueba el test de necesidad, transformando el perfil de cargo en una restricción inconstitucional que vulnera el derecho al trabajo (Art. 33 CRE) y al proyecto de vida (Art. 66.5 CRE).

La Ley Reformatoria de 2025 y la positivación de las cuotas de empleo para la población madura

El debate teórico sobre la eficacia horizontal de los derechos (*Drittwirkung*) y la protección de la población madura en Quito encuentra su consagración positivada en el ordenamiento ecuatoriano mediante la expedición de la Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral (2025). Esta norma constituye un hito de vanguardia en la protección del ciclo vital laboral, pues reconoce expresamente que los sesgos etarios operan de manera lesiva mucho antes de la tercera edad, fijando los mecanismos de acción afirmativa ordenados por el artículo 11.2 de la Constitución a partir del umbral crítico de los 40 años.

Un análisis minucioso de la reforma permite evidenciar que el legislador ecuatoriano buscó dismantelar de raíz la opacidad precontractual analizada en el Capítulo II. El artículo 4 de la referida reforma legal, al prohibir la fijación de límites cronológicos en las ofertas de empleo salvo excepciones estrictamente reguladas por el ministerio rector en atención a las aptitudes físicas requeridas, incorpora una lógica jurídica análoga que permite un diálogo doctrinal directo con la categoría comparada de los Requisitos Ocupacionales Bona Fide (BFOQ). Esto exige a las empresas sustituir las generalizaciones biológicas grupales por evaluaciones de idoneidad técnica individualizadas.

El núcleo operativo de la reforma, que redefine la función social de la propiedad y de la empresa privada en los términos del artículo 321 de la Constitución del Ecuador, radica en la positivización de la cuota obligatoria de empleo establecida en el artículo 2 de la *Ley Orgánica Reformatoria respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral* (2025). Es indispensable precisar que este artículo tuvo una historia legislativa accidentada: el texto originalmente aprobado por la Asamblea Nacional el 18 de febrero de 2025 preveía un esquema estrictamente progresivo (1% en el segundo año, 2% en el tercero, 3% en el cuarto y 4% a partir del quinto año). Pese a ello, la Corte Constitucional, mediante Dictamen No. 2-25-OP/25 de 24 de abril de 2025, declaró dicho diseño incompatible con los artículos 11.2 y 325 de la Constitución, lo que obligó a la Asamblea Nacional a aprobar, el 12 de mayo de 2025, un texto alternativo para los artículos 2 y 3, que es el que finalmente se publicó en el Registro Oficial. En su versión vigente, el artículo 2 dispone que todo empleador con veinticinco (25) trabajadores debe mantener a una persona mayor de cuarenta (40) años en su nómina y que, si la nómina supera ese número, debe mantener el uno por ciento (1%) de sus trabajadores en ese grupo etario, sin que dicha obligación pueda ser menor al cuatro por ciento (4%) del total de la plantilla. Esta redacción ha generado, incluso entre especialistas en derecho laboral ecuatoriano, incertidumbre interpretativa sobre si el piso exigible es en realidad el 1% o el 4%; esta investigación no pretende zanjar esa discusión técnica, sino advertir su existencia. Este diseño de acción afirmativa se articula con el régimen de sanciones previsto en el artículo 3.

Finalmente, la ley aporta un elemento procesal de vital trascendencia para el desmantelamiento de esa laguna probatoria: el derecho del postulante rechazado a exigir una respuesta debidamente motivada por parte de la empresa respecto a las causas técnicas de su descarte (art. 5). Este deber de rendición de cuentas corporativa actúa como el presupuesto

fáctico que habilita la activación de la carga dinámica de la prueba, puesto que obliga a la unidad económica a externalizar y documentar los criterios cuali-cuantitativos de su decisión, permitiendo al juez constitucional evaluar si el acto precontractual se sustentó en la idoneidad objetiva o en un daño dignitario inconstitucional.

Prohibición de restricciones de edad y acceso a capacitación

El artículo 4 de la referida ley reformativa introduce una prohibición taxativa y de cumplimiento obligatorio para todo el sector privado al establecer:

“Se prohíbe explícitamente fijar restricciones etarias o límites de edad máximos en los anuncios de empleo, ofertas de trabajo o convocatorias de selección de personal, así como condicionar el acceso a programas de capacitación continua, ascensos o promociones internas por motivos cronológicos”.

Asimismo, la norma prescribe la prohibición absoluta de solicitar pólizas de seguro de salud privadas previas a la vinculación laboral como mecanismo indirecto de filtrado etario. Al obligar a las empresas a exceptuar las limitaciones cronológicas únicamente cuando correspondan a regulaciones explícitas del ministerio rector basadas en la naturaleza inherente del cargo, la reforma ecuatoriana no introduce el término de forma explícita, sino que incorpora una lógica jurídica análoga que permite un diálogo doctrinal directo con la categoría comparada de los Requisitos Ocupacionales Bona Fide (*BFOQ*). Bajo este enfoque de correspondencia técnica, las excepciones no operan como una habilitación en blanco para la arbitrariedad patronal, sino como cláusulas de exclusión estrictamente justificadas por las necesidades intrínsecas y objetivas de la función laboral, obligando a las organizaciones corporativas de Quito a sustituir las generalizaciones biológicas grupales por evaluaciones de idoneidad

individualizadas.

Rigor técnico de la cuota de empleo e inclusión progresiva

Respecto al mecanismo de discriminación positiva que ha generado debates en el sector corporativo, el artículo 2 de la Ley Reformativa modifica el Código del Trabajo instituyendo una cuota obligatoria de empleo para personas mayores de 40 años. Es importante precisar que este artículo no corresponde al texto originalmente aprobado en segundo debate el 18 de febrero de 2025 —el cual sí establecía una escala estrictamente progresiva de 1% a 4% a lo largo de cinco años—, sino al texto alternativo que la Asamblea Nacional aprobó el 12 de mayo de 2025 luego de que la Corte Constitucional, mediante Dictamen No. 2-25-OP/25, declarara ese diseño incompatible con los artículos 11.2 y 325 de la Constitución. El texto vigente, publicado en el Séptimo Suplemento del Registro Oficial No. 38 de 14 de mayo de 2025, dictamina que:

*“El empleador que cuente con veinticinco (25) trabajadores deberá mantener a una o un trabajador mayor de cuarenta (40) años. Si la empresa cuenta con más de veinticinco (25) trabajadores, deberá mantener el **uno por ciento (1%) del total de su nómina** a trabajadores de más de cuarenta años, observando los principios de equidad de género y diversidad, sin que dicha obligación pueda ser **menor al cuatro por ciento (4%)** de la totalidad de sus trabajadores”.*

Como han advertido abogados laboristas ecuatorianos tras la publicación de la norma, la redacción final no resulta enteramente clara sobre cuál es el porcentaje mínimo exigible —si el 1% o el 4%—, lo que en la práctica podría suponer una exigencia más inmediata y menos gradual que la prevista originalmente. Esta investigación no busca resolver esa ambigüedad

regulatoria, que corresponde a la práctica profesional y a un eventual pronunciamiento del Ministerio del Trabajo, sino advertir que la cuota, en cualquiera de sus dos lecturas posibles, constituye un umbral normativo concreto y exigible que refuerza el eje central de esta tesis.

El derecho a la respuesta motivada en el descarte precontractual

Como herramienta procesal medular para quebrar ese vacío probatorio, el **artículo 5** de la ley otorga una facultad jurídica relevante al postulante al establecer, en lo pertinente, que:

“El postulante o trabajador que se sienta vulnerado por razones de discriminación en razón a su edad podrá requerir una respuesta debidamente motivada, por parte del empleador o sus delegados, sobre las razones de la negativa de su vinculación laboral”, según conste en el procedimiento que para el efecto dicte el ministerio rector del trabajo.

Este deber de rendición de cuentas corporativa actúa como el presupuesto fáctico que habilita la activación de la carga dinámica de la prueba regulada en el artículo 16 de la LOGJCC, puesto que obliga a la empresa a externalizar sus criterios cuali-cuantitativos, permitiendo determinar si el descarte obedeció a la idoneidad técnica u operó bajo el velo de un prejuicio inconstitucional.

