

DOI: <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i6.286>

## **Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad** **Sociocultural scope of labor discrimination based on gender and age**

José Javier Nuñez Castillo  
[jose.nunezc@campusucc.edu.co](mailto:jose.nunezc@campusucc.edu.co)  
Universidad Cooperativa de Colombia  
Santa Marta/UCCIDERGRUP  
Colombia  
<https://orcid.org/0000-0002-0974-3738>

Recibido: 1 de diciembre del 2018  
Aprobado: 30 de diciembre del 2018

### **RESUMEN**

La discriminación o diferenciación laboral, ha venido siendo definida como un trato diferenciado basado en razones diversas; se trata de la selección o señalamiento a una determinada persona con ciertas características, adjudicándole una condición o sentido de inferioridad. Esta discriminación, de ser aplicada al género, a la edad, entre otras condicionantes igualmente negativas, produce un impacto en los sujetos involucrados, devenido de su exclusión socio-cultural, lo que impide que el principio de igualdad establecido en la legislación laboral de Colombia sea eficaz. En tal sentido, con fines de análisis, se examina este concepto, con la intención de indagar su alcance o trascendencia; en un estudio enmarcado bajo un referente teórico y metodológico preciso.

**Descriptores:** Discriminación; discriminación por edad; especie humana; derecho laboral; trabajo.

### **ABSTRACT**

Discrimination or negative sense of differentiation, has come to be defined as a differential treatment based on various reasons; it is the selection or pointing to a specific person with certain characteristics, ascribing a condition or sense of inferiority. This discrimination, if applied to gender, age, among other equally negative conditions, produces an impact on the involved subjects, become their socio-cultural exclusion, which prevents the principle of equality established in the labor legislation of Colombia be effective. In this regard, the purpose of analysis, this concept is examined, in order to

ascertain its scope or significance, framed under precise theoretical and methodological reference.

**Descriptors:** Discrimination; age discrimination; human species; Labour law; Labour.

## INTRODUCCIÓN

La actual investigación se presenta en función de generar un análisis sobre el Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia, de ese modo, se escrutan aristas que permiten estudiar los aspectos socio culturales que inciden en la temática de la discriminación laboral, siendo un factor a considerar, por cuanto la cultura generar un determinado comportamiento social, según la percepción generada en el imaginario de los pueblos, de allí la relevancia de tener en cuenta la actual temática.

La discriminación laboral por razones de género y edad ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo (2008), en convenios y recomendaciones diversas celebradas en su seno, como la desigualdad de oportunidades y de trato, por esas razones de condición de género y edad, entre las cuales se incluyen la inseguridad en el empleo, la baja remuneración por un trabajo de igual valor, las condiciones de trabajo en condiciones precarias, especialmente tiempo de trabajo, seguridad e higiene del trabajo y seguridad social.

De la misma manera, desde 2012, el Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres (2014), están desarrollando conjuntamente el proyecto Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los presupuestos públicos de algunos países, más específicamente de México a nivel estatal y municipal, el cual tiene como objetivo coadyuvar con los esfuerzos de las entidades federativas y de los municipios para incorporar la perspectiva de género en los procesos de planeación, presupuestación, instrumentación, seguimiento y evaluación de los programas públicos para lograr la igualdad de resultados entre mujeres y hombres.

En este sentido, el objetivo de dicho proyecto corresponde a las obligaciones derivadas del marco internacional de derechos humanos de las mujeres e igualdad de género, consagradas particularmente en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), instando a los Estados Partes a tomar medidas para la inclusión de la perspectiva de igualdad de género en la elaboración e implementación de programas y acciones públicas sustentadas en evidencias empíricas, y sobre la base de presupuestos públicos con enfoque de género.

En el mismo orden de ideas, se han venido conformando una serie de iniciativas empresariales y normativas gubernamentales que atienden a la inclusión por edad en los espacios de trabajo, buscando nuevas formas de empleo para jóvenes y la oportunidad de la igualdad de trato independientemente de la condición etárea de la persona adulta.

De allí que se pretenda en esta investigación analizar el alcance socio-cultural de la discriminación por razón de género y edad en Colombia, buscando indagar si la exclusión a la que son sometidos hombres, mujeres, sean ancianos, niños, adolescentes, alcanza su condición personal, profesional, impidiendo su desarrollo normal en las actividades cotidianas que les compete asumir.

### **Objetivo de la investigación**

Analizar el Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia.

### **METODOLOGÍA**

La investigación es de tipo documental con fines de “Analizar el Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia”, por consiguiente (Palella Stracuzzi y Martins Pestana, 2012, p. 90) plantea que en este nivel investigativo “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”.

Así mismo el diseño de la investigación se circunscribe al bibliográfico, detallado por (Palella Stracuzzi 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).

