**José
Javier
Nuvaez
Castillo**

La Discriminación Laboral

**en Razón del Género
y la Edad en Colombia**

**Serie: Derechos Sociales
en Latinoamérica**

**José
Javier
Nuvaez
Castillo**

La Discriminación Laboral

**en Razón del Género
y la Edad en Colombia**

FUNDACIÓN
KOINONÍA

Editado y distribuido por

© FUNDACIÓN KOINONIA (980-7792)

Santa Ana de Coro, Venezuela. 2019.

<http://www.fundacionkoinonia.com.ve/>

Correo electrónico: fundakoinonia@gmail.com

Hecho el Depósito de Ley.

Depósito Legal: FA2019000001

ISBN: 978-980-7792-30-1

Serie: Derechos Sociales en Latinoamérica

**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN RAZÓN DEL GÉNERO Y
LA EDAD EN COLOMBIA.**

Autor: © JOSÉ JAVIER NUVAEZ CASTILLO

jjnuvaez@gmail.com

Todos los libros publicados por la Fundación Koinonía son sometidos previamente a un proceso de evaluación realizado por árbitros calificados.

Este es un libro digital destinado únicamente al uso personal y colectivo en trabajos académicos de investigación, docencia y difusión del Conocimiento, donde se debe brindar crédito de manera adecuada al autor.

Prohibida la reproducción parcial o total por cualquier medio o procedimiento, sin la autorización del editor.

Todos los derechos reservados.

Revisión, Ortografía y Redacción:

Dra. Carlina García.

Diseño de portada y Diagramación:

Ricardo Díaz Borregales (indiolenon@gmail.com)

Director editor:

Dr. Julio Juvenal Aldana Zavala

FONDO EDITORIAL KOINONÍA

Director Editor

Dr. Julio Aldana

Comité Editorial

Dr. Jairo Villasmil

Dr. Josía Isea

Dra. Carlina García.

Licda. Carol Ianni. MSc.

Comité Científico

Dr. Lucio Noriero Escalante

Licda. Marieudil López. MSc.

Dra. Maribel Giménez

Dra. Lenys Piña Ferrer

Psic. Nicolás Rodríguez. MSc.

Dr. Jesús Pirona

Dr. Reinaldo Velasco

CONSTANCIA DE ARBITRAJE

El Fondo Editorial “Fundación Koinonía”, hace constar que este libro proviene de una investigación realizada por el autor, siendo sometido a un arbitraje de contenido y forma por jurados especialistas. Además, se realizó una revisión del enfoque, paradigma y método investigativo; desde la matriz epistémica asumida por el autor, aplicándose las normas APA, Sexta Edición, proceso de anti plagio en línea, garantizándose así la cientificidad de la obra.

Comité – Editorial “Ad – Hoc” del Fondo Editorial “Fundación Koinonía”

Índice General

PRÓLOGO.....	14
PRESENTACIÓN.....	16
CAPITULO I. CONTEXTO SITUACIONAL.....	23
RESUMEN CAPITULAR.....	27
CAPITULO II. CONTEXTO REFERENCIAL ORIENTADOR.....	29
INVESTIGACIONES ORIENTADORAS.....	30
Normativa internacional sobre la discriminación laboral.....	31
Convenios fundamentales sobre igualdad de oportunidades y de trato.....	32
Recomendación No. 90. Sobre igualdad de remuneración 1951.....	32
Convenio 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.....	32
Trabajadores con responsabilidades familiares.....	33
Convenio número 156. Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.....	33
Convenios fundamentales sobre el trabajo infantil.....	33
Convenio 138. Sobre la edad mínima, 1973.....	33
Convenio 182. Sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.....	34
Constitución Política de Colombia 1991.....	34
Código sustantivo del trabajo 1951.....	35
RESUMEN CAPITULAR.....	37
CAPITULO III. CONTEXTO JURÍDICO DOCUMENTAL.....	39
PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA EN RAZÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y LA EDAD.....	40
Caso 1. Sentencia No. T-230/94.....	40
Caso 2. Sentencia T-386/13.....	41
Caso 3. Sentencia T-314/11.....	42
Caso 4. Sentencia C-534/05.....	43
RESUMEN CAPITULAR.....	45
CAPITULO IV. CONTEXTO ANÁLISIS DOCUMENTAL.....	47
LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN RAZÓN DEL GÉNERO Y LA EDAD EN COLOMBIA.....	48
ANÁLISIS CONCLUSIVO.....	52
RESUMEN CAPITULAR.....	53
REFERENCIAS CONSULTADAS.....	54
PRESENTACIÓN CURRICULAR DEL AUTOR.....	58

Prólogo

La obra se conforma como una alternativa para la difusión de derechos que procuran la defensa de las personas que tienden a ser discriminadas social y laboralmente en referencia al sexo, a la edad; condiciones que pueden ser asumidas culturalmente erróneamente por imaginarios sociales alejados del respeto a la persona, escenario que hace inviable la concordancia hacia una sociedad de paz y unificación intercultural.

Es una oportunidad para estudiar desde un contexto documental jurídico, acciones que han favorecido a los más vulnerables, evidenciándose que la justicia se hace presente cuando la misma se afronta con valentía, con entereza, brindándole la razón a quienes la tienen, abriendo una ventana de esperanza en medio de una sociedad voraz en donde los derechos fundamentales como el trabajo en ocasiones son cercenados a causa de creencias míticas que dejan en evidencia la creencia de la existencia de un sexo débil o inútil, siendo esto una aptitud vergonzosa frente la naturaleza humana, la cual ha sido creado para complementarse, no para superarse uno a otro, ni muchos menos para dominarse o esclavizarse a merced de falsas falacias aceptadas por grupos dominantes socialmente.

La difusión de valores como el respeto mutuo, aceptación del otro, generan la posibilidad de contar con una sociedad basada en oportunidades que procuran resaltar las potencialidades de las personas en pro de destacarse en el aporte de la construcción de una mejor civilización basada en la paz y en el diálogo como elementos concertantes de una comunidad que trabaja para el progreso integral, en consideración la obra proveniente de un trabajo de investigación, se presenta como apoyo para los investigadores noveles que proyectan defender los derechos fundamentales de las personas vulnerables, brindándoles así una oportunidad para ser visibles y crecer favorablemente con apoyo de la justicia colombiana.

Dr. Julio Aldana.

Presentación

Nunca debería ocurrir que esta tierra hermosa experimente la opresión de una persona por otra.

Nelson Mandela.

El presente libro deriva de una investigación enmarcada en **la línea de Género, territorio y multiculturalidad**, de los Programas de Derecho de la Dirección Nacional de Investigación de la Universidad Cooperativa de Colombia, Campus Santa Marta, desarrollada a través del grupo de investigación **UCCIDERGRUP**, codificado por **COLCIENCIAS** bajo el código **COL0094664**, se analizó la discriminación laboral por razones de género y edad en Colombia, en procura de aportar conocimientos al incremento del ámbito científico nacional, brindando claridad justamente, con base en las teorías, así como normativas consultadas.

La pertinencia de la investigación radica en la proyección estimable que las desigualdades e inseguridad jurídica se acentúa de manera manifiesta en las oportunidades laboral de personas discriminadas por edad y género, situación alertada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alertándose así la posibilidad de combatir la segregación y la exclusión laboral.

Han existido en los últimos quince años en las reformas laborales un conjunto de nuevas leyes que tratan de garantizar un proceso de igualdad entre los géneros, de distintas edades, pero todavía existen unas legislaciones en América Latina con concepción proteccionista, que dificultan el propio desarrollo de las personas en el mundo del trabajo. En este mismo contexto, el género y la edad en Colombia parecieran constituirse en dos de los factores por los cuales se discrimina más en el ámbito laboral a las mujeres, así como a los menores de edad; aunado a quienes aún se encuentran en edad productiva, pero son discriminados por ser considerados mayores, esto con el fin de obtener una plaza de empleo.

La investigación procura generar un gran impacto socio jurídico, en la medida en que presenta conclusiones que contribuyen a contrarrestar el problema de la discriminación en los casos planteados. La discriminación laboral puede ser generada por diversos factores que afectan el desarrollo asertivo de relaciones laborales entre el patrono y los empleados, en este sentido, la (OIT, 1960), define la Discriminación laboral como

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otro motivo especificado por un Estado parte en el Convenio, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y con otros organismos apropiados y que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en la ocupación. (p. 1).

Se destaca un problema multifactorial en el desarrollo de la discriminación laboral, por cuanto puede obedecer a intereses financieros del patrón, discriminación racial, política, religiosa, siendo estos elementos que son contrarios a establecer un clima de paz no solo en la empresa, sino en la sociedad, además que violan el derecho al trabajo que posee toda persona, generándose así, persecución y exclusión por motivos que no tienen que ver con el efectivo rendimiento de la persona en su puesto de trabajo, así como faltas a las normas o productividad propuesta por la empresa, de ese modo, se fomenta un clima de violencia. En referencia a la edad, en Colombia se proclama en el (Diario Oficial No. 45.777 de diciembre 30 de 2004, la ley 931), en donde se enfatiza,

ARTÍCULO 1o. OBJETIVO. La presente ley tiene por objeto la protección especial por parte del Estado de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su edad para acceder al trabajo. **ARTÍCULO 2o. PROHIBICIÓN.** Ninguna persona natural o jurídica, de derecho público o privado, podrá exigir a los aspirantes a ocupar un cargo o ejercer un trabajo, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta en la decisión que defina la aprobación de su aspiración laboral. Los requisitos para acceder a un cargo que se encuentre vacante o a ejercer un trabajo deberán referirse a méritos o calidades de experiencia, profesión u ocupación. (p 1).

La ley prevé la protección de las personas en poder concursar a un empleo en igualdad de condiciones, solo siendo resaltadas para tal puesto, los propios méritos obtenidos mediante la formación y experiencia, constituyéndose en indicadores a medir a la hora de definir un determinado cargo, incurrir en penalizaciones por motivos ajenos a los planteados, es infringir no solo la ley, sino los tratados internacionales establecidos para evitar la discriminación laboral.