Régimen coercitivo de sanciones

Finalmente, para asegurar la eficacia de estas garantías y evitar que la reforma devenga en una mera declaración programática, el artículo 3 de la ley —también reformado a raíz del Dictamen No. 2-25-OP/25— estatuye un régimen sancionatorio. Ante la verificación del incumplimiento de la cuota laboral, la autoridad administrativa de trabajo impondrá al

empleador infractor una multa diaria de entre diez (10) y veinte (20) dólares de los Estados Unidos de América, hasta que se verifique el pleno restablecimiento del derecho y la regularización de la nómina. Cabe anotar que, si bien la ley no consigna expresamente un monto acumulado, al proyectar el tope máximo de la multa diaria (20 dólares) sobre el período aproximado de noventa días que separa una inspección trimestral de la siguiente ($20 \times 90 = 1.800$), esta sanción puede acumularse hasta alcanzar montos cercanos a los 1.800 dólares por período de revisión. Se trata de una estimación interpretativa propia, útil para dimensionar el efecto disuasivo real de la norma, y no de una cifra que conste literalmente en el texto legal, lo que morigera —sin eliminar del todo— la crítica de que se trataría de una multa simbólica.

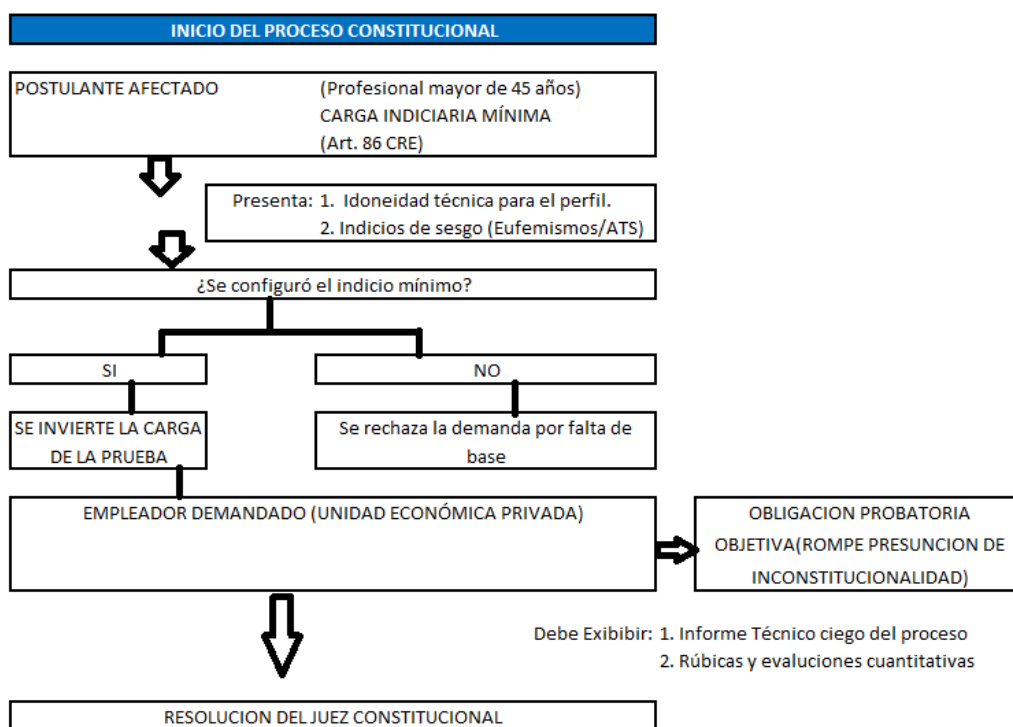
La Reversión de la Carga de la Prueba en la fase precontractual: Carga Dinámica y Normativa Laboral

Para superar la opacidad probatoria y la total indefensión descrita por los profesionales desempleados en las entrevistas de campo, el ordenamiento procesal constitucional ecuatoriano ofrece una herramienta de vanguardia que debe ser obligatoriamente integrada a los reclamos por edadismo precontractual: el principio de la carga dinámica de la prueba o inversión de la carga. Este estándar procesal se fundamenta normativamente en el artículo 11, numeral 2, inciso tercero de la CRE, el cual prescribe la obligación del Estado de adoptar medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de quienes se encuentren en situación de desigualdad sustantiva. Asimismo, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC), en su artículo 16, establece con claridad la **inversión** de la carga de la prueba cuando el actor alega discriminación y aporta indicios mínimos de la afectación, correspondiendo al demandado desvirtuar razonablemente dicha afirmación.

Al aterrizar este marco a las prácticas de selección en Quito, el estándar procesal se estructura de la siguiente manera:

Figura 1

Estructura de la reversión de la carga de la prueba en la fase precontractual.



Fuente: Elaboración propia.

1. La carga indiciaria del postulante maduro: En concordancia con el artículo 86 de la CRE y la jurisprudencia de la CCE, el profesional maduro excluido (como el exgerente de TresPortes o el fisioterapeuta de 55 años) no debe probar el dolo o la intención subjetiva del reclutador. Su obligación procesal se limita a presentar indicios objetivos: demostrar que cumplía plenamente con los requisitos del perfil de la vacante y que fue descartado mediante el uso de eufemismos edadistas o filtros algorítmicos (ATS) basados

en su fecha de nacimiento o graduación.

2. La carga probatoria objetiva del empleador: Una vez configurado el indicio, la carga de la prueba se traslada de forma inmediata a la empresa privada, de conformidad con el estándar constitucional local.

Esta propuesta procesal permite responder de manera razonable a la objeción de inseguridad jurídica levantada por los asesores legales corporativos en el Capítulo II. La reversión de la carga no castiga la eficiencia empresarial; lo que exige es un deber mínimo de rendición de cuentas y transparencia corporativa (*Compliance* Constitucional). Si la empresa privada afirma que el rechazo del profesional mayor de 45 años obedeció a un criterio técnico objetivo y no a su edad, estará obligada a exhibir ante el juez constitucional o la autoridad administrativa el Informe Técnico Ciego del Proceso de Selección.

Este informe, regulado en armonía con las directrices de no discriminación de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores (aplicada analógicamente para resguardar la progresividad de los derechos del ciclo vital), deberá contener las rúbricas de evaluación cualitativa y los resultados desglosados de los exámenes técnicos aplicados a la totalidad de los postulantes. Si la empresa no cuenta con este respaldo documental, o si su justificación se ampara en la mera apreciación subjetiva del entrevistador respecto al "dinamismo" del candidato, el descarte carecerá de validez jurídica y el acto se declarará inconstitucional, activando las medidas de reparación integral pertinentes.

Articulación institucional del control precontractual

El modelo de exigibilidad diseñado en la presente investigación no opera de forma aislada, sino que requiere una sincronización sistémica entre las competencias de control público

y las obligaciones probatorias del sector privado de Quito. Como se detalla en el siguiente mapa de interacción normativa, la protección de la población madura frente al edadismo tecnológico se estructura mediante un engranaje tripartito:

- El Núcleo Constitucional (CRE, art. 11.2): Define a la edad como categoría sospechosa, activando el escrutinio estricto y la inversión de la carga de la prueba a través del artículo 16 de la LOGJCC.
- La Dimensión Coercitiva Laboral (Ley Reformatoria de 2025): Sanciona la fijación de barreras cronológicas y operativiza el derecho del postulante a recibir una respuesta debidamente motivada (art. 5).
- La Dimensión de Gobernanza Digital (Propuesta de Compliance): Introduce la obligación de auditar los sistemas ATS y proscribir los sesgos intangibles del código fuente corporativo

Los "Ajustes Razonables" digitales: La capacitación como deber de solidaridad

Finalmente, para abordar la problemática de la brecha digital instrumentalizada por las áreas de selección corporativa del Distrito Metropolitano de Quito, esta investigación propone la extrapolación dogmática del concepto de Ajustes Razonables al ámbito del derecho constitucional laboral de la población madura y profesionales en transición demográfica.

Tradicionalmente, esta categoría jurídica ha sido confinada al derecho de las personas con discapacidad, sustrato normativo que exige adaptaciones del entorno para garantizar la accesibilidad. Sin embargo, desde una perspectiva constitucional evolutiva, su fundamentación es plenamente aplicable a los trabajadores mayores de 45 años, quienes enfrentan barreras de

exclusión sistémica provocadas por la obsolescencia tecnológica acelerada y programada por las dinámicas del mercado privado.

