

# LA EDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN COLOMBIA EN MAYORES DE 50 AÑOS

Mosquera, Alejandra

Mendoza, Luis

## RESUMEN

La discriminación laboral siempre se ha presentado y ha golpeado de forma continua al mundo laboral, sin poder tener medida de contenciones favorables para los trabajadores; y esta discriminación se presenta cuando un grupo poblacional de trabajadores presenta alguna diferencia notable respecto al resto, en este caso se habla del porcentaje de adultos mayores a 50 años. Estudios del tema han reconocido que los empresarios muchas veces tienden a tener ciertas actitudes negativas hacia los trabajadores de más edad, sin discriminar su sexo, muchas veces solo por razón de su edad, esto debido a que se encuentran en una edad donde según los empleadores son menos productivos, presentan más enfermedades o están propensas a ellas, o tienden a ser más susceptibles de contraer fueros laborales, en tal sentido que la ley 931 del 2004 ha propuesto reforzar estrategias, para que las condiciones de estas personas mayores mejoren. En ese orden de ideas, este artículo tiene como objetivo realizar el análisis de la edad como factor de discriminación laboral en personas mayores de 50 años, en Colombia, en el marco de la Ley 931 de 2004, basado en estrategias como analizar el tratamiento que se le ha dado a la discriminación laboral en Colombia.

***Palabras clave:*** *exclusión laboral; jurisprudencia; factor edad; discriminación, trabajo.*

## **Contexto de la Discriminación Laboral por Razón de la Edad en Colombia**

El trabajo es uno de los principales medios para asegurar, a través del desarrollo económico, la provisión de los elementos necesarios para la subsistencia humana y la existencia material de los grupos sociales; en esa medida, parte fundamental de los derechos básicos de los ciudadanos tener la posibilidad de acceder a un trabajo en condiciones dignas y justas en su vida productiva, y es el Estado, el que debe velar por este derecho., sin ningún tipo de discriminación, en esa medida, el artículo 25 de la Carta Magna otorga ciertas obligaciones para que el Estado realice acciones para proteger a la sociedad”. De este modo, la Constitución de 1991 en su artículo 54, impone al Estado el “deber de “(...) propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (...)”, en armonía con el artículo 13 constitucional, que hace alusión a la igualdad ante la ley, la protección equitativa de sus derechos y libertades, y el acceso a las oportunidades proporcionadas por el Estado y la sociedad, sin sufrir ningún tipo de discriminación, y esta discriminación incluye todos los aspectos laborales u las condiciones de equidad e igualdad para acceder a ellos. Si bien el constituyente primario posee algún avance en normas relativas a la protección del trabajo, aún no se ha avanzado de forma significativa para mejorar las condiciones de discriminación por situaciones de edad, incluso desde la parte académica, no se ha abordado de forma relevante esta problemática, por lo que se afirma una ausencia de estudios académicos, y científicos en miras a determinar las causas o las formas de discriminación laboral, por tal motivo se alude que materia legislativa se ha quedado limitado el proceso de nuevas regulaciones para tratar el tema, puesto que con ello solo se ha relacionado un esbozo a partir del 2004 con la expedición de la Ley 931; incluso, es posible encontrar que esta ley aún se encuentra sin reglamentar, lo que deja en entredicho el carácter de prioritario que representa el asunto para el gobierno, por lo que, como lo establece Montoya en su texto *La edad como factor de discriminación laboral en Colombia* (2022) se ha afirmado que:

No ha contado con la suficiente voluntad política por parte del ejecutivo para garantizar su promoción, el acceso para las personas en edad avanzada o la población muy joven, y mucho menos para combatir las diferentes formas de

discriminación en especial la discriminación por razones de la edad en el sector privado (Montoya, 2022, p. 6).

Estas razones nos llevan a suponer los aspectos adversos que conllevan esta falta de empeño por la regulación de dicha discriminación, pues se estaría hablando que como lo propone Nuñez en su texto *Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad* (2019) en Colombia, la discriminación laboral suele estar impulsada por intereses financieros, más que por motivos raciales, políticos o religiosos. Este tipo de discriminación, que contradice las leyes colombianas, no solo impide un ambiente de paz tanto en las empresas como en la sociedad, sino que también viola el derecho al trabajo que tiene toda persona. Además, se convierte en un medio de persecución y exclusión por razones que no están relacionadas con el desempeño real del empleado en su trabajo. En estos casos se advierte que las medidas desesperadas y poco concretas de acabar con esta discriminación ha llevado a la creación de normas que ha creado sosiegos en los empleadores, y por falta de conocimiento de las mismas han llegado a volverse más discriminativas que cualquier otra, negando así la oportunidad a personas mayores, de conseguir empleo, volviéndose un tema demasiado conflictivo, puesto que ya se empiezan a relacionar otras variables, como los trabajos informales, y la no cotización para la pensión. Pero cuando nos hablan de discriminación laboral por edad, nos quedamos cortos con la descripción de la misma puesto que, como lo expone Zaldivar en su texto *Discriminación por edad en el ámbito laboral* (2014);