Desde lo planteado, la investigación fue generada mediante un tipo de investigación documental con fines de “Analizar la discriminación laboral en razón del género y

la edad en Colombia en el período comprendido entre enero de 2016 a junio de 2016”, en este sentido, (PalellaStracuzzi y Martins Pestana, 2012, p. 90) señalan que esta investigación “Se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos escritos u orales; uno de los ejemplos más típicos de este tipo de investigación son las obras de historia”. En cuanto al diseño de la investigación se refiere al bibliográfico, explicado por (PalellaStracuzzi y Martins Pestana, 2012) como aquel que,

Se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase. Se procura el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más variables. Cuando opta por este tipo de estudio, el investigador utiliza documentos; los recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes. El diseño bibliográfico utiliza los procedimientos lógicos y mentales propios de toda investigación: análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros. (p. 87).

De ese modo, el investigador desarrolló un proceso investigativo en donde su población de estudio, se basó primordialmente en documentos escritos como leyes, normas, convenios, tesis de grado, investigaciones en revistas arbitradas, para escrutar tales manuscritos con el objeto de analizarlos y generar conclusiones que contribuyen al fomento de conocimientos en el área de la discriminación laboral en Colombia.

En lo que respecta a las técnicas de interpretación se acudió a la técnica del análisis de contenido de la información recopilada, lo cual permitió formular resultados coherentes con el objetivo general de la investigación, generándose así, una discusión sobre el objeto de estudio con el fin de comprenderlo en el ámbito del conocimiento del derecho laboral, además de visibilizar aspectos que son resaltantes en la consolidación del fenómeno discriminatorio en Colombia.

El libro se encuentra conformado por cuatro capítulos que permiten estudiar paulatinamente el objeto de estudio desde una vertiente del análisis documental, en este sentido, se presentan:

Capítulo I. Contexto situacional: hace referencia a una vertiente del contexto problema en Colombia, donde se evidencia que la discriminación laboral es un mal de índole cultural que afecta las sanas relaciones entre las personas, así como también tiende a originar problemas colaterales como la pobreza debido a la exclusión de las personas en edad aun productiva del sistema laboral formal, promoviéndose así un movimiento, en donde las personas tienen que enfrentar problemas en cuanto a su seguridad social, sanitaria, entre otras problemáticas

derivadas de una persona desempleada, discriminada, a causa de la edad o del género.

Capítulo II. Contexto referencial teórico: Conformado por investigaciones desarrolladas por investigadores con la intención de evidenciar científicamente la presencia de la discriminación laboral en referencia al sexo y a la edad, siendo las variables de estudio del actual documento investigativo. Así mismo, se generó una revisión de los postulados de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), siendo así, que los convenios establecen la protección de los trabajadores en igualdad de condiciones con el fin de generar un clima de trabajo competitivo, basado exhaustivamente en las competencias y habilidades que posea cada trabajador para figurar efectivamente en el trabajo.

Capítulo III. Contexto jurídico documental: Donde se analizan sentencias constitucionales con la finalidad de analizar el contexto jurídico colombiano en pro de la erradicación de la discriminación laboral, lo cual permite desarrollar praxis jurídica en defensa de los más vulnerables de la sociedad, en atención a sus deberes y derechos. Articulándose escenarios que proyectan la posibilidad de justicia en la medida que los actores involucrados en eventos discriminatorios, se configuren en generar una defensa que les permita hacer valer sus derechos.

Capítulo IV. Contexto análisis documental: Es pertinente además fomentar un sistema deontológico social que permita despertar el interés en las personas por defender su dignidad y derecho al trabajo como un derecho universal, de ese modo, se podrá promover acciones movidas por la convicción de crecer mediante el trabajo como un medio que permite crecer como persona, como sociedad y trascender hacia la auto realización del ser humano en sus diversas dimensiones que le permitan percibirse realizado y no denigrado a causa del fenómeno discriminatorio laboral, el cual impide progresar individual y colectivamente hacia una sociedad de paz.

De allí que se estipule, como necesario, la adhesión en el sistema jurídico colombiano, de renovadas y modernas normas laborales, debiendo canalizar adecuadamente la prohibición de la discriminación por género y edad, bajo la supervisión de funcionarios públicos que penalicen la acción de empresarios privados o instituciones públicas que coartan el derecho a laborar, generando así sanciones que reivindiquen la exclusión perpetrada.

De la misma manera, tales normas deberán atender a la seguridad laboral de personas con condición de género y edad especial, además de continuar orientando medidas de medicina ocupacional en las organizaciones públicas y privadas con el fin de fomentar una cultura de prevención de riesgos dentro de las políticas de gestión organizacional. Asimismo, se deberá implementar políticas y medidas que diversifiquen el trabajo, de manera que se pueda producir el desarrollo armónico, socio cultural de Colombia, con el consiguiente progreso del país, a través de la utilización de talentos que por su condición o edad hayan dejado de trabajar, o no hayan sido aceptados en las labores específicas donde se consideran expertos.

los perfiles de cargo; debiendo crear planes socio culturales de asistencia a personas que hayan sido excluidas del ámbito laboral, por alguna condición física, de edad, de manera que se produzca con ello el resguardo del estado, la asistencia sanitaria y en materia de seguridad social, pudiendo con esto re-dignificar a algunos trabajadores excluidos. En igual sentido, se requiere aperturar agencias de empleos, públicas y privadas, nacionales y regionales, donde se analicen los patrones y criterios para ser definidos

Capítulo I

Contexto Situacional

CAPITULO I CONTEXTO SITUACIONAL

Un hombre solo tiene derecho a mirar a otro hacia abajo, cuando ha de ayudarlo a levantarse.

Gabriel García Márquez

La incorporación de normas internacionales del trabajo en el ordenamiento jurídico interno, tendientes a la eliminación de toda forma de discriminación basada en razones de género y edad, ha sido uno de los principales medios de acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde su creación en 1919, para la protección del individuo, tomando la forma de convenios o recomendaciones, en el caso de ser suscritos por los estados miembros de la entidad internacional, o cuando se fijan como principios rectores, aunque no vinculantes, del derecho del trabajo. En este sentido, (Chiarabini, 2008), plantea que

Lo que es factible en la actualidad y, por el otro, muestran el camino conveniente hacia el progreso social y económico, siendo esta la finalidad con la que se debaten y adoptan en el seno de la Conferencia por los representantes gubernamentales, juntamente con los representantes de los empleadores y de los trabajadores de los estados miembros de la OIT. (p. 1).

En complemento de lo planteado, es pertinente entender el trabajo como un medio para el progreso social no solo de los pueblos, sino, de las personas en su dimensión individual, por cuanto el trabajo en un contexto de justicia e igualdad, permite que las personas crezcan hacia la autorrealización, sin embargo en una sociedad discriminante del género y la edad, puede fomentar lo contrario, es decir, la desigualdad y la enajenación, factores denigrantes de la persona. Es así que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), señala lo siguiente:

Pese a tener más años de educación que los hombres, las mujeres aún se concentran en ocupaciones peor remuneradas como la enseñanza, la salud o el sector servicios. Al comparar hombres y mujeres de la misma edad y del mismo nivel educativo, los hombres ganan un 17 por ciento más que las mujeres en América Latina. La brecha salarial ha venido cayendo en los últimos años, pero a un ritmo aún lento. Cambiar los roles en el hogar y los estereotipos son esenciales para lograr igualdad de género en el mercado laboral. (BID, 2012, p. 1).

La diferencia salarial existente en las mujeres, es acompañada de otras discriminaciones como la edad, así como la experiencia laboral. Las diferencias en la experiencia acumulada pueden ser exacerbadas conforme las mujeres envejezcan y tengan hijos, aunque los datos muestran que la brecha de ingresos según género es levemente mayor entre las trabajadoras con hijos.

Una posible razón que explica las diferencias relacionadas con la experiencia laboral es que las mujeres tienen mayores probabilidades de verse obligadas a salir del mercado laboral después de dar a luz. Por otro lado, el (BID, 2012) señala que

La segregación jerárquica implica que a pesar de que las mujeres son más visibles en casa, en la escuela, en los mercados de trabajo y en la sociedad, todavía enfrentan barreras para acceder a cargos de mayor responsabilidad y mejor remunerados; las mujeres todavía enfrentan “techos de cristal”. (P. 7).

La discriminación laboral suele presentarse en las diferentes latitudes de los hemisferios, sin distinción que los Estados sean desarrollados o en vía de desarrollo, independientemente además de su cultura liberal o no. Colombia no es la excepción y aun adoptando diferentes convenios internacionales y promulgando normatividad respecto al tema objeto de estudio, pareciera ser cada vez mayor la vulneración a los derechos fundamentales laborales por razones de género y edad.

Los techos de cristal tienden a constituirse en una práctica discriminatoria socialmente aceptada por tendencias machistas, esto involucra el desprecio a la mujer por ser considerada sexo débil, además de mitos relacionados a la edad y al embarazo, siendo importante generar leyes y campañas formativas que minimicen tal discriminación.

En este sentido, el Estado Colombiano, se comprometió a adoptar las medidas necesarias para garantizar las posibilidades de acceso de hombres, mujeres, jóvenes, niños, niñas y personas mayores, a un trabajo digno en condiciones de igualdad; sin embargo, pese a la protección especial o no que merecen los sujetos en mención, la realidad laboral indica que cada vez es mayor la vulneración a los derechos fundamentales laborales de los mismos. Por consiguiente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), plantea lo siguiente:

Todo Estado parte en el Convenio deberá garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor, en la medida en que lo permitan los métodos vigentes de fijación de las tasas de la remuneración. (OIT, 2008, p. 25).