La justificación de la empresa TresPortes para desestimar de forma sistemática a los profesionales maduros, se ampara en que la falta de un manejo "nativo" de plataformas de redes sociales contemporáneas "ralentiza el embudo de ventas" de la organización. Ante esta premisa corporativa, la respuesta adecuada en el marco de un Estado constitucional de derechos y justicia no puede ser la segregación precontractual ni el descarte automático basado en el año de nacimiento. En virtud de la función social de la propiedad y la empresa (consagrada en el artículo 321 de la Constitución del Ecuador), el empleador privado tiene la obligación positiva y proactiva de ofrecer ajustes razonables de carácter digital, los cuales se traducen en la implementación de un periodo obligatorio de inducción, nivelación y capacitación tecnológica guiada.

Esta postura se refuerza al contrastar la frustración del exgerente de ventas de 52 años rechazado por TresPortes quien afirma: *"yo sé más de logística y cierre de ventas de lo que ellos aprenderán en diez años, pero me descartan por no saber hacer un reel"* con los hallazgos de la sociología laboral contemporánea. Como sostiene Cebola (2016), desechar décadas de experticia en negociación, dirección estratégica y resolución de conflictos por el déficit temporal de una habilidad puramente instrumental (que puede ser subsanada de forma efectiva en cuestión de semanas) la insuficiencia de la respuesta normativista clásica o de la mera reserva de cuotas.

El caso de la empresa de seguridad electrónica Linseg corrobora la viabilidad jurídica y operativa de este estándar: al asumir la capacitación tecnológica continua como un protocolo normal de la gobernanza corporativa, se mitiga el riesgo legal de discriminación indirecta, se reduce la siniestralidad y se aprovecha el valor del mentoreo intergeneracional, respetando de

forma integral el proyecto de vida del trabajador.

Por lo tanto, negar el acceso al empleo formal bajo el velo de la "brecha digital" en puestos donde la competencia medular reside en la experiencia acumulada es una medida desproporcionada que el Estado debe regular y sancionar. La libertad de contratación en el entorno laboral privado no es un espacio de arbitrio exento de control constitucional, sino una facultad estrictamente reglada por el principio de dignidad humana; por tanto, la propuesta de este subcapítulo queda firmemente sintetizada en una máxima de justicia social: la tecnología puede ser aprendida, pero la dignidad debe ser, ante todo, respetada.

Propuestas de gobernanza corporativa y digital más allá del entorno normativo: El Compliance Intergeneracional

La vigencia de los indicadores provistos por la plataforma Multitabajos (2025) en fechas posteriores a la promulgación de la Ley Orgánica Reformatoria respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral (2025) devela un fenómeno de profunda preocupación para el derecho constitucional: la insuficiencia del punitivismo legal o de la mera reserva de cuotas cuando estos no van acompañados de una transformación de las estructuras operativas y culturales de los sujetos privados. La exclusión laboral de la población madura mayor de 45 años en el Distrito Metropolitano de Quito se mantiene latente debido a que las pautas de selección corporativa han mutado hacia formas más sofisticadas e invisibles de opacidad digital, eludiendo el texto de la ley mediante el uso de filtros automatizados y el desplazamiento de los sesgos hacia la fase algorítmica precontractual.

Por consiguiente, para dotar de verdadera eficacia horizontal (*Drittwirkung*) a las garantías de igualdad sustantiva (CRE, 2008, art. 11.2), esta investigación sostiene que es

imperativo saltar de un enfoque puramente reactivo-litigioso hacia un modelo multidisciplinar de *Compliance* e inclusión intergeneracional. El Estado y el sector privado deben articular mecanismos de gobernanza digital y organizacional que deconstruyan la falacia de la incompetencia tecnológica desde la raíz operativa del mercado. Para alcanzar este fin, se plantean cuatro propuestas de aplicación inmediata en el tejido productivo de Quito:

Auditoría obligatoria de sesgos y neutralización de sistemas ATS

La prohibición de establecer restricciones de edad en los anuncios de empleo (Ley Reformativa, 2025, art. 4) resulta inocua si las plataformas de reclutamiento masivo o Sistemas de Seguimiento de Candidatos (*Applicant Tracking Systems* o ATS) continúan programadas bajo criterios de discriminación estadística. Las unidades económicas privadas ya no explicitan rangos cronológicos en la oferta, pero configuran el código fuente del algoritmo para descartar automáticamente aquellos currículos que registren un año de graduación universitaria de gran antigüedad o historiales extensos de aportación a la seguridad social.

Se propone que el Ministerio del Trabajo, en coordinación con la Defensoría del Pueblo, implemente un protocolo de auditoría obligatoria y certificación de software de selección para las empresas locales. Las organizaciones deben demostrar que sus algoritmos de cribado inicial emplean variables técnicas de idoneidad estrictamente neutrales, proscribiendo el uso de metadatos cronológicos que operen como indicadores indirectos de exclusión etaria.

Institucionalización del currículum ciego en la fase de cribado inicial

Como advierte Pou Giménez (2015), el daño dignitario se produce cuando el reclutador

despoja al ser humano de su condición de agente individual autónomo y lo evalúa bajo los estereotipos presuntivos de su grupo etario. Para neutralizar esta distorsión cognitiva en los departamentos de talento humano, la mera existencia de la ley penal o laboral es insuficiente si el evaluador mantiene acceso a la información cronológica o estética del postulante antes de medir sus capacidades reales.

Se propone la adopción obligatoria del formato de Currículum Ciego (*Blind CV*) para los procesos de selección del sector privado de Quito. Bajo este protocolo, las plataformas informáticas de la empresa deben suprimir de manera automática la fotografía, el nombre, el género y la fecha de nacimiento del aspirante maduro durante las fases de preselección. El equipo de Recursos Humanos se verá obligado a tomar la decisión de invitar al candidato a las fases de entrevista basándose de forma exclusiva en una matriz objetiva de competencias, experiencia acumulada y logros profesionales comprobados, eliminando el sesgo inconsciente del evaluador.

El Mentoring Inverso como ajuste razonable cultural

Para dismantelar el prejuicio de la obsolescencia digital o la rigidez de aprendizaje que el 31% de las empresas asume de forma apriorística en los profesionales maduros (Multitrabajos, 2025), se requiere una intervención en la cultura organizacional que reemplace el estigma por la complementariedad. Siguiendo las tesis de Cebola (2016), las destrezas instrumentales tecnológicas son elásticas y de rápida asimilación mediante inducción guiada, mientras que las competencias blandas y la madurez estratégica son exclusivas de la trayectoria acumulada.

Se propone un cambio de los ajustes razonables al entorno digital mediante programas

corporativos de Mentoring Inverso (*Reverse Mentoring*). Las empresas privadas deben emparejar estructuralmente a los perfiles jóvenes con los profesionales mayores de 45 años incorporados a la nómina. Mientras el colaborador menor transfiere de forma orgánica destrezas de uso sobre nuevas herramientas de software o entornos de inteligencia artificial, el profesional maduro aporta su experticia en negociación compleja, lealtad institucional y resolución de crisis operativas. Este modelo, validado fácticamente por la empresa Linseg en esta investigación, transforma la inversión en capacitación en un activo reputacional y productivo, diluyendo el mito de la brecha digital desde la convivencia diaria.

Referentes de Derecho Comparado y Gobernanza Digital: El modelo de la Unión Europea

La propuesta de auditar los sesgos algorítmicos en los procesos de selección no constituye una utopía dogmática; por el contrario, encuentra un precedente vinculante de vanguardia en el Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea (Reglamento UE 2024/1689 / *AI Act*). El marco normativo europeo clasifica de forma expresa a los sistemas de software utilizados para el reclutamiento, cribado, filtrado y evaluación de candidatos dentro de la categoría de "Sistemas de Alto Riesgo" (Anexo III, Sección 4).

Bajo este modelo de gobernanza digital, la legislación de la UE obliga a las organizaciones a realizar Evaluaciones de Impacto sobre los Derechos Fundamentales (FRIA) antes de implementar cualquier algoritmo de selección masiva (sistemas ATS), exigiéndoles demostrar de forma transparente que los datos de entrenamiento del software están libres de sesgos eufemísticos o discriminación estadística por razones de edad o género.