La discriminación por edad es por definición, el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes. En materia laboral se producen casos de discriminación por edad positiva o negativa, es decir, discriminación por edad a jóvenes y adultos respectivamente. Así las cosas, cuando respecto a la edad no se tienen en cuenta las características profesionales del trabajador ni el rendimiento, la dedicación o la aptitud por él desarrollada, sino únicamente el factor cronológico aislado del tiempo vivido supone un actuar arbitrario que actualiza la prohibición constitucional y legal de no discriminar (Zaldivar, 2014, p. 2).

Por otro lado nos enfocamos en diversas formas de comprenderla, para Ordóñez (2015) existen varios tipos de discriminación cuando se habla dentro del contexto laboral: por un lado, la discriminación negativa cuando directamente se trata con desprecio o daño directo hacia un sector de la población; por otro lado, menciona una discriminación indirecta, que suele ser esa que no es evidente, que es escondida, donde aparentemente las condiciones son igualitarias para todos son igualitarias, pero, en realidad, ponen en desventaja a un sector de la sociedad, sea por sexo, edad o condición social. En el entendido que la Constitución Política de Colombia de 1991, considerada una de las más avanzadas a nivel mundial, destaca por su extenso catálogo de Derechos Fundamentales a lo largo de su texto. Esta Constitución se ha consolidado como la principal herramienta para asegurar los derechos fundamentales, promoviendo una vida digna para todos los ciudadanos. Viéndolo desde la perspectiva de que, como lo propone Abadía en su texto *El tema de los derechos fundamentales en Colombia* (2016) estos son aspectos importantes que hacen parte de este concepto y temas centrales de este estudio; son la no discriminación y el derecho fundamental al trabajo. En ese sentido, la Constitución política de 1991 en su artículo 54, indica como obligación del Estado el deber de proveer una ubicación laboral a todas aquellas personas que estén en edad de poder trabajar, articulado con el artículo 13 constitucional, relacionado con la igualdad ante la ley, la misma protección de sus derechos y libertades, como acceso a las oportunidades que el mismo Estado y la sociedad le brinda sin que sea discriminado (Cerón, 2015).

Bajo este contexto, una conducta puede considerarse discriminatoria dentro del mercado laboral, cuando existe un claro tratamiento diferencial; en otros contextos, puede verse reflejado cuando se imponen ciertos méritos que son requeridos por las empresas para que los individuos puedan desempeñar una labor a los cuales llaman “perfiles del cargo”, en donde se evidencia que están diseñados para ciertos grupos de personas que puedan cumplir un perfil acorde a lo que la empresa busca, en ellos no solo se mide estudios y capacidades del trabajador sino que también se exigen otros aspectos como el género, la edad y condiciones físicas y psíquicas que debe tener supuestamente un trabajador esto con la intención de dejar por fuera otros conglomerados de personas que no aplican al perfil. El problema principal, el cual identifica Escobar en su texto *las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* (2005)

gira en torno a factores objetivos, como la manera en que las empresas, tanto públicas como privadas, anuncian y ofrecen sus vacantes, así como en la selección de candidatos basada en perfiles específicos que responden a las necesidades del cargo. Este proceso, que evalúa la experiencia de los postulantes, refleja una aplicación concreta del principio de meritocracia.

Según Amaya en su texto *La edad también es condición de discriminación para acceder a un empleo* (2013), la ley garantiza la protección de las personas para que puedan competir por un empleo en igualdad de condiciones, siempre que cumplan con los requisitos de méritos necesarios para el puesto, incluyendo la formación y experiencia pertinentes. Sin embargo, durante la evaluación de los candidatos, no se deben imponer penalizaciones por razones que no estén relacionadas con estos criterios. Si la edad se utiliza como un factor de penalización, se estaría violando no solo la ley, sino también los tratados internacionales que prohíben la discriminación laboral por edad u otros motivos. Además, como lo expone Nuvaez en *La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia* (2019):

Puesto que, las situaciones de discriminación por vejez se presentan, en principio, cuando la persona tiene una edad avanzada. A partir de entonces, es común que tenga dificultades por esa razón para conseguir otro empleo y que peligre su subsistencia por no tener la edad para jubilarse. Esto ocurre porque, salvo situaciones de reconocida capacidad o antecedentes notorios, la tendencia generalizada es cubrir las plazas vacantes con trabajadores más jóvenes, con una presunción muchas veces fallida, de que tal elemento influye en una mayor productividad (Nuvaez, 2019, p. 5).