En tal sentido, se observa, en algunas oportunidades, en contravención a tales normativas, que los empleadores practican o toleran discriminaciones respecto de cualquier persona en cuanto a la contratación, por razones de ciertas limitaciones etarias, o de alguna condición física como individuos, o en razón de la formación, impidiendo en tal sentido, como consecuencia los ascensos en el puesto de trabajo desempeñado, la conservación del empleo o las condiciones de trabajo adecuadas que deben prevalecer para los trabajadores.

Asimismo, de acuerdo a las observaciones de campo realizadas en algunas organizaciones, se aprecia discriminación de género como devenidas de aquellas normas, decisiones, prácticas, que no permiten la igualdad de los intereses, derechos, de varones y mujeres, originando resultados de desigualdad derivado del trato desconsiderado. De la misma manera, se da la discriminación por edad cuando se limita o se impide a un individuo a la ejecución de una

labor remunerada por sus condiciones etarias, ya por ser demasiado joven o ser un adulto mayor, sin permitirle en tal sentido el derecho al trabajo consagrado en diversas legislaciones del mundo.

En tal sentido, con miras a debilitar tal situación de injusticia laboral, en razón de la vulneración a ciertas condiciones de trabajo del ciudadano, en Colombia se han venido expidiendo normativas diversas, con el ánimo de promover la protección especial de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su género o edad para acceder al trabajo. Complementando lo planteado, (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2009), señalan que

Las luchas que han tenido que enfrentar los distintos grupos humanos discriminados, entre ellos las mujeres y los jóvenes, por la igualdad de oportunidades, las cuales no son un fenómeno reciente sino que tienen antecedentes históricos. Es casi imposible negar la existencia de discriminación, en algunos casos estudiados, basada en sexo, raza, edad, clase social, religión ó etnia, manifestada desde siempre, lo que la convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad colombiana, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno por recorrer. (p. 2).

Lo anterior conduce a afirmar, que ningún empleador tiene el derecho de eliminar a un aspirante al trabajo por el solo hecho de su identidad o edad, a no ser que condiciones específicas exijan tal situación; no obstante, se observan en algunos escenarios laborales, transgresiones frecuentes a tales condiciones personales y sociales. En este contexto, se percibe la distribución desproporcionada de mujeres y varones por sectores laborales específicos segregación horizontal lo cual se observa como un hecho constatable que se evidencia por la preferencia hacia un determinado sexo.

Ejemplificación de estas situaciones pudieran darse socialmente en la carrera de magisterio, en particular la educación infantil, lo cual pareciera considerarse como un trabajo femenino, mientras que las actividades de ingeniería en obras públicas suelen etiquetarse como masculinas, por el supuesto trabajo forzoso o riesgoso en este caso.

De la misma manera, la segregación de género se convierte en discriminatoria en la medida en que las actividades laborales femeninas van acompañadas de sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad, sobre todo cuando la mujer tiene la posibilidad de salir embarazada.

Por otra parte, se observan síntomas de una problemática en Colombia al no equiparar hombres y mujeres en cargos públicos o privados, por supuesta ineficacia de la mujer, siendo en algunos casos notoria una desigualdad en cuanto a la remuneración recibida o al trato prestado, siendo, en su mayoría, tales mujeres las más afectadas.

Esta situación desventajosa 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. Aparece otro abuso que es frecuente, el tomar estas personas para trabajos transitorios o tareas de difícil aceptación por otros, los cuales se aceptan porque no tienen otra posibilidad para satisfacer sus necesidades, más aún cuando tienen obligaciones familiares.

Sobre el particular, de entrevistas informales suscitadas con antelación a este estudio, se evidencian manifestaciones de trabajadores o empleadores acerca de las causas que originan la problemática planteada, lo cual pareciera derivar del desconocimiento de asalariados de su derecho al trabajo en condiciones óptimas, además de la intimidación de perder su empleo, que hoy en día se encuentra tan escaso en el país a pesar de que las cifras muestran lo contrario; originando como consecuencia, distinciones, exclusiones, preferencias en el empleo, además de la ocupación de mujeres y personas mayores en cargos inclusive indignos, considerados como actos segregacionistas, separatistas, e incluso prejuiciosos en el ámbito laboral.

Es por ello que la presente investigación surge con miras a analizar la discriminación laboral por razones de género y edad en el caso específico de Colombia, en razón de la preocupante situación de segregación en diversos estratos sociales colombianos, la exclusión de hombres y mujeres de las actividades y lides laborales, en abierta contravención a normativas laborales que animan a la igualdad, así como a la participación para el progreso en los objetivos país.

De allí la necesidad de examinar las situaciones descritas, más aún, si se visualiza la falta de denuncia de los empleados de hechos grotescos, bochornosos, devenidas de situaciones organizacionales, sean estos públicos o privados, por miedo a ser despedidos; haciendo inoperante la validez de los derechos, tanto fundamentales, como del trabajador.

RESUMEN CAPITULAR

El capítulo presenta una vertiente del contexto problema en Colombia, donde se evidencia que la discriminación laboral es un mal de índole cultural que afecta las sanas relaciones entre las personas, así como también tiende a originar problemas colaterales como la pobreza debido a la exclusión de las personas en edad aun productiva del sistema laboral formal, promoviéndose así un movimiento, en donde las personas tienen que enfrentar problemas en cuanto a su seguridad social, sanitaria, entre otras problemáticas derivadas de una persona desempleada, discriminada, a causa de la edad o del género.

Desde la óptica planteada, se abre la posibilidad de realizar un análisis sobre el tema de discriminación laboral, la cual se presenta como un flagelo social que afecta a gran parte de la población colombiana. Aun en el actual milenio se evidencia discriminación laboral a causa de conductas inadecuadas como el machismo, clasismo, edad, condición racial, entre otros, elementos que generan la fragmentación socio económica de las personas que sufren este mal, por consiguiente la investigación se conduce en analizar la discriminación como un elemento distorsionante de la paz social colombiana.

Capítulo II

Contexto Referencial Orientador

CAPITULO II

CONTEXTO REFERENCIAL ORIENTADOR

La discriminación económica y profesional es determinada mucho más por las sexistas actitudes sociales que por la ley. Ni en igualdad de oportunidades, ni en igualdad de remuneración a trabajo igual, hay, ni con mucho, paridad entre la mujer y el hombre.

José Luis Aranguren

INVESTIGACIONES ORIENTADORAS

Al realizar un arqueo bibliográfico sobre la tendencia investigativa en el tema de la discriminación laboral en Colombia, se visualizaron trabajos que indican la ruta de investigación realizada sobre el tema, generándose así, una visión teórica sobre el abordaje discriminatorio, evidenciándose elementos y factores que ingenuamente se pueden pensar como superados, sin embargo, los estudios demuestran la existencia de los mismos en un tiempo donde el ser humano ha logrado conquistar espacios que antiguamente eran insospechados, dejando al descubierto su enorme debilidad humana en la interrelación consigo mismo y sus semejantes. En este sentido, (Vargas y Cortes, 2011), señala que,

Durante el desarrollo de la investigación y el procesamiento de las encuestas del DANE se observó el comportamiento de las variables que en el estudio son influyentes en la discriminación laboral por edad, y se concluye que la discriminación después de los 40 años está latente para la población en general, bien sea por falta de capacitación, bajos niveles de educación, lugar donde se habita y hasta el estrato socioeconómico, además se encuentra que a pesar de la marcada discriminación, la necesidad de devengar un ingreso mínimo de subsistencia obliga a gran parte de la población a mantenerse ocupados, ya sea como independientes, subempleados, o trabajadores informales. (p. 50).

La discriminación por edad se evidencia al existir desinterés por parte de los empleadores de contratar a personas mayores a los 40 años de edad, generando así una brecha entre quienes pueden asumir productivamente una plaza de trabajo, pero por motivos de discriminación quedan a la deriva en el sector desempleo, esto implica pérdidas no solo desde el punto de vista social, sino económico para el país, por cuanto parte de su población activa queda al margen de producir por el hecho discriminatorio. Por otro lado, (Barraza Narváez, 2011), plantea que,

La discriminación salarial y la segregación laboral de género han disminuido con el tiempo pero aún persisten; para analizar la existencia de estos problemas en la región Caribe se utilizó como base de datos la Encuesta

Continua de Hogares del año 2005, de la cual se extrajo información para las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Se encontró evidencia de segregación laboral de género en la posición ocupacional, tipo de ocupación y rama de actividad a la cual pertenece el individuo. Estimando ecuaciones mincerianas del ingreso y calculando la descomposición de Oaxaca se encontró evidencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, las cuales se explican en gran parte por la existencia de discriminación. (p. 5).

La discriminación por género, afecta en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, generándose así una brecha entre ambos segmentos, promoviéndose así, la discriminación laboral en diversas dimensiones que evidencian la existencia aun de percepciones negativas entre los habitantes del país, lo cual implica la existencia de una cultura machista que perjudica las relaciones interpersonales y laborales en la sociedad colombiana.

En otro orden de ideas, la investigación de (Castillo Mayen, 2011), plantea la discriminación de género como un caldo de cultivo social en donde se afianzan los estereotipos machistas, en este sentido, plantea que

Se puede afirmar que las estrategias de marketing en las que se acentúan las características estereotípicas de las mujeres y de los hombres, los programas televisivos que se basan en hacer salientes estas categorías, o cualquier otro uso indiscriminado de estos estereotipos (ej., chistes, refranes) están fomentando el apoyo hacia la jerarquía grupal basada en el género, y por tanto, favoreciendo que los hombres continúen siendo el grupo dominante en este sistema y las mujeres el grupo subordinado. (p. 437).