- El autor de referencia: Para el análisis crítico de esta transición procesal, es consustancial citar a los juristas Valerio De Stefano y Antonio Aloisi (2022) en sus

estudios sobre la discriminación automatizada en el entorno laboral. Los autores acuñan el concepto de "*discriminación abstracta o intangible*", advirtiendo que los algoritmos tienden a reproducir prejuicios históricos camuflados bajo métricas de productividad digital, lo que hace casi imposible para el postulante maduro detectar de forma directa la causa de su exclusión si no existen auditorías de código abierto y mecanismos de supervisión humana obligatorios en las plataformas corporativas.

Al extrapolar este estándar al Distrito Metropolitano de Quito, se evidencia que el Estado ecuatoriano puede servirse del modelo de gestión de riesgos europeo para operativizar las prohibiciones de la Ley Reformatoria de 2025, impidiendo que la digitalización actúe como un espacio de discrecionalidad empresarial exento de control garantista

Casos de éxito en Gobernanza Cultural: El impacto corporativo del Mentoring Inverso

En el ámbito de la transformación de la cultura organizacional, la implementación del Mentoring Inverso (*Reverse Mentoring*) como un ajuste razonable intergeneracional posee un sustento empírico global que derriba la tesis de la "inseguridad jurídica" o el "costo excesivo" levantada por las defensas corporativas en Quito. El hito pionero en el mercado global lo instituyó la multinacional **General Electric** bajo la dirección de su entonces CEO, **Jack Welch**, quien implementó de forma masiva este programa con el objetivo específico de introducir a los directivos senior (que se relaciona con el concepto de profesionales maduros) en el entorno de la red global de internet a través del co-mentoreo con los colaboradores más jóvenes de la organización.

En la actualidad, grandes firmas globales de consultoría y gestión de capital humano como ADP (a través de su iniciativa institucional *ADP Connect*) han integrado el *Reverse*

Mentoring no como un taller aislado de capacitación, sino como un eje troncal de sus políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) enfocado específicamente en erradicar el edadismo (*ageism*) y retener el capital intelectual de la población madura.

- Los autores de referencia: En el entorno de la sociología laboral contemporánea, las investigadoras Shalini Rastogi, Fatima Vapiwala y Deepika Pandita (2026), en sus estudios sobre la actualización técnica del trabajador senior (o profesional maduro) en la era de la inteligencia artificial, demuestran científicamente que el *Reverse Mentoring* reduce de forma drástica la brecha digital generacional. Las autoras prueban que este modelo genera un "clima de soporte tecnológico inclusivo" que mitiga el aislamiento del profesional maduro, destruyendo el estigma corporativo de la rigidez cognitiva y convirtiendo la convivencia intergeneracional en un factor de rentabilidad y reducción de siniestralidad organizacional.

Hoja de ruta para la reforma del Código del Trabajo desde la Gobernanza Digital

Para que los principios de explicabilidad y mitigación de sesgos previstos en el actual debate del Proyecto de Ley Unificado de Inteligencia Artificial (2025) adquieran fuerza vinculante en el sector privado de Quito, se propone una reforma por adición al Título I, Capítulo IV del Código del Trabajo ecuatoriano, instituyendo el denominado 'Estatuto de Garantías Digitales Precontractuales'. En estricto respeto al eje central de esta investigación, esta propuesta normativa no busca regular de forma general la gobernanza de la inteligencia artificial en el país, sino disciplinar específicamente su uso en los procesos de reclutamiento laboral para erradicar las barreras invisibles del edadismo. Con este propósito acotado, la propuesta técnico-jurídica instrumentaliza la competencia fiscalizadora del Ministerio del Trabajo en co-gestión

con el Ministerio de Telecomunicaciones (MINTEL), estructurándose sobre tres ejes operativos de aplicación inmediata orientados a proteger de forma exclusiva el proyecto de vida y el mínimo vital existencial de la población madura frente a la opacidad digital:

Protocolo de Inspección Dinámica de Sistemas ATS

Se establece la obligación legal para todas las empresas cuyas nóminas superen los 25 trabajadores (rango unificado con la cuota laboral de la reforma de 2025) de registrar ante la autoridad administrativa de trabajo el software de reclutamiento automatizado que empleen. El Ministerio del Trabajo, a través de sus unidades de inspección, ejecutará auditorías de código fuente con el fin de verificar que las plataformas de seguimiento de candidatos (ATS) no contengan metadatos cronológicos ocultos o filtros predictivos indirectos que penalicen el año de graduación o el historial extenso de aportaciones al IESS, prácticas que configuran discriminación intangible (De Stefano & Aloisi, 2022). El incumplimiento o la opacidad algorítmica de la plataforma patronal dará lugar a la revocatoria del permiso de operación del sistema y a las sanciones previstas en la ley.

Regulación del "Informe Técnico Ciego" como prueba tasada

En armonía con la inversión de la carga de la prueba fijada en el artículo 16 de la LOGJCC, el *Informe Técnico Ciego del Proceso de Selección* dejará de ser una opción de responsabilidad social y se convertirá en un requisito de validez procesal. Ante una acción de protección por edadismo precontractual, la unidad económica demandada (casos como Empresa ABC o TresPortes) no podrá argumentar el secreto comercial de sus algoritmos para denegar

información. Deberá exhibir obligatoriamente la traza algorítmica y las rúbricas cuantitativas anonimizadas que justifiquen técnicamente la exclusión del profesional mayor de 45 años. La no presentación de este informe técnico ciego generará la presunción legal de discriminación por impacto desproporcionado.

Sandboxes regulatorios laborales para Pymes quiteñas

Reconociendo las asimetrías del tejido empresarial de Quito detectadas en las entrevistas de campo, donde los asesores legales de las PYMES alegan la imposibilidad financiera de costear software de alta gama libre de sesgos, se propone la creación de *Sandboxes* o bancos de experimentación regulatoria administrados por el Estado. El MINTEL y el Ministerio del Trabajo proveerán de forma gratuita a las medianas y pequeñas empresas locales plataformas estandarizadas de reclutamiento con currículum ciego e inducción digital integradas. Esto garantiza que la transición hacia la gobernanza tecnológica corporativa no opere como una barrera económica de mercado, sino como un catalizador de inclusión generacional y eficiencia productiva (Cebola, 2016; Rastogi, Vapiwala & Pandita, 2026).

Conclusiones de la investigación

El análisis integral de las variables dogmáticas, cuantitativas y cualitativas desarrolladas en la presente investigación permite establecer los siguientes resultados definitivos en torno a la colisión entre la libertad de contratación y la igualdad sustantiva en el Distrito Metropolitano de Quito:

La transmutación de la libertad de contratación en un espacio de inmunidad constitucional de facto

Se determinó que en las dinámicas de contratación del sector privado de Quito analizadas en el Capítulo II, la fase de reclutamiento opera fácticamente como un espacio donde la libertad contractual (CRE, art. 66.15) es interpretada por las empresas como una prerrogativa discrecional absoluta. Los hallazgos cualitativos permitieron identificar patrones organizacionales recurrentes que eluden la eficacia horizontal de los derechos fundamentales (*Drittwirkung*), asumiendo que la autonomía de la voluntad faculta a la exclusión autónoma del postulante de forma previa a la suscripción formal de un contrato de trabajo.

La consolidación del edadismo como categoría sospechosa y su activación prematura

El examen doctrinal y jurisprudencial del marco interamericano (Corte IDH, *Caso Poblete Vilches*) constata la naturaleza de la edad como una categoría sospechosa. No obstante, el contraste empírico de la realidad local determinó que —a diferencia del límite gerontológico de 65 años fijado para la tercera edad— el edadismo en el mercado privado de Quito opera de manera prematura a partir del umbral crítico de los 45 años, interrumpiendo las postulaciones laborales en el periodo de madurez productiva y cognitiva del individuo.