A partir de lo expuesto, el investigador generó 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 a la generación de nuevos conocimientos en el campo de la discriminación laboral en Colombia.

Las técnicas de interpretación de la información, se consideró 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 ampliarlo en el contexto del conocimiento del derecho laboral, además de visibilizar aspectos que son resaltantes en la consolidación del fenómeno discriminatorio en Colombia.

## **RESULTADOS**

En función de las temáticas esbozadas en la investigación, se consideraron el análisis de los siguientes ámbitos:

### **Discriminación laboral por género y edad en Colombia**

Tal como lo ha señalado el informe de la Procuraduría General de Colombia (2012), pretender aplicar el principio de la no discriminación laboral por género y edad, puede ser difícil en ocasiones en las que no es claro si el tratamiento diferenciado que se le da

a alguien está razonablemente justificado por condiciones especiales de esa persona (como sería el caso, por ejemplo, de las acciones afirmativas para asegurar que la contratación de un número de hombres y de mujeres sea equilibrada) o si, por el contrario, obedece a razones típicamente discriminatorias (como cuando por ejemplo se despiden a alguien únicamente por razón de su situación de discapacidad).

En Colombia, la persistencia de tasas de desempleo superiores al 10%, la existencia de un sector informal que genera alrededor de la mitad de los empleos, la discriminación que el mercado laboral efectúa contra las mujeres, los jóvenes, las personas en situación de discapacidad, los desplazados, entre otros; además del incumplimiento de los estándares laborales, el abuso de figuras como las cooperativas de trabajo asociado, las bajas tasas de sindicalización, la precariedad de los mecanismos de negociación colectiva y la baja proporción de cotizantes en el sistema de seguridad social, revelan la complejidad de los problemas asociados al mundo del trabajo y ponen de presente la insuficiencia de los esfuerzos que el Estado ha invertido para superarlos.

Esa misma discriminación laboral por razones de género y edad como se indicó, ha sido establecida específicamente en el Convenio 111 (1958), en la cual se 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.

En tal sentido, la discriminación laboral en las organizaciones actuales se ejecuta en contravención a las normativas devenidas de esa entidad internacional, y de las legislaciones de los países adscritos a la misma, como es el caso de Colombia, de donde se observa que los empleadores practican o toleran discriminaciones respecto de cualquier persona en cuanto a la contratación, por razones de ciertas limitaciones por su género, por su condición femenina o masculina, o por razones etarias, o

derivadas de alguna condición física como individuos, 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.

De lo planteado es posible inferir que esa discriminación ha venido entorpeciendo, en principio, el sistema jurídico mundial imperante; a la vez que atenta contra los regímenes civiles y laborales existentes en cada país contratante de esos convenios, pactos y tratados internacionales, lo que incide en perjuicio para la solidez normativa y condiciona el desarrollo armónico de los sujetos.

Cabe destacar que en Colombia se dispone lo relativo al principio de la no-discriminación en razón de su establecimiento en la Constitución Política (1991), en su artículo 13, imponiendo que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, debiendo en tal sentido recibir la misma protección y trato de las autoridades y debiendo gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Además, se señala que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas en favor de grupos discriminados o marginados; protegiendo especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan

En tal sentido, y en concordancia con los principios y derechos consagrados en esa misma Constitución Política de Colombia (1991), en su 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”.

Asimismo, se estableció la ley 1752 (2015) que tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología

política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, modificando la ley 1482 de 2011. Incluso, se ordena la modificación del Código penal en el cual deberá insertarse el artículo 134<sup>a</sup> que dispone que aquel sujeto que, de manera arbitraria, impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razones de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Cabe destacar igualmente que en Colombia se legisló en contra de la discriminación etaria, mediante la Ley 15 de 1958, estableciéndose en su artículo 1, que los empleadores que tuviesen a su servicio más de 10 trabajadores, debían ocupar colombianos de 40 años en proporción no inferior al 10% del total de los trabajadores ordinarios y no inferior al 20% del personal calificado de especialistas o de dirección o confianza; pero esa ley fue tácitamente derogada por la ley 931 (2004) en la cual se dispone 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.

Más recientemente, se creó una ley para favorecer del primer trabajo a jóvenes emprendedores, como forma de disminuir la discriminación por edad al trabajo. En tal sentido, se crea la ley 1780 (2016), con el objetivo de impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad. En dichas normas se sientan las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial para este grupo poblacional en Colombia.

De igual modo, diversificando el régimen protectorio contra la discriminación laboral, de acuerdo a lo señalado por Echeverri (2010), se ha establecido el Plan Nacional de Discapacidad quien debe desarrollar estrategias de previsión, rehabilitación e integración socio-laboral para las personas con discapacidad, encaminadas a brindarles

la atención especializada que requieran, acorde con sus condiciones específicas, incluso con su edad y su género. En este sentido, el Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección General de Promoción del Trabajo, en cumplimiento de sus funciones, debe realizar acciones dirigidas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como complemento a los procesos de equiparación de oportunidades e integración sociolaboral.