El imaginario social sobre la imagen dominante del hombre es reforzado por estrategias de marketing que impregnan en el idealismo popular como una verdad que refuerza la conducta estereotipada sobre el rol sumiso que debe poseer la mujer en la sociedad, esto coadyuva progresivamente a fortalecer las creencias discriminatorias en el campo laboral a causa de la diferencia de género, es imprescindible generar conciencia sobre el papel preponderante que juegan los mitos creados en la cultura popular y que pueden ser banalizados en medios de comunicación social por el hecho de subir rating, cuando en el fondo perjudican la edificación de una sociedad basada en la igualdad, en el respeto mutuo, en la interculturalidad como medio para construir relaciones asertivas que eviten actos discriminatorios en lo social y laboral.

Normativa internacional sobre la discriminación laboral.

Las normativas inherentes al tratado contra la discriminación laboral se encuentran presentes en los documentos expedidos por la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), de ese modo, los países miembros de este organismo asumen la responsabilidad de hacer cumplir en su territorio lo derivado de tales acuerdos. Para esto las naciones miembro, pueden organizar su legislación en función de generar consecución y coherencia entre los postulados jurídicos de la OIT con los propios, siendo así una correlación que permite concebir una praxis legislativa en función de ordenar el marco jurídico nacional en función de hacer cumplir las normas contra la discriminación laboral.

En este sentido los convenios celebrados por la OIT, en función de la discriminación laboral por razón de género y edad, son reseñados en el (Manual de Normas internacionales, 2008) de esta organización, los cuales se describen a continuación:

Convenios fundamentales sobre igualdad de oportunidades y de trato.

Recomendación No. 90.

Sobre igualdad de remuneración 1951.

La recomendación procura que los Estados perteneciente a la OIT, diseñen instrumentos legales para hacer velar el derecho por un salario en igualdad de condiciones, en este sentido, señala que

Los Estados deberían adoptar medidas, previa consulta con las organizaciones de trabajadores interesadas, para: garantizar la aplicación a todas las personas empleadas por la administración central del Estado del principio de igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor. Promover su aplicación en las administraciones en los ámbitos regional y local, cuando la fijación de las tasas de remuneración fuese competencia de estas autoridades públicas. (Manual de Normas internacionales, 2008 p. 26).

El documento prevé que en los países por diversas razones, exista la discriminación por sexo y por edad, para lo cual exhorta a la generación de mecanismos legales que permitan cumplir lo convenido en la recomendación, siendo así, una oportunidad para fomentar en el sector empleador, la formación jurídica para que asuman con rectitud lo emprendido por la OIT en función de eliminar la discriminación laboral.

Convenio III.

Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

El convenio III, procura promover la igualdad de oportunidades en el campo laboral, esto sin distinción de raza, sexo, color, condición política o religiosa, tanto mujeres como hombres, poseen derecho al trabajo productivo, respetuoso, con remuneración basada en sus competencias profesionales, en este sentido, la norma prevé que

Todo Estado que ratifique el Convenio se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar cualquier discriminación en los siguientes terrenos: acceso a la formación profesional; admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones; condiciones de trabajo. (Manual de Normas internacionales, 2008, p. 27).

La formación permanente y especializada por parte de los empleadores debe ser garantizada en el marco jurídico nacional, esto con la intención de que los trabajadores se vean estimulados a crecer personal y profesionalmente, lo cual implica igualdad, así como genera un clima de competencia que si es bien desarrollado, promueve el crecimiento de la empresa, viéndose obligado el empleador en fijar nuevas remuneraciones, beneficios, a los trabajadores, lo cual aleja el estatus discriminatorio que pueda existir.

Trabajadores con responsabilidades familiares.

Convenio número 156.

Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

El convenio procura que las personas que deban ocuparse de familiares por razones específicas, son amparados y no deben sufrir discriminación laboral, en este sentido, señala que

Todo Estado parte en el Convenio deberá tener, en particular, el objetivo de permitir que las personas con responsabilidades familiares desempeñen un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades profesionales y familiares. A tal fin, deberán adoptarse todas las medidas posibles, especialmente para: permitir a esos trabajadores el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo, a integrarse en la población activa y a reintegrarse en un empleo tras una ausencia debida a dichas responsabilidades..., (Manual de Normas internacionales, 2008, p. 29).

Se debe contemplar los permisos pertinentes para que las personas que deban cuidar hijos o familiares enfermos, puedan realizarlo sin sufrir menoscabo o discriminación en su trabajo, salario u otros beneficios devengados, de ese modo, los países deben crear leyes y normas que permitan el fiel cumplimiento de tal exhorto de la OIT, así mismo los empleadores deben configurar mecanismos que permitan verificar la información ofrecida por la persona, para conciliar así, alternativas en el cumplimiento del convenio 156.

Convenios fundamentales sobre el trabajo infantil.

Convenio 138.

Sobre la edad mínima, 1973.

La edad es uno de los factores controversiales a la hora de los empleadores calificar a una persona para ocupar una plaza de trabajo, en este sentido, existen recomendaciones para una edad mínima referida al trabajo infantil o de menores de edad, generándose así, una serie de lineamientos que buscan impedir la esclavitud, la explotación, de los niños y adolescentes, en trabajos que no sean acordes a su edad. En tal sentido, el convenio 138, prevé lo siguiente:

Sobre la edad mínima para el trabajo, donde se dispone que todo Estado que ratifique ese Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure: la abolición efectiva del trabajo infantil; la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. (Manual de Normas internacionales, 2008, p. 33).

Así mismo, el convenio 138 postula opciones flexibles que permiten emplear a los menores de edad, según la edad y tipología de trabajo a desempeñar, lo que abre la posibilidad de que este segmento poblacional sea incorporado al campo laboral en la medida que se cumplen las normativas especificadas por el convenio, de ese modo, se evita la discriminación laboral

para los menores que por alguna situación sobrevenida deban trabajar para apoyar a su familia o quienes tengan la madurez para emanciparse.

Convenio 182.

Sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

El actual convenio señala las peores formas por las cuales pueden sufrir discriminación los infantes, generándose así una serie de exhortaciones jurídicas que deben ser cumplidas por los países miembros de la OIT, para establecer así, un marco jurídico mundial sobre la protección laboral de los infantes, en este sentido:

Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. (Manual de Normas internacionales, 2008, p. 37).

La intención jurídica del convenio prevé la protección de los niños, niñas y adolescentes, especialmente los de mayor vulnerabilidad social, económica, étnica, racial, los cuales tienden a ser empleados por personas inescrupulosos para obtener lucro a la luz de la explotación infantil, además de ocuparlos en actividades ilícitas como prostitución, drogas, generando así caos para la sociedad, por cuanto se ensañan contra el futuro de la nación. Es pertinente sensibilizar constantemente a la población para que se forme un movimiento de unión para rechazar y prohibir en la prácticas acciones que atenten contra la integridad de los menores de edad, a la hora de ejecutar un determinado empleo.

Constitución Política de Colombia 1991.

La Constitución Política de Colombia 1991, representa el marco jurídico en donde se establecen las pautas de convivencia por las cuales deben orientarse las personas que habitan en el territorio colombiano, siendo así, el documento central para generar las leyes y normas pertinentes, además Colombia como Estado miembro de la OIT, garantiza en su constitución, el cumplimiento de los convenios establecidos por la OIT, de ese modo, se plantean los siguientes artículos como mecanismos jurídicos que delinean las acciones a seguir en Colombia, en el marco de la lucha por erradicar la discriminación laboral, siendo presentados a la letra de la (Constitución Política de Colombia 1991):

- **Artículo 5.** El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.
- **Artículo 43.** La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el

embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

- **Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.
- **Artículo 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Los artículos precitados, enmarcan el hilo constitucional para delinear las leyes y normas que protejan a las personas de sufrir discriminación laboral, al estar la familia como centro de la sociedad, se debe velar para que la misma cuente con las condiciones necesarias para su sano y efectivo progreso, siendo un factor primordial para tal fin, que los integrantes en capacidad laboral, puedan obtener un empleo que garantice su bienestar integral.

Las mujeres se les brindan igualdad de oportunidades que a los hombres, se les protege en su etapa de embarazo, garantizándole la oportunidad de laboral sin sufrir discriminación, así mismo el Estado y los empleadores deben garantizar la formación permanente de los trabajadores por cuanto esto permite elevar la productividad, aunado que motiva a las personas al progreso, a la autorrealización, siendo factores que influyen positivamente en el fomento de sus capacidades en el campo laboral, de ese modo, el marco jurídico colombiano prevé la erradicación de la discriminación laboral.

Código sustantivo del trabajo 1951.

El código sustantivo del trabajo, se refiere al instrumento legal que sintetiza las acciones jurídicas a desarrollarse entre un empleador y empleado, sea de carácter público o privado, generando así una serie de regulaciones que deben ser cumplidas para que el trabajo sea fuente de crecimiento integral de la sociedad colombiana. En el caso de estudio, se plantean artículos que proyectan la erradicación de la discriminación laboral, en este sentido, el (Código Sustantivo del Trabajo, 1951) señala lo siguiente:

- **Artículo 1. OBJETO.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- **Artículo 5. DEFINICION DE TRABAJO.** El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.
- **Artículo 11. DERECHO AL TRABAJO.** Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.
- **Artículo 29. CAPACIDAD.** Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.
- **Artículo 30. INCAPACIDAD.** 1. Los menores de dieciocho (18) años necesitan autorización escrita de sus representantes legales, y, en defecto de éstos, del Inspector del Trabajo, o del Alcalde, o del Corregidor de Policía del lugar en donde deba cumplirse el contrato. La autorización debe concederse cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio aparente físico ni moral para el menor, en ejercicio de la actividad de que se trate. 2. Concedida la autorización, el menor puede recibir directamente el salario y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.
- **Artículo 74. PROPORCION E IGUALDAD DE CONDICIONES.** Todo {empleador} que tenga a su servicio más de diez (10) trabajadores debe ocupar colombianos en proporción no inferior al noventa por ciento (90%) del personal de trabajadores ordinarios y no menos del ochenta por ciento (80%) del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza. Los trabajadores nacionales que desempeñen iguales funciones que los extranjeros, en una misma empresa o establecimiento, tienen derecho a exigir remuneración y condiciones iguales.