El desplazamiento discursivo y la operatividad de los eufemismos edadistas

El análisis cualitativo del discurso de los reclutadores (casos de la Empresa ABC y TresPortes) devela que la discriminación precontractual no se manifiesta de forma directa o explícita, sino a través de un patrón de desplazamiento semántico. Las organizaciones normalizan el rechazo etario camuflándolo bajo eufemismos corporativos en apariencia neutros como la falta de "ajuste cultural" (*cultural fit*), la demanda de "energía para ambientes dinámicos" o la "sobrecalificación", configurando escenarios típicos de discriminación indirecta y estructural (Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH, 2019).

La falacia del nativo digital como manifestación de discriminación estadística

Los hallazgos cuantitativos provistos por la plataforma Multitrabajos (2025), donde el 39% de los trabajadores identifica la percepción de mayor actualización tecnológica de los candidatos jóvenes como una de las razones por las que la edad influye en la contratación, en perfecta correlación con las entrevistas corporativas de la Empresa ABC y TresPortes, demuestran la existencia de una discriminación estadística. Las empresas atribuyen mecánicamente a los profesionales mayores de 45 años una presunción de incompetencia tecnológica de forma grupal, omitiendo la aplicación de evaluaciones técnicas individualizadas y despojando al sujeto de su condición de agente autónomo, incurriendo en el escenario proscrito por Pou Giménez (2015).

El daño dignitario como factor de precarización del Mínimo Vital y el proyecto de vida

La contraposición de las narrativas analizadas permite advertir patrones comunes donde las barreras en los procesos de selección estudiados generan afectaciones que trascienden la

esfera patrimonial. El descarte prematuro basado en estereotipos etarios de productividad e idoneidad física presuntiva inflige un severo daño dignitario que fragmenta el proyecto de vida del individuo y lesiona su mínimo vital en su dimensión existencial (Parra Dussán & Quintero Romero, 2007), coartando su autonomía moral y forzando su desplazamiento hacia la subocupación o la informalidad económica.

El Compliance Constitucional como factor de mitigación del riesgo y eficiencia técnica

A partir del estudio cualitativo de la empresa Linseg, se concluye de manera empírica que el respeto a las categorías sospechosas en los procesos de selección no menoscaba el rendimiento corporativo. Las organizaciones que sustituyen los juicios presuntivos por protocolos de *Compliance* Constitucional mediante informes técnicos ciegos y rúbricas de competencias cuantitativas objetivos no solo anulan la contingencia de la litigiosidad laboral, sino que capitalizan el "valor intergeneracional complementario" teorizado por Cebola (2016), demostrando que la experiencia acumulada opera como un factor de seguridad y reducción de siniestralidad.

La positivación de la edad como categoría sospechosa mediante cuotas de reserva laboral

Se concluye que la promulgación de la Ley Orgánica Reformatoria respecto de la Discriminación por Edad en el Sistema Laboral (2025) representa la transición de la igualdad formal hacia la igualdad real y sustantiva en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Al instituir una cuota obligatoria de contratación para personas mayores de 40 años (fijada en un mínimo del 1% para nóminas que superen los 25 trabajadores y escalable hasta un 4% global), el legislador validó la hipótesis central de este estudio: la existencia de una exclusión estructural en el tejido productivo que requería la activación de medidas de acción afirmativa amparadas en el artículo

11.2 de la Constitución de la República.

El desmantelamiento de las barreras precontractuales y la proscripción de los sesgos de idoneidad física

El análisis normativo de la reforma de 2025 permite concluir que el Estado ecuatoriano ha regulado los límites de la autonomía de la voluntad corporativa en la fase previa al contrato. La prohibición expresa de incorporar restricciones etarias en los anuncios de empleo o condicionar los programas de capacitación y ascensos a variables cronológicas (art. 4) demuestra que el legislador identificó los eufemismos edadistas como mecanismos de discriminación indirecta. Asimismo, al delegar al ente rector del trabajo la regulación de las excepciones basadas en aptitudes físicas, se introduce en el derecho local el estándar convencional del Requisito Ocupacional *Bona Fide* (BFOQ), obligando a las empresas a sustituir las presunciones biológicas por evaluaciones individuales y técnicas.

La quiebra de la opacidad corporativa mediante el deber de respuesta motivada

Se determina que el artículo 5 de la reforma laboral de 2025 constituye la pieza procesal clave para superar la indefensión probatoria en ese vacío precontractual. Al otorgar al postulante rechazado la facultad jurídica de exigir una respuesta debidamente motivada sobre las razones de su descarte, la ley desarticula la confidencialidad absoluta de los departamentos de selección. Este deber de transparencia corporativa no solo viabiliza la fiscalización del mercado, sino que provee el sustrato fáctico y documental indispensable para que el afectado configure los indicios mínimos necesarios que activan la inversión de la carga de la prueba en las garantías jurisdiccionales.

La insuficiencia de las reformas puramente normativas frente a la opacidad algorítmica

Se puede sostener razonablemente que la persistencia del edadismo en el Distrito Metropolitano de Quito, registrada de forma posterior a la vigencia de la reforma laboral de 2025 mediante los indicadores de Multitrabajos (2025), demuestra la ineficacia de las reformas normativas cuando operan desvinculadas de una transformación tecnológica y cultural de las organizaciones. La erradicación de la discriminación estadística y estructural contra los profesionales mayores de 45 años exige transicionar del punitivismo reactivo hacia un modelo preventivo de Gobernanza Intergeneracional. Esto determina que las soluciones constitucionales planteadas en esta investigación no se agotan en el diseño procesal del litigio, sino que demandan de forma concurrente la implementación de auditorías obligatorias a los sesgos de los algoritmos de selección (sistemas ATS), la adopción corporativa del currículum ciego y el despliegue del mentoring inverso como ajustes razonables indispensables para asegurar la plena vigencia del proyecto de vida y el mínimo vital existencial de la población madura.

Recomendaciones

Primera. Aplicación imperativa del test de proporcionalidad bajo escrutinio estricto por parte de los operadores de justicia

Se recomienda a los jueces constitucionales y ordinarios del Distrito Metropolitano de Quito que, al sustanciar garantías jurisdiccionales o litigios laborales donde se alegue discriminación etaria precontractual respecto de profesionales mayores de 45 años, abandonen los análisis de mera legalidad o conveniencia comercial. Al estar la edad catalogada como una categoría sospechosa por el bloque de constitucionalidad (CRE, art. 11.2; Caso Poblete Vilches de la Corte IDH), los operadores de justicia deben aplicar de forma obligatoria el test de proporcionalidad bajo un escrutinio estricto. Esto implica que la empresa privada demandada tendrá que demostrar fehacientemente que la exclusión etaria no obedeció a una presunción estadística de productividad, sino a un Requisito Ocupacional *Bona Fide* (BFOQ) técnica y médicamente justificado de manera individual, invirtiendo la carga de la prueba en los términos del artículo 16 de la LOGJCC.

Segunda. Institucionalización del Compliance Constitucional y adopción del Currículum Ciego en el sector privado

Se recomienda a las Cámaras de Comercio, industrias y gremios empresariales de Quito la reconfiguración proactiva de sus manuales de gobernanza interna mediante la adopción de protocolos de *Compliance* Constitucional. Las organizaciones deben sustituir los criterios de selección subjetivos o basados en eufemismos como el "ajuste cultural" o el "perfil dinámico" por matrices de competencias objetivas y mensurables. Específicamente, se exhorta a la implementación obligatoria del formato de Currículum Ciego (*Blind CV*) en las fases de cribado

inicial, suprimiendo metadatos cronológicos, fotografías y fechas de nacimiento. Esta práctica, fundamentada en el deber de solidaridad horizontal de los particulares (*Drittwirkung*), neutraliza el sesgo inconsciente del reclutador y asegura que el acceso al empleo se defina estrictamente por la idoneidad técnica del candidato.

Tercera. Despliegue de programas de Mentoring Inverso como ajustes razonables frente a la brecha digital

Se recomienda a los departamentos de Talento Humano del sector corporativo de Quito diseñar e implementar programas estructurales de Mentoring Inverso (*Reverse Mentoring*) como una extrapolación dogmática de los ajustes razonables al entorno digital. Para deconstruir la percepción de obsolescencia tecnológica identificada por el 39% de los encuestados a nivel regional como una de las razones de la influencia de la edad en la contratación (Multitrabajos, 2025), las empresas deben emparejar a los colaboradores jóvenes con los profesionales mayores de 45 años incorporados bajo la cuota legal de la reforma de 2025. Mientras el perfil *junior* asiste en la asimilación instrumental de nuevas plataformas y entornos de inteligencia artificial, el profesional *maduro* transfiere su capital intelectual en gestión de crisis, negociación y lealtad institucional, optimizando la productividad y validando la función social de la empresa.