### **Datos Sobre la Discriminación Laboral**

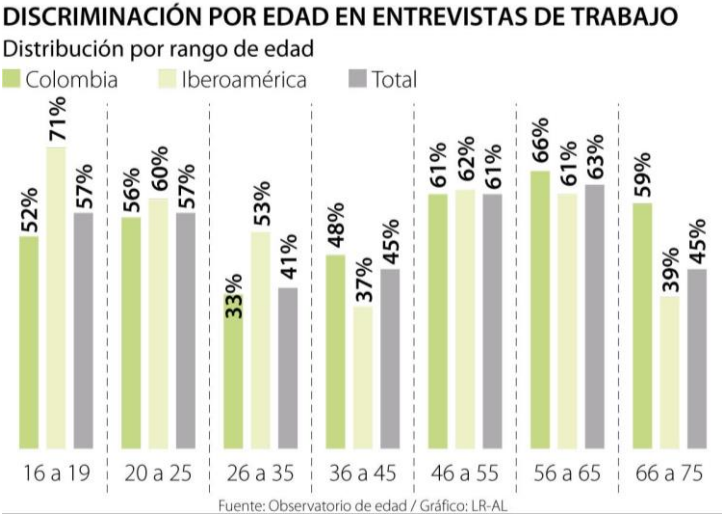
De acuerdo con la encuesta realizada por Valentina Acosta Fonseca, la cual expuso en su artículo *Mayores de 56 años en Colombia e Iberoamérica, los más discriminados por su edad* (2021) fue posible identificar que los individuos mayores de 46 años son los más discriminados por edad en las empresas, además, las mujeres sienten doble discriminación, por sexo y por edad. Esto dado a la creencia que se tiene que las personas de mayor edad

tienen una falta de conocimiento tecnológico, que les impide cumplir sus funciones en empleos relacionales.

Según Acosta, los estudios han revelado que el 63% de las personas encuestadas en Colombia y otros países de Iberoamérica, en el rango de edad de 56 a 65 años, han experimentado discriminación por su edad al buscar empleo., puesto que al realizar entrevistas de trabajo suelen pedir su edad, y estas sienten que la decisión dependerá de la misma, pues sus años pueden truncar esas posibilidades de adquirir empleo. Esto genera la visión de que en realidad si existe un problema y aunque para el estado no es inminente este sigue creciendo y aquella población mas vulnerable por estas situaciones les está creando un perjuicio irremediable.

De estos perjuicios irremediable se desprenden algunos como no alcanzar la pensión en la edad adecuada por falta de semanas cotizadas o haber alcanzado las semanas para pensionarse pero no la edad, otro perjuicio seria su sostenimiento o manutención como persona adulta sin depender de un tercero como familiares o hijos mayores, por lo cual también se podría generar un problema que el estado ha querido erradicar que son los trabajadores informales, puesto que todas estas consecuencias que puede causar la discriminación por la edad generan un ciclo, el cual nunca se ha podido regular de forma adecuada.

**Tabla 1. Discriminación por Edad en Colombia.**



*Nota.* Esta tabla demuestra el porcentaje de discriminación laboral por edad y en que edades se ha visto más la discriminación.

Por otro lado, según el DANE, en el 2019, las estadísticas del mercado laboral en Colombia muestran las dificultades que enfrentan las personas adultas para encontrar empleo. La tasa de desempleo para mujeres mayores de 39 años es del 52,3%, mientras que para los hombres adultos es del 52,5%, porcentajes que superan las tasas de desempleo de los jóvenes. (DANE,2019).

### **Tratamiento de la Discriminación Laboral en Colombia**

Con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo en el año de 1950, se comenzó a regular el derecho a la igualdad y su aplicabilidad en el ámbito laboral, esto quiere decir que, desde esta época, se consagraba la igualdad de los trabajadores ante la ley; al hablar de igualdad, también hace referencia a toda discriminación por cualquier, entre otras cosas al tema de edad, esto también quedo consagrado en la Constitución de 1991 que elevó a su jerarquía el derecho laboral y con ello cualquier forma de discriminación. No obstante, la discriminación en el ámbito laboral colombiano tiende a ser incentivada o como mayor prioridad el logro de la ganancia económica, esta circunstancia va en contra de las normas colombianas y genera la problemática de la discriminación en un contexto de edad, ya sea porque tiene una determinada edad adulta, esté a punto de conseguir su pensión o tenga con ella alguna enfermedad congénita, lo cual se convierte en un entorno de exclusión basado en factores que no están relacionados con el desempeño real del individuo en su trabajo (Nuvaez, 2019).