El código procura promover una relación armoniosa entre el empleador y el empleado, para que esto sea concebido en la realidad como un hecho efectivo, es necesario cumplir con los preceptos que erradican la discriminación laboral, brindando así protección integral a los trabajadores en igualdad de condiciones, de ese modo, no existirá preferencia por un determinado sexo o edad, solo se destacarán quienes por su capacidad y motivación, realicen una jornada laboral que deba ser recompensada.

El trabajo es definido como una actividad libre realizada por toda persona, de ese modo, se evita la esclavitud en todas sus formas, siendo una de ellas la explotación laboral por discriminación de género o edad. La persona debe laborar en un ambiente donde se respeten los derechos humanos, estableciéndose normas claras que permitan cumplir con el trabajo en un marco de libertad, para esto es necesario fomentar la creatividad e innovación en los trabajadores, con la finalidad de germinar las potencialidades que posee el trabajador en beneficio de la empresa, evitándose así, el sentimiento de coerción de exponer sus habilidades por miedo a represiones por parte del empleador.

Los mayores de edad se encuentran facultados para firmar contratos laborales sin menoscabo de sus derechos, así mismo los menores de 18 años deben poseer permiso de la autoridad

competente. De ese modo, ambos segmentos de la población tienen la posibilidad de laborar para desarrollarse como personas en capacidad de asumir responsabilidades al frente de un determinado trabajo, quedando la edad máxima a discreción de los años de servicio prestado o a las capacidades demostradas, ante lo cual no existe prohibición para ejercer el trabajo por el hecho de tener una determinada edad la persona.

Así mismo, se establece la igualdad de condiciones laborales de modo equitativo entre trabajadores nacionales y extranjeros, lo cual genera jurisprudencia para que se realice una distribución equitativa de los cargos a ejercer entre hombres y mujeres, nacionales y extranjeros. De ese modo, se procura la erradicación de la discriminación por parte de los empleadores a la hora de contratar al personal pertinente para su organización.

RESUMEN CAPITULAR

El capítulo presenta en primer lugar, investigaciones desarrolladas por investigadores con la intención de evidenciar científicamente la presencia de la discriminación laboral en referencia al sexo y a la edad, siendo las variables de estudio del actual documento investigativo. Permitiendo así, contar con una orientación metodológica para el diseño de una investigación que permita estructurar un análisis sobre el objeto de estudio en función de promover la revisión bibliográfica de documentos macros para el abordaje documental científico.

Es así como se generó una revisión de los postulados de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), siendo así, que los convenios establecen la protección de los trabajadores en igualdad de condiciones con el fin de generar un clima de trabajo competitivo, basado exhaustivamente en las competencias y habilidades que posea cada trabajador para figurar efectivamente en el trabajo, constituyéndose así, la posibilidad de evitar preferencias por sexo y edad que terminan por promover la discriminación laboral, además los convenios obligan a los países miembros de esta organización a cumplirlos, para esto deben adecuar sus leyes para mostrar así una plataforma jurídica acorde a la erradicación de la discriminación laboral.

En complemento de lo planteado, la legislación colombiana ha asumido a través de su constitución y código para el trabajo, las premisas jurídicas inherentes a estar alineados con las exigencias de los convenios suscritos por la OIT, de ese modo, en el país existe un marco jurídico idóneo para la protección de los trabajadores en referencia al tema de la discriminación laboral por sexo y edad, por lo que se puede resaltar que se encuentran dadas las condiciones legales para evitar la discriminación laboral.

Capítulo III

Contexto Jurídico Documental

CAPITULO III

CONTEXTO JURÍDICO DOCUMENTAL

Vivir en cualquier parte del mundo hoy y estar contra la igualdad por motivo de raza o de color es como vivir en Alaska y estar contra la nieve.

William Faulkener.

PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA EN RAZÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y LA EDAD.

Es factor primordial realizar una presentación de pronunciamientos relacionados a la discriminación por razón de género y edad, lo cual establece el cumplimiento de las leyes y normativas que procuran erradicar el flagelo discriminatorio, generando jurisprudencia para casos similares donde las personas perciban que sufren discriminación laboral.

Caso I. Sentencia No.T-230/94

Petición

El peticionario sostiene que a partir del 1° de octubre de 1993 es objeto de discriminación por parte de su empleador, al no ser incluido dentro de la programación para trabajar en horas extras, como lo era anteriormente. Atribuye este hecho a su vinculación al sindicato. También señala que la empresa ha modificado su horario de trabajo, de tal manera que le ha suprimido su auxilio diario de alimentación. Todo ello, dice el señor Jiménez, ha representado una disminución de más del 40 % de su salario y prestaciones sociales.

En este sentido, se presenta la transcripción de la parte resolutive de la decisión judicial:

Sentencia

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juez Noveno Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá y, en su lugar, conceder la tutela solicitada por Juan de Jesús Jiménez y, en consecuencia **ORDENAR** a la cooperativa de trabajadores Coopfebor que suspenda la conducta discriminatoria frente al peticionario, relativa al otorgamiento de tiempo suplementario.

Segundo.- LIBRESE comunicación al Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá con miras a que se surta la notificación de esta providencia, según lo establecido en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero.- ORDENAR al Juez Noveno Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá que vigile el cumplimiento de la presente providencia e imponga las sanciones correspondientes, de acuerdo con lo previsto en los artículos 52 y 53 del decreto 2591 de 1991, en el evento de que persista la práctica discriminatoria a que alude esta sentencia, para lo cual recibirá las quejas que a este respecto se presenten y comprobará los hechos que las sustenten.

Sentencia aprobada por la Sala Tercera de Revisión, en la ciudad de Santa Fe de Bogotá, D.C., a los trece (13) días del mes de mayo de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

La sentencia en cuestión, representa el cumplimiento a la no discriminación laboral, desde los principios de igualdad, principio a la no discriminación; de ese modo, se deja en evidencia el cumplimiento de los preceptos constitucionales que emanan la igualdad de condiciones para todos los trabajadores, gestión que procura la no discriminación por razones ajenas a las propias capacidades de desempeñar un trabajo, así mismo la sentencia se hace en base en el test de proporcionalidad para determinar si hubo discriminación o no.

Caso 2. Sentencia T-386/13

Petición

La accionante solicita se “ordene al Distrito de Cartagena de Indias respetar el debido proceso que debe adelantar para recuperar el espacio público que actualmente ocupa en su lugar de trabajo ubicado en el Mercado de Bazurto, atrás de Almacentro de esta ciudad y no tomar ninguna decisión que afecte sus derechos a explotar estos establecimientos de comercio, mientras no se haya terminado con decisión definitiva que se encuentre debidamente ejecutoriada y que disponga mi desalojo de dicho espacio público. Se declare que, al igual que [su] difunto compañero, está cobijada por el principio de confianza legítima, y como tal tiene derechos adquiridos que deben ser protegidos y en su defecto ser objeto de los procesos de reubicación o reconvención que adelanta la Administración Distrital de Cartagena de Indias”

En este sentido, se presenta la transcripción de la parte resolutive de la decisión judicial:

Sentencia

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Civil del Circuito de Cartagena del primero (1) de octubre de dos mil doce (2012), que a su vez confirmó la providencia del veintiuno (21) de agosto de dos mil doce (2012) expedida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Cartagena. En su lugar, **CONCEDER** el amparo de los derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, y el principio de confianza legítima de la señora Miriam Cantillo Arrieta.

Segundo.- En consecuencia, **ORDENAR** a la Gerencia del Espacio Público y Movilidad del Distrito Turístico de Cartagena de Indias, que en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de la presente providencia, proceda a verificar la situación personal, familiar, social y económica de la señora Miriam Cantillo Arrieta, ofreciéndole según sus circunstancias a la actora una alternativa económica, laboral o de reubicación, en un término no superior a treinta (30) días, tras los cuales, la accionante deberá ser incluida en un programa de los previstos en el Acuerdo 040 de 2006.

Tercero.- La Gerencia de Espacio Público y Movilidad del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias, deberá en su programa de recuperación del espacio público, diseñar e implementar políticas con enfoque diferencial, en los términos establecidos en el apartado 9.2 de esta sentencia.

Cuarto.- Por Secretaría General de la Corte, **LÍBRENSE** las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991

La sentencia representa un acto de justicia que iguala a las mujeres con el hombre en plenitud de ejercer bajo los mismos derechos el oficio de vendedora ambulante en un espacio público, así mismo, se promueve la igualdad en la participación ciudadana, debido que la voz de la demandante tiene igual valor que la de su compañero difunto con quien compartía el puesto de trabajo. De ese modo, al ser resarcida con una nueva opción laboral, se gestiona el derecho al trabajo en plenitud de condiciones, sin tener en consideración para tal fin, el sexo o la edad, sino, exclusivamente aquellas competencias que le son propias para ejercer efectivamente el trabajo a desempeñar.

Caso 3. Sentencia T-314/11

Petición

Valeria Hernández Franco interpuso acción de tutela en contra de las personas indicadas, ya que considera vulnerados sus derechos a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad y a la dignidad, ante la decisión de negarle el ingreso a unos eventos de música electrónica organizados por los demandados, presuntamente debido a su identidad transgenerista.

En este sentido, se presenta la transcripción de la parte resolutive de la decisión judicial:

Sentencia

Primero.- LEVANTAR la suspensión de términos decretada para decidir el presente asunto.

Segundo.- CONFIRMAR la sentencia proferida el diecisiete (17) de marzo por el

Juzgado Veinticinco Civil del Circuito de Bogotá, con la salvedad de que se hace por las consideraciones expuestas en esta providencia.

Tercero.- ADVERTIR a la ciudadana Valeria Hernández Franco que en el futuro se abstenga de ejecutar conductas como las constatadas en la presente providencia y respete los controles y reglas dispuestas por los establecimientos abiertos al público.