Cuarta. Adecuación legislativa del Proyecto de Ley Unificado de Inteligencia Artificial al entorno laboral

Se recomienda a la Asamblea Nacional del Ecuador y a la Comisión de los Derechos de los Trabajadores que, durante el tratamiento y segundo debate del Proyecto de Ley Unificado de Inteligencia Artificial (2025), se incorpore una Disposición Transitoria que ordene la reforma

complementaria por adición al Código del Trabajo. Esta modificación normativa debe clasificar imperativamente a los sistemas de software utilizados para el reclutamiento, cribado y evaluación automatizada de candidatos (Sistemas ATS) dentro de la categoría de 'Sistemas de Alto Riesgo'. Con ello, se obligará a las unidades económicas a someter sus algoritmos a auditorías periódicas de sesgos intangibles ante el Ministerio del Trabajo y el MINTEL, protegiendo derechos fundamentales laborales, salvaguardando el proyecto de vida y el mínimo vital de la población madura frente a la opacidad digital.

Referencias

- Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Hart Publishing.
- Aragüez Valenzuela, L. (2021). Los algoritmos digitales en el trabajo. Brechas y sesgos. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9, Número 4, 120–146.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2025, 14 de mayo). *Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral*. Séptimo Suplemento del Registro Oficial No. 38.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2025). *Proyecto de Ley Orgánica de Regulación y Promoción de la Inteligencia Artificial en Ecuador* (Trámite No. 450889-2024, unificado con otras iniciativas afines). En trámite legislativo ante la Comisión de Educación, Cultura, Ciencia, Tecnología e Innovación.
<https://www.asambleanacional.gob.ec/es/multimedios-legislativos/97303-proyecto-de-ley-organica-de-regulacion>
- Barahona Manjarrés, I. L. (2025). *Regulación de la IA en el ámbito laboral en Ecuador: desafíos éticos y legales* [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio Digital USFQ. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/14918>
- Cebola, M. (2016). *O Idadismo e as diferentes gerações presentes no mercado de trabalho* [El edadismo y las diferentes generaciones presentes en el mercado de trabajo] (Tesis de maestría, ISLA Santarém). Repositorio Institucional.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Compendio sobre la igualdad y no discriminación: Estándares Interamericanos. Organización de los Estados Americanos.

Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.

Corte Constitucional del Ecuador. (2019). Sentencia No. 11-18-CN/19 (Caso Matrimonio Igualitario).

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia No. 288-14-EP/20.

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 182-15-EP/21.

Corte Constitucional del Ecuador. (2025, 24 de abril). Dictamen No. 2-25-OP/25.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018, 8 de marzo). Caso Poblete Vilches y otros vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018.

Dastin, J. (2018, 10 de octubre). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. Reuters.

Domínguez-Rodríguez, A., & Blanes, A. (2019). El efecto de la salud en la actividad en los mayores de 50 años en España: 2006 y 2014. Cuadernos de Relaciones Laborales, 37(1), 177–202.

Espinoza Mina, M., & Gallegos Barzola, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. Revista Espacios, 39(23), 32–46.

García Quiñones, J. C. (2023). Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (167), 75–126.

Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional [LOGJCC]. (2009). Registro Oficial Suplemento 52 de 22 de octubre de 2009.

Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores. (2019). Registro Oficial Suplemento 484 de 9 de mayo de 2019.

Multitrabajos. (2025, octubre). ¿Es la edad un factor determinante? Estudio sobre el edadismo en el mercado laboral contemporáneo. Plataforma Multitrabajos Tendencias.

Parra Dussán, C., & Quintero Romero, A. (2007). El mínimo vital y los derechos de los adultos mayores. *Estudios Socio-Jurídicos*, 9(Especial), 236–261.

Penny, E. (2024). Discriminación por la edad: El edadismo como patología social estructural. *Revista de la Sociedad Peruana de Medicina Interna*, 37(1), 18–25.

Pérez López, J. I. (2023). Inteligencia artificial y contratación laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 186–205.
<https://doi.org/10.24310/rejls7202317557>

Pou Giménez, F. (2015). Estereotipos, daño dignitario y patrones sistémicos: La discriminación por edad y género en el mercado laboral. *Discusiones*, (16), 147–188.
<https://www.cervantesvirtual.com/obra/estereotipos-dano-dignitario-y-patrones-sistemicos-la-discriminacion-por-edad-y-genero-en-el-mercado-laboral/>

Rastogi, S., Vapiwala, F., & Pandita, D. (2026). Upskilling the ageing employees: reverse mentoring as a strategy in the era of artificial intelligence. *Working with Older People*, 1–9. <https://doi.org/10.1108/WWOP-01-2025-0001>

Unión Europea. (2024, 13 de junio). Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial). *Diario Oficial de la Unión Europea*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj?locale=es>

Anexos

Guía de Entrevista: Expertos en Recursos Humanos y Reclutadores

Objetivo: Identificar sesgos cognitivos y eufemismos utilizados para filtrar candidatos por edad bajo la apariencia de criterios técnicos.

- Criterios de Selección: ¿Cuáles son los tres pilares fundamentales que definen el "candidato ideal" en las vacantes actuales de nivel administrativo?
- Cultura Organizacional: Cuando una empresa solicita un perfil con "ajuste cultural" (*cultural fit*) o "energía para ambientes dinámicos", ¿qué rasgos específicos se están buscando y cuáles se intentan evitar?
- Competencias Digitales: ¿Se considera la "natividad digital" como una competencia técnica evaluable o se asume como una característica intrínseca de ciertos grupos etarios?
- Percepción de Relación Costo-Beneficio: Desde la gestión de talento, ¿existe la percepción de que un profesional maduro (más de 50 años) representa un mayor costo operativo o una menor adaptabilidad frente a un profesional joven?
- Filtros en el Reclutamiento: ¿En qué medida los algoritmos o sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) utilizan el año de graduación o la fecha de nacimiento como un criterio de preselección?
- Políticas de Diversidad: ¿Existen en su organización metas de diversidad generacional similares a las de género o etnia? Si no es así, ¿por qué?

Guía de Entrevista: Especialistas en Derecho Constitucional

Objetivo: Analizar la viabilidad jurídica de limitar la autonomía de la voluntad privada en favor de la igualdad sustantiva.

- Eficacia Horizontal (*Drittwirkung*): ¿Cuál es el alcance de la obligatoriedad de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, específicamente en la etapa previa a la existencia de un contrato laboral?
- Tensión de Derechos: Ante la colisión entre la Libertad de Contratación (Art. 66.15 CE) y el Derecho a la Igualdad y No Discriminación (Art. 11.2 CE), ¿qué test de proporcionalidad debería aplicar un juez constitucional?
- Categorías Sospechosas: ¿Bajo qué argumentos jurídicos se puede elevar la edad a una "categoría sospechosa" que exija un escrutinio estricto por parte del Estado en el sector privado?
- Carga de la Prueba: ¿Es constitucionalmente sostenible la inversión de la carga de la prueba en procesos de selección privados cuando existen indicios de edadismo?
- Acciones Afirmativas: ¿Considera que las cuotas de empleo para personas mayores de 45 o 50 años vulneran la libertad de empresa o son reparaciones necesarias por una exclusión estructural?
- Reparación Integral: En caso de discriminación probada en la fase precontractual, ¿cómo debería configurarse la reparación integral si aún no existe una relación laboral?

Guía de Entrevista: Personas mayores de 45 en Situación de Desempleo

Objetivo: Documentar el impacto cualitativo en la dignidad humana y la ruptura del proyecto de vida.