En este sentido, la Constitución Política, suele en su extenso compendio de derechos fundamentales y amplia gama de contenidos, convertirse en el mejor instrumento para garantizar derechos básicos desde el punto de vista de condiciones de una vida laboral digna; y por su parte, Ley 931 de 2004 trata de dilucidar aspecto importantes sobre la discriminación por edad, donde se destaca, la prohibición de los aspirantes que pretendan ocupar un cargo o ejercer un trabajo, ya sea en una establecimiento público o privado, deban cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta en la decisión, y este rango de edad sea el motivo para que se dé solución a su aprobación o no al cargo

laboral. Por otro lado, la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de edad va en contra de los tratados que se han formado en Colombia, y es ilegal designar a las personas en su capacidad para laborar, dependiendo de la edad, es decir que este se considera como nuevo factor discriminatorio; lo que sugiere que, no puede indicarse la incapacidad para adquirir un empleo por no pertenecer a un grupo de personas identificadas como activas (Bayefsky, 1990).



## CONCLUSIONES

Colombia dio un paso tibio en cuanto a establecer cierto control a la discriminación laboral por razón de la edad en Colombia, puesto que a pesar de la creación de leyes como la 931 del 2004, se encuentran aún vacíos notorios en la actualidad, y todavía queda un sin sabor y trabajos por adelantar contra la problemática, pues la única vía de parar la discriminación es la ley 931 del 2004, aun sin ser reglamentada de forma adecuada.

Además de esto la ley 931 de 2004 ofrece la posibilidad de no eliminar a un aspirante a un cargo laboral por el solo hecho de su edad; pero, aún persisten casos de discriminación y se encuentran barreras para la entrada en el mercado laboral, algunas veces por tener una edad adulta, aún no se han determinado normas exactas que estén encaminadas a resolver las discriminaciones que puedan aplicarse por motivos de edad en personas mayores a 50. Una de las limitaciones encontradas, es que, si bien el constituyente primario posee algún avance en normas relativas a la protección del trabajo, aún no se ha avanzado de forma significativa para mejorar los condiciones de discriminación por situaciones de edad, incluso desde la parte académica, no se ha abordado de forma significativa esta problemática, por lo que se puede afirmar una ausencia de estudios académicos, y científicos en miras a determinar las causas o las formas de discriminación laboral.

## REFERENCIAS

- Abadía, J. (2016). El tema de los derechos fundamentales en Colombia. Medellín: Universidad Cooperativa.
- Amaya, M. (05 de 7 de 2013). La Edad también es condición de discriminación para acceder a un empleo. Activo Legal Disponible en: <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/466-noticia070513n2>.
- Acosta, V. (2021). *Mayores de 56 años en Colombia e Iberoamérica, los más discriminados por su edad*. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/economia/mayores-de-56-anos-en-colombia-e-iberoamerica-los-mas-discriminados-por-su-edad-3137572#:~:text=El%20estudio%20tambi%C3%A9n%20muestra%20que,se%20les%20pregunta%20la%20edad>.
- Bayefsky, A. (1990). *The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law*. Human Rights Law Journal, 11(1), 1-34.
- Cerón, J. (2015). *La incidencia jurídica laboral en Colombia del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos*. Trabajo presentado para su ascenso a miembro de número en la Academia Colombiana de Jurisprudencia, 24 de septiembre de 2015 , 2.
- Congreso de Colombia. ((Diciembre 30, 2004). de 2004). Ley 931 de 2004. "Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad". Bogotá: Diario Oficial No. 45.777.
- DANE. (2019). *BRECHA SALARIAL DEL GENERO*. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>
- Escobar, M. (2005). *LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?*. Estudios Gerenciales, 21(96), 31-55. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232005000300002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002).
- Montoya, H. (2022). *La edad como factor de discriminación laboral en Colombia*. Medellín: Repositorio Universidad de Antioquia.

- Nuvaez, J. (2019). *Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad*. Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas, 4(6), 4-27. DOI: <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i6.286>.
- Nuvaez, J. (2019). *La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(7), Recuperado de [http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590018/html/index.html#redalyc\\_105590018\\_ref7](http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590018/html/index.html#redalyc_105590018_ref7).
- OIT. (2020). *Ratificaciones de Colombia. Organización Internacional del Trabajo*, Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102595](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595).
- Ordóñez, L. (2015). *Discriminación laboral por razón de género*. Revista Lan Harremanak, 262-277. Recuperado de DOI: 10.1387/lan-harremanak.15417.
- Zaldivar, A. (16 de 11 de 2014). *Discriminación por edad en el ámbito laboral*. Obtenido de Analisis de sentencia ADR 992/2014: Recuperado de <https://arturozaldivar.com/sentencias/discriminacion-laboral-edad-principio-de-igualdad/>