Cuarto.-INSTAR a la Superintendencia de Vigilancia, a la Superintendencia de Industria y Comercio y a la Policía Nacional a que frente a la comunidad LGBTI, en establecimientos abiertos al público, se articule de forma coordinada la protección de los grupos respectivos, dentro del recíproco respeto entre ellos, al igual que hacía y desde el resto de la población.

Quinto.- EXHORTAR al Ministerio del Interior y de Justicia para que articule con el apoyo de la Defensoría del Pueblo, la Procuraduría General de la Nación, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el Ministerio de la Protección Social, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Consejería para la Equidad de la Mujer y la Policía Nacional, una política pública integral nacional, constante y unificada con los entes territoriales para el sector LGBTI, que posibilite su socialización y coadyuve a la convivencia pacífica, cumpliendo también los deberes y obligaciones correlativas.

Así mismo, exhortar a la vinculación en dicho proceso de otras entidades gubernamentales y no gubernamentales, que propugnen por la socialización y la protección de los derechos de los miembros de la comunidad LGBTI, en sus distintos caracteres, cumpliendo también los deberes y obligaciones correlativas.

Sexto.- LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

La sentencia promueve la igualdad de identidad por medio de un trato respetuoso entre las partes involucradas, esto implica que los derechos de las personas con identidad sexual de la comunidad LGBTI, deben ser aceptados con respeto y éstos a su vez, comportarse con igual decencia a la exigida para ellos. De ese modo, se reconoce el valor de la persona como centro de la sociedad, exhortando así, a generar relaciones interpersonales basada en el respeto mutuo, lo cual permite construir una base que concilie hacia la erradicación de la discriminación en sus diversas formas, siendo una de ellas la de género.

Caso 4. Sentencia C-534/05

Petición

El demandante solicita la declaratoria de inexequibilidad de la expresión “doce” del

artículo 34 del Código Civil Colombiano. Según su parecer, el artículo establece una diferencia injustificada por razón de sexo entre niños y niñas, que tiene como resultado el establecimiento de un límite de edad distinto entre ellos y ellas para considerarlos y considerarlas incapaces absolutos respecto del goce de ciertos derechos y la suficiencia para obligarse o disponer de sus bienes. El demandante considera que resulta inconstitucional la definición de púber e impúber que se hace en el artículo 34 mencionado y su consecuente utilización en el artículo 1504 del Código Civil, para integrar la norma que define quienes son incapaces absolutos y quienes incapaces relativos, así como la estipulación del artículo 1741 del Código Civil que determina la nulidad absoluta de todos los actos y contratos celebrados por personas absolutamente incapaces.

Dicha diferencia produce que los niños sean incapaces absolutos hasta una edad diferente a la de las niñas, por lo que los actos y contratos celebrados por unos y otras resultan viciados de nulidad absoluta en atención no sólo a la edad sino también al género. Para esto, no encuentra el demandante justificación racional alguna y lo presenta como contrario a la Constitución por las razones que se exponen a continuación.

En este sentido, se presenta la transcripción de la parte resolutive de la decisión judicial:

Sentencia

Primero.- Declarar **INEXEQUIBLES** la expresión “*varón*” y la expresión “*y la mujer que no ha cumplido doce*”, contenidas en el artículo 34 del Código Civil, quedando la redacción de la norma de la siguiente manera:

ARTICULO 34. Llámase infante o niño, todo el que no ha cumplido siete años; impúber, el que no ha cumplido catorce años; adulto, el que ha dejado de ser impúber; mayor de edad, o simplemente mayor, el que ha cumplido (veintiún) años, y menor de edad, o simplemente menor, el que no ha llegado a cumplirlos. (...)

Segundo.- DECLARARSE INHIBIDA para emitir pronunciamiento de fondo acerca de los contenidos normativos de los artículos 143, 428, 431, 432, 445, 526, 630, 784, 1018, 1027, 1061, 1062, 1196, 1502 al 1504, 1527, 1602, 1625, 1740, 1741, 1851, 1957, 2243, 2285, 2368, 2412, 2439, 2470 y 2515 del Código Civil; así como de los artículos 12, 103, 104, 899, 900, 1000 y 1137 del Código de Comercio (Decreto 410 de 1971); del artículo 89 del Código del Menor (Decreto 2737 de 1989); y de los artículos 44, 45 y 195 del Código de Procedimiento Civil (Decreto 1400 de 1970).

La sentencia permite igualar a los niños sin distinción de sexo, sean capaces en igualdad de condiciones de acceder a los mismos derechos, eliminándose la barrera de edad que generaba una diferenciación social y laboral, de ese modo, se suprime la condición de incapacidad que poseían los niños en relación a la edad para desempeñar diversas actividades. Por consiguiente, se evidencia justicia en pro de igualar a las personas sin tener en consideración su sexo y edad, articulándose así jurisprudencia que puede ser la base para solucionar futuras complicaciones similares a las planteadas en el caso.

RESUMEN CAPITULAR

Se presentaron sentencias constitucionales con la finalidad de analizar el contexto jurídico colombiano en pro de la erradicación de la discriminación laboral, lo cual permite desarrollar praxis jurídica en defensa de los más vulnerables de la sociedad, en atención a sus deberes y derechos. Articulándose escenarios que proyectan la posibilidad de justicia en la medida que los actores involucrados en eventos discriminatorios, se configuren en generar una defensa que les permita hacer valer sus derechos.

Así mismo, las diversas sentencias se enfocan en temas heterogéneos en relación al sexo y edad, dejando en evidencia que existe práctica discriminatoria en lo laboral, siendo un problema que debe ser abordado mediante la formación permanente de la ciudadanía, por cuanto en el hecho discriminatorio incurren factores como lo mítico cultural en donde la población se realiza una visión errónea del trato a sus semejantes, aunado al desconocimiento que puedan tener sobre los tratados y leyes que defienden la dignidad humana en pro de articular la igualdad en el terreno laboral.

Capítulo IV

Contexto Análisis Documental

CAPITULO IV CONTEXTO ANÁLISIS DOCUMENTAL

Hemos aprendido a volar como los pájaros, a nadar como los peces; pero no hemos aprendido el sencillo arte de vivir como hermanos.

Martin Luther King

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN RAZÓN DEL GÉNERO Y LA EDAD EN COLOMBIA

Luego de analizar la información recolectada acerca de la discriminación laboral por razón de género y edad, el investigador logró definir la discriminación laboral como una forma de diferenciación, exclusión, de las personas en su sitio de trabajo, tal como lo asevera la Organización Internacional del Trabajo (2008), en convenios, recomendaciones, diversas celebradas en su seno, como la desigualdad de oportunidades, entre las cuales se incluyen la inseguridad en el empleo, la baja remuneración, las precarias condiciones de trabajo, así como la higiene y seguridad social.

Infiere el investigador de lo planteado que en las empresas e instituciones se practican o toleran discriminaciones respecto de cualquier persona en cuanto a las condiciones de la contratación, por razones de ciertas limitaciones por su género, por su condición femenina o masculina, no atribuyéndoles algunos trabajos por no encajar en el perfil correspondiente, no obstante estar la persona aún capacitada para hacerlo.

De la misma manera, se ejecutan prácticas discriminatorias por razones etarias, o derivadas de alguna condición física que igualmente ha devenido por razón de la edad, pero que no les impide ejecutar algunas tareas distintas, imposibilitando en tal sentido la estabilidad laboral, o su antigüedad por algunos otros años, por cuanto incluso no se establecen condiciones de trabajo adecuadas, ergonómicas, que pudieran permitir las labores convenientes a esos trabajadores que han alcanzado una edad específica.

En este sentido, se observa que si bien el convenio internacional III de la OIT, en mención no especifica concretamente lo relativo a la edad, deja un espacio abierto cuando indica que será causa de discriminación cualquier otro motivo que anule o altere el principio regente en materia laboral de la igualdad para todos. Si especifica lo relativo al sexo, toda vez que en diversas ocasiones se ha hecho mal uso de la escogencia de trabajadores masculinos para algunas actividades que bien pudieran ser ejecutadas por ambos géneros.

No obstante, ante la lucha incansable de las mujeres en la evolución del derecho laboral, se logró la incorporación de las normativas acerca de la igualdad de género, pudiendo las mujeres liderar algunos cargos, quedando insalvables aquellos puestos de trabajo donde no se emplean mujeres por el riesgo de quedar embarazadas, por la obligatoriedad de reconocerles descanso pre y post-natales, lo que para el empleador constituye una pérdida de tiempo y de dinero.

Es así entonces que, ante la inobservancia de la ley por parte de los patronos, de respetar la condición del género y la edad para adjudicar puestos de trabajo, públicos y privados, considera Amaya (2013) que éstos “no tienen el derecho de eliminar a un aspirante al trabajo por el solo hecho de su edad” (p. 1), sobre todo cuando se considera que no son capaces de ejecutar labores determinadas; de lo cual evidencia el investigador la exclusión de algunos puestos de trabajo, impidiendo incluso en tal sentido la labor emprendedora de jóvenes talentos que pretenden producir un cambio en su entorno.

Aparece también otro abuso que es frecuente, el tomar estas personas para trabajos transitorios o tareas de difícil aceptación por otros, que ellos aceptan porque no tienen otra posibilidad para satisfacer sus necesidades, más aún cuando tienen obligaciones familiares, según (Castro, 2010)

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (p. 8).

Complementando lo planteado, en Colombia existe una tendencia de rechazar a las personas al postularse a los puestos de trabajo por motivos de la edad, lo cual promueve el desempleo a pesar de que muchas de estas personas poseen las capacidades para ejercer efectivamente el trabajo. En este sentido, (Jiménez, 2015), plantea que

Para nadie es un secreto el que los patronos rechazan a solicitantes de empleo

que ofrecen madurez, estabilidad, experiencia y buenas calificaciones sencillamente a causa de la edad. Los anuncios de vacantes proclaman descaradamente, los límites máximos de edad para los solicitantes. De una u otra forma, las empresas ejercen políticas que alientan franca o encubiertamente, la discriminación laboral, por razón de la edad. Bajo toda consideración, la edad es un criterio demasiado arbitrario para servir de importante consideración aplicable a las técnicas de selección y de ascenso. (p. 1).