- Experiencia en Procesos: ¿Ha sentido que el tono o la profundidad de la entrevista cambian al revelar su edad o experiencia acumulada?
- Retroalimentación de Rechazo: ¿Qué razones suelen darle las empresas al descartar su perfil? ¿Ha recibido frases como "está sobrecalificado" o "buscamos a alguien que crezca con la empresa"?
- Impacto en la Dignidad: ¿Cómo ha afectado la exclusión laboral persistente su percepción de utilidad social y su identidad profesional?
- Brecha Tecnológica: ¿Ha sentido que sus competencias técnicas son puestas en duda durante las entrevistas debido a su edad, independientemente de sus certificaciones o conocimientos reales?
- Afectación al Proyecto de Vida: ¿De qué manera el desempleo en esta etapa ha alterado sus planes de jubilación, estabilidad familiar o metas personales a largo plazo?
- Percepción de Justicia: ¿Considera que el Estado ecuatoriano ofrece mecanismos efectivos para denunciar la discriminación por edad, o siente que existe una desprotección total en la fase de postulación?

Nota metodológica: los siguientes son extractos temáticos editados de las entrevistas en profundidad aplicadas durante el trabajo de campo. Dada la extensión de las conversaciones originales, no se plasma la transcripción íntegra, sino una organización por categorías temáticas (Candidato Ideal, Ajuste Cultural, Filtros de Selección, entre otras) que recoge el contenido sustantivo de cada testimonio, con una edición mínima de limpieza sintáctica (corrección de errores evidentes de transcripción y muletillas redundantes) para facilitar la lectura académica, sin alterar el sentido de lo declarado.

Empresa ABC de Fisioterapia

Entrevista a la Gerencia de RRHH: Empresa de Fisioterapia ABC

Perfil del entrevistado: Director de Talento Humano.

- **Candidato Ideal:** En la Empresa ABC buscamos un perfil dinámico, que se mueva, que no sea flojo ni esté echado cuando lleguemos al consultorio, ya que viajamos constantemente, al tener locales en Perú, Colombia y recientemente en Quito, visitamos los locales. En este nicho de negocio que es la fisioterapia los que trabajan acá, requiere un esfuerzo físico constante, no pueden perder el tiempo, como ya dije es dinámico y una adaptabilidad inmediata a nuevos equipos láser y robóticos. Valoramos mucho a quienes tienen una proyección de crecimiento a largo plazo dentro de nuestra estructura joven.
- **Ajuste Cultural:** Nuestra cultura corporativa, dentro de la empresa, esta basada en el dinamismo. Preferimos colaboradores que se sientan cómodos en un ambiente de

aprendizaje rápido y que compartan el ritmo de trabajo de un equipo que, en su mayoría, pertenece a las generaciones más recientes.

- **Competencias Digitales:** Todo nuestro sistema de agendamiento y seguimiento de citas con los pacientes está en la nube. Hemos observado que la curva de aprendizaje tecnológica es significativamente más corta en perfiles que han crecido con estas herramientas, lo cual es vital para la eficiencia operativa de ABC, un muchacho, joven, que está constantemente en el tik tok, en el Face, tiene como un chip incrustado, es increíble como son más receptivos, dicen que son la generación que vino con ese chip.
- **Relación Costo-Beneficio:** Si bien respetamos la trayectoria, para las posiciones de planta buscamos un equilibrio financiero. Un profesional con demasiados años de experiencia a veces tiene expectativas salariales que el modelo de negocio actual de ABC no puede absorber para puestos operativos.
- **Filtros de Selección:** El software de selección que usamos prioriza las actualizaciones académicas de los últimos dos o tres años. No es un filtro de edad, pero sí un filtro de vigencia técnica que a veces deja fuera a profesionales que no se han recertificado recientemente.
- **Año de Graduación y Años de Experiencia:** Al preguntársele si en las entrevistas utilizan preguntas como el año de graduación, el Director de Talento Humano confirmó: "Sí, el sistema nos arroja automáticamente el año de graduación registrado en la hoja de vida; nos sirve como referencia rápida de qué tan actualizado puede estar el candidato." Al indagar además cuántos años de experiencia tiene el postulante, añadió: "Preferimos rangos de entre 3 y 8 años; más de eso empieza a preocuparnos por el tema de expectativa salarial y la curva de adaptación a nuestros protocolos internos." *Nota del*

investigador: Estas dos variables —año de graduación y años de experiencia— operan como un proxy indirecto de la edad: al no existir una relación técnica demostrada entre la fecha de titulación o la extensión de la trayectoria profesional y el desempeño físico o técnico que exige el puesto, su uso sistemático configura un criterio de apariencia neutral cuyo impacto real recae de forma desproporcionada sobre los postulantes mayores de 45 años, encuadrable dentro de la discriminación indirecta reconocida por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Postura del Asesor Legal de la Empresa ABC (Defensa Técnica)

Perfil del entrevistado: Abogado especialista en Derecho Laboral y Corporativo.

- **Libertad de Contratación:** La Empresa ABC ejerce su derecho constitucional a la libertad de empresa. Esto implica la facultad de definir el perfil que mejor se adapte a sus objetivos comerciales y operativos. El Estado no debe intervenir en la selección de personal a menos que exista una violación flagrante y probada.
- **Requisito Profesional Esencial:** En el campo de la fisioterapia, la resistencia física es un requisito inherente al trabajo; una persona sin la condición física necesaria no puede desempeñar el cargo. La empresa tiene la responsabilidad de garantizar que su personal pueda cumplir con las exigencias manuales del cargo sin riesgos ergonómicos para el trabajador o el paciente, de lo contrario podríamos tener problemas.
- **Eficacia de los Derechos:** Si bien los derechos fundamentales tienen eficacia horizontal, esta no es absoluta. No se puede obligar a un empleador privado a contratar a alguien basándose únicamente en criterios de igualdad si esto compromete la sostenibilidad

económica o la cultura organizacional de la empresa.

- **Carga de la Prueba:** La propuesta de invertir la carga de la prueba en procesos de selección privados generaría una inseguridad jurídica inmensa. ABC tendría que justificar cada rechazo, lo cual burocratiza la actividad económica y vulnera la autonomía de la voluntad privada.

Testimonio del Postulante (Fisioterapeuta, 55 años)

Perfil del entrevistado: Profesional con amplia experiencia, rechazado por la Empresa ABC.

- **Percepción del Proceso:** Desde el primer contacto telefónico sentí que mi voz o mi año de graduación generaban silencio. En la entrevista presencial en ABC, las preguntas no fueron sobre mi capacidad para diagnosticar patologías complejas, sino sobre mi familiaridad con el software de la clínica.
- **El Estigma de la 'Sobre calificación':** Me dijeron que mi perfil era 'demasiado maduro' para la vacante. Es una forma de decirme que mi experiencia les asusta o que no quieren pagar lo que vale mi conocimiento, prefiriendo a alguien más joven y moldeable, realmente tengo tantos años de experiencia que pensé que sí servirían.
- **Daño Dignitario:** Es doloroso ver cómo años de estudio y práctica se reducen a un número en la cédula, una hoja de vida, en la Empresa ABC sentí que mis manos, que han rehabilitado a cientos de personas, ya no tenían valor porque no encajaban en su estética de empresa joven y dinámica.
- **Impacto en el Proyecto de Vida:** Tengo facturas que pagar y una carrera que amo. Que te cierren las puertas por la edad me hace sentir excluido. Sientes que la ley de protección al

adulto mayor es solo papel mojado cuando entras a una oficina de recursos humanos privada, tendré que seguir ofertando mis servicios en línea, gracias a mis contactos tengo gente mayor que requiere mis servicios.

Entrevista a la Gerencia de RRHH: Empresa TresPortes

Perfil del entrevistado: Jefe de Reclutamiento y Selección.

- **Candidato Ideal:** En TresPortes no solo vendemos productos, vendemos diversión. Buscamos gente con 'chispa', que entienda las tendencias actuales en redes sociales y que tenga la agilidad para manejar el ritmo de eventos y ferias. El perfil debe ser muy activo y proyectar esa imagen de jovialidad que nuestros clientes (padres de familia) buscan.
- **Ajuste Cultural:** Somos una empresa joven. Nuestras reuniones de ventas son de pie, rápidas y muy tecnológicas. Nos preocupa que un perfil de 'vieja escuela' se sienta fuera de lugar o no logre conectar con nuestro lenguaje de ventas, que es muy visual y digital.
- **Logística y Operaciones:** El manejo de inflables implica carga, descarga e instalación rápida. Instintivamente, buscamos personas con una condición física que asociamos a la juventud para evitar riesgos de salud ocupacional o lentitud en el montaje, que es crítico para el cumplimiento de horarios.
- **Competencias en Marketing:** Gran parte de nuestras ventas vienen de TikTok e Instagram. Evaluamos si el candidato consume estas redes de forma nativa. Hemos notado que a los perfiles de más edad les cuesta más entender el 'timing' de estos contenidos, lo que ralentiza nuestro embudo de ventas.
- **Instrucción Interna sobre el Año de Graduación:** Al preguntársele si existe una política

escrita al respecto, el Jefe de Reclutamiento aclaró que no es nada formal, sino una instrucción verbal que él mismo da a su equipo: "No está escrito en ningún manual, pero yo les tengo instruidos así: si ven en la hoja de vida que el título es del 95, por ejemplo, ya uno saca la cuenta de que es una persona de unos 56 años, y eso nos ahorra tiempo en las primeras entrevistas." *Nota del investigador: Esta práctica —al no constar en ningún documento formal— resulta particularmente elusiva para el control constitucional: no se trata de un filtro automatizado ni de una política de recursos humanos escrita, sino de una decisión discrecional de la gerencia que utiliza el año de graduación como proxy encubierto de la edad, evidenciando que la discriminación indirecta puede operar tanto por vía algorítmica como por vía de instrucciones informales no documentadas.*

Postura del Asesor Legal de TresPortes (Defensa de la Autonomía Privada)

Perfil del entrevistado: Abogado corporativo de la empresa.

- **Libertad de Configuración Interna:** TresPortes es una unidad económica privada. El derecho constitucional a la libertad de contratación permite al empleador seleccionar a aquellos colaboradores que mejor se alineen con su estrategia de marketing y su modelo de eficiencia logística.
- **Justificación de la Diferenciación:** No hay discriminación si la diferenciación se basa en la naturaleza del servicio. Si el puesto requiere agilidad física extrema y una conexión estética con un público infantil/juvenil, la edad puede ser un criterio de selección legítimo bajo el concepto de necesidad del negocio.

- **Crítica a la Intervención Estatal:** Si la justicia constitucional impone cuotas o invierte la carga de la prueba en procesos de selección de PYMES como TresPortes, se estaría castigando la eficiencia. Un pequeño empresario no tiene la estructura para realizar procesos de 'ajustes razonables' costosos para cada postulante.
- **Eficacia de los Derechos:** La eficacia horizontal de los derechos no puede ser una obligación que impida al empresario elegir a quien considere más idóneo para que su negocio no quiebre.

Testimonio del Postulante (Ex Gerente de Ventas, 52 años)

Perfil del entrevistado: Profesional con 20 años de experiencia en ventas y logística de eventos, rechazado por TresPortes.

- **La Entrevista de "Fachada":** Me entrevistaron en un área común llena de inflables. Me sentí como un extraño. El reclutador no leyó mi currículum; solo me preguntó si sabía cómo hacer 'reels' y si tenía problemas de espalda, asumiendo que por mi edad no podría supervisar un montaje.
- **El Rechazo Implícito:** La respuesta fue que buscaban a alguien más alineado al espíritu joven de la marca. Es frustrante porque yo sé más de logística y cierre de ventas de lo que ellos aprenderán en diez años, pero para ellos, mi cara no encajaba en su foto de Instagram.
- **Daño al Proyecto de Vida:** Tengo la experiencia para hacer crecer esa empresa exponencialmente, pero me descartan por un prejuicio físico. Esto genera una sensación de invalidez; parece que después de los 50, tu cerebro y tu experiencia valen menos que

tu capacidad para parecer 'divertido' en una foto.

- Falta de Tutela: Sientes que no tienes a dónde acudir. ¿Cómo pruebas que no te contrataron por tu edad si simplemente te dicen que 'no eres el perfil'? La libertad de contratación de TresPortes se convirtió en mi sentencia de exclusión".

Entrevista a la Gerencia de RRHH: Linseg

Perfil del entrevistado: Gerente de Talento Humano con enfoque en Responsabilidad Social Corporativa.

- Criterio de Selección: En Linseg, el perfil ideal se define por la certificación técnica y la precisión (resaltado por que el entrevistado enfatizó en eso). En el sector de cercos eléctricos, un error es un riesgo de seguridad. No buscamos 'juventud', buscamos 'experticia'. Valoramos la capacidad de interpretar diagramas complejos y la experiencia en el cumplimiento de normas de seguridad eléctrica (como la IEC 60335276). (es la norma internacional que establece los requisitos de seguridad para los electrificadores de cercos eléctricos (energizadores) utilizados en agricultura, control de animales y seguridad perimetral)
- Filtros Objetivos: Hemos eliminado de nuestro manual de selección cualquier adjetivo subjetivo como 'joven' o 'enérgico'. Ahora usamos una matriz de competencias. Si un postulante de 60 años demuestra que está actualizado en sistemas de monitoreo IP y energía solar aplicada, tiene exactamente la misma puntuación que uno de 25.
- Ajuste Cultural: Nuestra cultura es la de la 'Seguridad Integral'. Esto incluye la seguridad de nuestros trabajadores. Entendemos que un equipo diverso, donde el

profesional maduro asesora al junior sobre riesgos eléctricos reales que solo se aprenden con los años, reduce nuestra tasa de siniestralidad laboral.

- Capacitación: Estamos alineados con la reforma de 2025. Invertimos en capacitación continua. Si un instalador veterano no conoce un nuevo software de integración, lo capacitamos. El costo de esa inducción es mínimo comparado con el valor de su ética de trabajo y su puntualidad.

Postura del Asesor Legal de Linseg (Enfoque Preventivo)

Perfil del entrevistado: Abogado Constitucionalista y de Compliance.

- Eficacia Horizontal Proactiva: "Linseg no espera a que un juez le ordene respetar la igualdad; hemos integrado la eficacia horizontal de los derechos como un protocolo de prevención de riesgos legales. Entendemos que el derecho a la no discriminación es una norma de *ius cogens* que vincula nuestra autonomía privada".
- Test de Proporcionalidad: Cuando diseñamos el perfil de cargo, aplicamos internamente un test de proporcionalidad. Si el requisito es físico (ej. subir a techos), evaluamos la idoneidad física individual, no la edad. Así, protegemos tanto la libertad de contratación como la igualdad sustantiva.
- Carga de la Prueba como Transparencia: No tememos a la inversión de la carga de la prueba porque nuestros procesos de selección están documentados. Cada decisión de rechazo tiene un informe técnico ciego. Si un postulante reclama, tenemos la evidencia objetiva para demostrar que la edad no fue el factor determinante.
- Derecho al Trabajo y Dignidad: Asesoramos a la junta directiva en que el empleo de

personas mayores de 45 años es una acción de solidaridad constitucional. Esto mejora la reputación de la marca Linseg ante el Estado y la sociedad, convirtiendo el cumplimiento legal en un activo reputacional.

Testimonio del Postulante (Profesional maduro - Ingeniero Eléctrico, 56 años) Perfil del entrevistado: Ingeniero Eléctrico, contratado y bien tratado en el proceso.

- Experiencia en el Proceso: Entrar a Linseg fue distinto. En lugar de hacerme preguntas incómodas sobre mi jubilación, me pusieron un voltímetro en la mano y me pidieron resolver una falla en un energizador. Evaluaron mis manos y mi cerebro, no mi fecha de nacimiento.
- Respeto a la Trayectoria: Me sentí respetado. El reclutador conocía mi trayectoria y me preguntó cómo mi experiencia podría ayudar a los técnicos más jóvenes a evitar accidentes en campo. No me sentí diferenciado como encasillado, sino como un activo valioso.
- Impacto Dignitario Positivo: Recuperé la fe en el sistema. Linseg demuestra que se puede vender tecnología de punta sin desechar a las personas que construyeron esa tecnología. Mi proyecto de vida se estabilizó; ya no tengo miedo al futuro porque sé que mi conocimiento sigue teniendo un lugar en el mercado.
- Percepción de la Ley: Sé que Linseg hace esto porque respeta la ley, pero también porque son inteligentes. Han entendido que la experiencia no es una carga, es una garantía de calidad para el cliente final.