La edad es un factor discriminante en el caso de estudio colombiano, generándose así, la proyección a contar con un país que en los próximos años tendrá un alto porcentaje de personas con capacidad favorable para laboral en el campo del desempleo, desde lo cual se podrían generar brechas sociales que incrementen progresivamente la pobreza, viéndose además el Estado prever la atención de estas personas en razón de la salud y seguridad social, es una vertiente que abre el debate hacia la construcción de políticas públicas que contribuyan a minimizar la brecha que pueda originarse desde la posición de las empresas de no emplear a personas en edad productiva pero que por razones de discriminación son desechadas del campo laboral.

La discriminación laboral a causa de la edad, así como de otros factores, son violatorios de los derechos humanos fundamentales de las personas, una posibilidad de erradicar o minimizar el imaginario social impregnado sobre la discriminación laboral, es fomentar la formación ciudadana y empresarial sobre los derechos humanos desde una óptica multicultural, en este sentido, (Giménez e Isea, 2017, p 170) exponen que “Partiendo de esto sustentamos la concepción de los derechos humanos como interculturalidad. Esta teoría busca que los derechos humanos se piensen desde una crítica multicultural dentro de la cual ellos se reformulen como instrumentos de emancipación”. Así mismo, otra violación de los derechos humanos y acto de discriminación laboral, es referida al sexo, en este sentido, (Ordóñez Yraolagoitia, 2015) plantea que

La discriminación en el trabajo por razón de sexo, es algo que, desgraciadamente, todos conocemos. Es innegable que este fenómeno se sigue produciendo, tanto en nuestro país como en nuestra comunidad autónoma, pero aunque conozcamos el problema que esto supone, ¿nos paramos a cambiarlo? Es una actitud que mucha gente tiene arraigada y que probablemente le salga de una manera inconsciente, ya que la discriminación en el trabajo es la última pieza de otra serie de actitudes machistas. (p. 262).

Los efectos de la discriminación por razón del sexo pueden producir no solo acciones de violencia xenofóbica, sino, generación de efectos negativos en las personas y grupos sociales que lo padecen, generando así, acciones negativas que afectan la autoestima de las personas afectadas, influyendo en la generación de relaciones interpersonales no asertivas a causa de acciones que lejos de contribuir en un clima de paz, generan perturbaciones aceleradoras de la violencia que termina por afectar tanto al emisor como receptor de la misma. Así mismo, (Horbath y Gracia, 2014), plantean que

Es fundamental reintroducir en la cuestión social la centralidad que tiene el trabajo para generar condiciones de mayor bienestar, justicia y equidad, y para coadyuvar a procesos de subjetivación que implique en el auto reconocimiento y la dignidad de las y los trabajadores. (p. 488).

Enfrentar la discriminación laboral, implica organizar movimientos sociales que se fundamenten desde la defensa de su dignidad humana, en establecer acciones jurídicas que permitan impulsar políticas públicas en función de la defensa y promoción del derecho al trabajo sin menoscabo del mismo, contribuyendo así en la edificación de una sociedad basada en la justicia y equidad social como factores que permitan contribuir en la generación de una sociedad con sustento en la paz, conciliación, respeto mutuo, con la finalidad de encontrar puntos de encuentros y no distanciarse por prácticas discriminatorias que afectan la dignidad de la persona. Sin embargo, desde la discriminación laboral podría generarse un movimiento en defensa de la dignidad humana, en este sentido, (Aldana e Isea, 2018) plantean que

Esta conflictividad si es asumida por las partes como un proceso dialéctico de crecimiento social, será beneficiosa en el largo plazo, dado que la sociedad crecerá mediante un aprendizaje recíproco. En cambio si las partes se perciben como enemigos, es posible que los conflictos internos crezcan, germinando las bases del sistema axiológico social, lo cual sería en detrimento del bienestar colectivo, así como de una real defensa de los derechos humanos, por ende de la dignidad humana. (p. 20).

Es pertinente además fomentar un sistema deontológico social que permita despertar el interés en las personas por defender su dignidad y derecho al trabajo como un derecho universal, de ese modo, se podrá promover acciones movidas por la convicción de crecer mediante el trabajo como un medio que permite crecer como persona, como sociedad y trascender hacia la auto realización del ser humano en sus diversas dimensiones que le permitan percibirse realizado y no denigrado a causa del fenómeno discriminatorio laboral, el cual impide progresar individual y colectivamente hacia una sociedad de paz.

Es así como se evidencia de la recolección documental y de la percepción emanada de la praxis laboral cotidiana en organizaciones públicas y privadas de Colombia, que mujeres de un estatus económico bajo, con poca o ninguna educación, sufren abusos por motivo de género sobre todo cuando trabajan como empleadas domésticas a quienes se excluye de los beneficios legales. Se observa que si bien Colombia ha producido en la evolución de su sistema jurídico en referencia al derecho laboral, mediante la garantía de leyes que permiten permear la protección contra la discriminación en el trabajo de los individuos en diferentes situaciones vivenciales, se han desestimado las mismas en diversas oportunidades.

En este sentido, entonces, debe inferir el investigador, de los hallazgos logrados, que si bien en Colombia se crean disposiciones que regulen el quehacer laboral de empresarios, empleadores en general, así como las normas en muchas ocasiones se convierten en letra muerta, dada la falta de reconocimiento al trabajo ocupacional,

a la experiencia de los individuos, al respeto en general de su condición de seres humanos y de sus derechos más fundamentales. El investigador observa una especie de vacío o laguna de la ley, por cuanto las normativas no explicitan con verdadera eficacia, las sanciones ante su propio incumplimiento, por lo cual los empleadores continúan ejercitando políticas organizacionales desacordes con la legislación vigente.

De este criterio, surge de la posibilidad y en ocasiones la obligación, de implementar acciones que son objeto de protección especial (acciones afirmativas). Por lo anterior, se expresa que para la Corte ha sido claro que el trato diferenciado entre hombres y mujeres por parte del derecho, de las autoridades, sólo es posible cuando dicho trato se configura como una medida a favor de éstas, siempre que no tenga como trasfondo una supuesta protección que se sustente en la asunción de la mujer en función de sus roles sociales a los cuales ha sido configurada históricamente.

La protección reforzada y especial de los derechos de las mujeres es un fin constitucional cuya satisfacción admite en ciertos casos las normativas cuentan con respaldo, mecanismos, internacionales para ello. La protección normativa de las mujeres es, por tanto, igualitaria respecto de la dispensada al varón, así como procura equilibrar la disparidad entre ambos sexos, creando jurisprudencia sobre los varones menores de edad y niñas (mujeres menores de edad).

Ahora, tal como se advirtió, esto es enteramente aplicable a niños (hombres menores de edad) y niñas (mujeres menores de edad). La protección de ellos y ellas se inspira en el mismo principio de prohibición y permisión de distinción por razón de género, según lo que se busque con una y otra.

En opinión del investigador, afirma el principio rector en materia laboral de la dignificación humana, el cual resulta inoperante si se incurre en las arbitrariedades, desenfrenos y descuido de la ley, por parte de los empleadores, cuando se impide que los trabajadores obtengan la calidad de vida laboral con base en los beneficios derivados de su propia praxis laboral.

ANÁLISIS CONCLUSIVO

Con el desarrollo de este estudio es posible inferir que la discriminación laboral en Colombia por razón de género y edad, implica un trato diferenciador, negativo, hacia la situación de las personas que tienen cierta edad o condición sexual, no aplican para la ejecución de determinados trabajos. Estos fenómenos descritos evidencian que el desempeño actual del mercado laboral en Colombia no permite un salto cuantitativo en términos del desarrollo económico y social del país.

En este sentido, ha de concluirse en primer orden pese a que ha habido un progreso en algunos indicadores de escogencia de sujetos que se adecuan al perfil de un cargo, tales como la experiencia y antigüedad, es necesario avanzar hacia políticas más

ambiciosas de generación de ingresos en los hogares. Esto ayudaría a asegurar que los niños, niñas, adolescentes, se dediquen principalmente y de ser posible únicamente a estudiar.

De allí que se estipule, como necesario, la adhesión en el sistema jurídico colombiano, de renovadas y modernas normas laborales, debiendo canalizar adecuadamente la prohibición de la discriminación por género y edad, bajo la supervisión de funcionarios públicos que penalicen la acción de empresarios privados o instituciones públicas que coartan el derecho a laborar, generando así sanciones que reivindiquen la exclusión perpetrada.

De la misma manera, tales normas deberán atender a la seguridad laboral de personas con condición de género y edad especial, además de continuar orientando medidas de medicina ocupacional en las organizaciones públicas y privadas con el fin de fomentar una cultura de prevención de riesgos dentro de las políticas de gestión organizacional. Asimismo, se deberá implementar políticas y medidas que diversifiquen el trabajo, de manera que se pueda producir el desarrollo armónico, socio cultural de Colombia, con el consiguiente progreso del país, a través de la utilización de talentos que por su condición o edad hayan dejado de trabajar, o no hayan sido aceptados en las labores específicas donde se consideran expertos.

En igual sentido, se requiere aperturar agencias de empleos, públicas y privadas, nacionales como regionales, donde se analicen los patrones, criterios, para ser definidos los perfiles de cargo; debiendo crear planes socioculturales de asistencia a personas que hayan sido excluidas del ámbito laboral, por alguna condición física, de edad, de manera que se produzca con ello la tutela del estado, la asistencia sanitaria y en materia de seguridad social, pudiendo con esto re-dignificar a algunos trabajadores excluidos.

RESUMEN CAPITULAR

El análisis documental generado por el investigador permite conciliar las acciones jurídicas en pro de la defensa de los más vulnerables a causa de hechos discriminatorios en lo laboral, a causa de la edad y el sexo. Generándose una visualización que a pesar de existir en Colombia, leyes que promueven la no discriminación, los empleadores tienden a generarla por diversos motivos, siendo el principal el no reconocimiento del valor de la otra persona, privándolo de derechos como desarrollarse en el trabajo de modo productivo, siendo indispensable la realización de intensas campañas formativas con carácter social a fin de evitar eventos discriminatorios en los puestos de trabajo.

Referencias Consultadas

Libro con autor

ParellaStracuzzi, Santa y Martins Pestana, Feliberto. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Libertador. Caracas, Venezuela.

Artículos científicos

Aldana, Julio Juvenal y Isea, Josia. (2018). Derechos humanos y dignidad humana. IustitiaSocialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas. Año III. Vol. III. N°4. Enero – Junio 2018. Recuperado de http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/119.

Baquero, Jairo; Guataquí, Juan Carlos y Sarmiento, Lina (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Revista digital Economía, No. 8. Universidad del Rosario, Colombia. Recuperado de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/b9/b95818eb-c9d8-42a9-b1d3-3b398cdd9e65.pdf.

Barraza Narváez, Nacira. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería, de la Universidad del Norte de Barranquilla. Recuperado de https://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IEEC_31.pdf.

Giménez, Maribel e Isea, Josía. (2017). Justicia colectiva como mecanismo organizacional y reivindicativo de los derechos humanos en los privados de la libertad. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, v. 2, n. 3, p. 157-171. Recuperado de: <http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/58>.

Horbath, Jorge y Gracia, Amalia. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. Economía, Sociedad y Territorio, vol. xiv, núm. 45, 2014, 465-495. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v14n45/v14n45a6.pdf>.

Ordóñez Yraolagoitia, Leyre. (2015). Discriminación laboral por razón de género. LanHarremanak/32 (2015-I) (262-277). Recuperado de http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/15417.

Documentos en línea

Amaya Quimbaya, Mateo (2013). La Edad también es condición de discriminación para acceder a un empleo. Recuperado de <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/466-noticia070513n2>.

Banco Interamericano de Desarrollo (2012). La mujer latinoamericana y caribeña: Más educada pero peor pagada. Recuperado de <https://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2012-10-15/diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres%2C10155.html>

Banco Interamericano de Desarrollo (2012). Nuevo Siglo, Viejas Disparidades: Brechas de ingresos por género y etnicidad en América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=37204140>

Castro Castro, José Francisco (2010). Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares. Chile. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-65173.html>.

Chiarabini, Alessandro (2008) Guía sobre las normas internacionales del trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087344/lang--es/index.htm.

Código Sustantivo del Trabajo (1951). Diario Oficial. Año LXXXVIII. N. 27622. 7, Junio, 1951. Pág. 1. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>.

Constitución Política de Colombia (1991). De los principios fundamentales. Recuperado de <http://www.constitucioncolombia.com/indice.php>.

Constitución Política de Colombia (1991). De los derechos, las garantías y los deberes. Recuperado de <http://www.constitucioncolombia.com/indice.php>.

Corte Constitucional de Colombia (2013). Sentencia No. T-230/94. Derecho a la igualdad. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/t-230-94.htm>.

Corte Constitucional de Colombia (2013). Sentencia T-386/13. Discriminación por sexo. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-386-13.htm>.

Corte Constitucional de Colombia (2013). Sentencia T-314/11. Discriminación por identidad. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-314-11.htm>.

Corte Constitucional de Colombia (2013). Sentencia C-534/05. Discriminación por minoría de edad. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-534-05.htm>.

Diario Oficial No. 45.777 de diciembre 30 de 2004. LEY 931 DE 2004. Disponible en <https://ustarizabogados.com/porvenir/images/leyes/LEY-931-DE-2004.pdf>.

Jiménez Lemus William. (2015). Discriminación laboral, por razón de la edad, en Colombia. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/discriminacion-laboral-por-razon-de-la-edad-en-colombia/>.

Organización Internacional del Trabajo (1960). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo (2008). Guía sobre las normas internacionales del trabajo. Convenios fundamentales sobre igualdad de oportunidades y de trato (y Recomendaciones vinculadas). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087344.pdf

Tesis y trabajo de grado en línea

Castillo Mayen, María del Rosario (2011). Discriminación de Género y Dominancia Social. Análisis de los Estereotipos de Género y de la Influencia del Priming Subliminal. Facultad de Humanidades y ciencias de la educación. Departamento de psicología. Tesis doctoral. Recuperado de <http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/318/1/9788484396017.pdf>.

Vargas Mendieta, Miller Jaime y Cortes, Mariluz (2011). La edad como una barrera laboral, un análisis descriptivo por genero a la PEA de 40 a 60 años de edad en Colombia 2004-2008. Tesis Universidad de la Salle, Colombia. Recuperado de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/12490/T10.11%20V426e.pdf?sequence=1>

José Javier Nuvaez Castillo

Venezuela, Zulia -Maracaibo.

Colombia, Magdalena – Santa Marta.

Abogado y Trabajador Social

Magister en Gerencia de Proyectos de I + D, Doctor en Ciencias Políticas y Postdoctor en Integración y Desarrollo de América Latina de la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín.

Docente – Investigador:

Líder de grupo de investigación de Derecho - UCCIDER-GRUP.

Director de Semillero de Investigación Ratio Legis (Políticas Públicas).

Conferencista y ponente en eventos científicos académicos a nivel regional, nacional e internacional.

Fue docente universitario en los programas Doctoral en Ciencias Políticas y Ciencias Gerencial de la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín 2013 - 2016.

Docente universitario en el programa de Derecho, Maestría en proyectos para el desarrollo integral de niños y adolescentes, Especialización en derecho procesal penal de la Universidad Cooperativa de Colombia – Seccional Santa Marta.

Docente en programa de Maestría en promoción y protección de los derechos humanos y Especialización en derechos humanos y derecho internacional humanitario de la Universidad del Magdalena.

Desempeño cargos como Líder de proyectos sociales, coordinador de proyectos de investigación y desarrollo, Director de asuntos indígenas, Gerente de Desarrollo Social, Abogado, Consultor Jurídico, Gerente de Empresa, en Corpozulia y su Empresa Filial Construzulca durante los años 2005 - 2016.

Autor de Libros;

“CONTROL FISCAL EN VENEZUELA, caso Alcance del Artículo 105 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela” ISBN: 978-980-7723-57-2 y el Depósito Legal: ZU2017000241.

“REINSESION SOCIAL Y AFRONTAMIENTO POSTPENITENCIARIO, en penados del Estado Zulia” ISBN: 978-980-7723-58-9 y el Depósito Legal: ZU2017000268.

Autor Capítulos de Libros;

“Análisis en Justicia Transicional – Un Razonamiento actual ineludible”, en la obra literaria “APUNTES DEL DERECHO Y LA JUSTICIA EN UN MUNDO GLOBALIZADO”, ISBN: 978-9930-9660-0-6.

“Tratado de Paz entre el Estado Colombiano y La FARC, como mecanismo generador del proceso de pacificación con el ELN” en la obra literaria “DERECHO Y LÓGICA DE LA JUSTICIA: UN ANALISIS SOCIOJURIDICO DESDE LA ACADEMIA”, ISBN 968-453-504-X.

“Reinserción y rehabilitación social en el contexto venezolano” En el libro “APORTE A LAS CIENCIAS POLÍTICAS VOLUMEN V”, ISBN: 978-980-7723-64-0 y el Depósito Legal: ZU2017000323.

“POSICIÓN GEOPOLÍTICA DE COLOMBIA EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA” En el libro DESARROLLO FRONTERIZO E INTEGRACIÓN, perspectivas y realidades, producto del II SIMPOSIO INTERNACIONAL DE DESARROLLO FRONTERIZO E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA (Capítulo Santa Marta) con el ISBN: 978-980-7723-59-6 y el Depósito Legal: ZU2017000286.

“Ejes de análisis de los procesos de integración y desarrollo en América Latina y el Caribe. Caso específico: Incorporación de Venezuela en el Mercosur” En el libro Aporte a las ciencias políticas volumen III, ISBN: 978-980-7723-47-3 y el Depósito Legal: ZU2017000212.

“El agua como plataforma para los derechos humanos en Latinoamérica” En el libro Gestión del Agua en Latinoamérica “una visión multidisciplinaria”, ISBN: 978-980-7723-43-5 y el Depósito Legal: ZU2017000160.

Compilador del Libro:

“CONTEXTO SOCIO-JURÍDICO Y DE DESARROLLO FRONTERIZO, Experiencias y Estudio de Casos” producto de las ponencias del II SIMPOSIO INTERNACIONAL DE DESARROLLO FRONTERIZO E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA (Capítulo Santa Marta), con el ISBN: 978-980-7723-62-6 y el Deposito Legal: ZU2017000289.

Arbitro de los Libros:

“DINÁMICA FRONTERIZA, entre la construcción y reconstrucción social” ISBN: 978-980-7723-63-3 y el Deposito Legal: ZU2017000290.

“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU CORRESPONSABILIDAD EN EL AMBIENTE COMO DERECHO HUMANO” con el ISBN: 978-980- 7723-61-9 y el Deposito Legal: ZU2017000288.

“POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO CON ENFOQUE DE GÉNERO, implementadas en Colombia en el periodo 2010 – 2016” con el ISBN: 978-980- 7723-60-2 y el Deposito Legal: ZU2017000287.

Reconocimientos públicos por su ardua labor, por años de servicio, constancia y dedicación, así como reconocimientos por exaltación académica y científica.

FUNDACIÓN
KOINONÍA

ISBN: 978-980-7792-30-1

9 789807 792301