Los planteamientos anteriores, además, conducen, en el criterio de Amaya (2013) a determinar que ningún empleador tiene el derecho de eliminar a un aspirante al trabajo por el solo hecho de su edad, tampoco por su condición de discapacidad, de acuerdo a lo que se puede inferir. En este contexto, las situaciones de discriminación por vejez se presentan, en principio, cuando la persona tiene una edad avanzada.

De allí que resulte común la existencia de dificultades por esa razón para conseguir otro empleo y el peligro de su subsistencia por no tener la edad para jubilarse. Esto ocurre porque, salvo situaciones de reconocida capacidad o antecedentes notorios, la tendencia generalizada es cubrir las plazas vacantes con trabajadores más jóvenes, con una presunción muchas veces fallida, de que tal elemento influye en una mayor productividad.

Esta situación, de acuerdo a lo que se puede inferir, en principio, contradice las normativas logradas a través de luchas y de logro de reivindicaciones laborales, a la vez que desestima la capacidad de quienes, aún en condiciones de adultez prolongada, de tercera edad, y de su condición de género, son competentes para cubrir algunos espacios de trabajo que en otrora se pensaba que eran imposibles.

Aparece también otro abuso que es frecuente, según Castro (2010), que implica 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. Pero esto, en el criterio del investigador, hace que se sucedan falencias en cuanto al desempeño efectivo, al rendimiento superior y a la satisfacción laboral que debe prevalecer en los sujetos contratados, sean hombres o mujeres.



En este mismo sentido, en cuanto al género como razón de discriminación laboral, la distribución desproporcionada de mujeres y varones por sectores laborales específicos segregación horizontal es un hecho constatable, que se evidencia a través de la calificación de masculino o femenino en tanto características atribuidas a bastantes trabajos.

Es así que, se evidencian en Colombia ofertas de trabajo para ser desempeñados por hombres “o” mujeres, de manera distinta, desatendiendo la igualdad de género, las competencias que en muchos casos han adquirido hombres y mujeres para desempeñarse en aquellos trabajos que solo eran desempeñados por su propia condición personal.

Todo lo planteado obedece a razones estrictamente propias de la praxis laboral actual, de la falta de ética de empresarios y otros particulares que imbuidos de sus propios intereses, son capaces de desestimar, por un lado, las habilidades de algunos trabajadores, y por otro, su estima en el desempeño de un cargo.

En similar orden de ideas, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses/Grupo Centro de Referencia Nacional sobre Violencia/Sistema de Información Clínica y Odontología Forense (2015) ha establecido parámetros estadísticos relacionados con la discriminación por género y violencia contra la mujer, en su sitio de trabajo, sobre todo en el caso de delito sexual y violencia de pareja en el mismo entorno laboral.

### **Alcance social de la discriminación laboral por género y edad**

En materia de medidas o políticas estatales, en Colombia se hace necesario romper con los paradigmas que se han construido en cuanto a la discriminación por razón de género y edad. En el país más que legislar en sentido de brindarle a las personas que sobrepasan los que los empresarios llaman ‘el límite de edad productiva’, lo que se debe hacer es romper con los paradigmas y el mito de que el trabajador ‘adulto’ es incapaz, no piensa, le falta dinamismo, su conservadurismo no lo deja progresar.

Según expresa Jiménez (2015), hay que aprovechar los conocimientos y experiencia de la gente que ya pasó años y años en muchas empresas poniendo en práctica sus conocimientos, adquiriendo una profunda experiencia, la que debe ser aprovechada en un 100% y que desafortunadamente se está desperdiciando.

En tal sentido, se requieren normativas que regulen adecuadamente lo relativo a la discriminación laboral por razón de género y edad, entre otros aspectos relevantes; criterio este que es compartido por el investigador, en razón de observarse que en la actualidad si bien la pretensión legislativa desde el año 1991 en Colombia ha sido enfocada a la no discriminación, no se han generado mecanismos que impidan su inejecución y por ende el haberse constituido en muchos casos en letra muerta.

Al efecto, se ha venido planteando también en el sistema laboral de diversos países de Latinoamérica, y más específicamente de Colombia, lo relativo a la necesidad de la implementación del trabajo decente, como una manera de impedir el impacto social que acarrea la discriminación en sus diversas manifestaciones.

En otro orden, Cijus (2008) señaló los elementos por tener en cuenta a la hora de medir los derechos de los trabajadores como componente del trabajo decente, el cual implica en sí mismo la ausencia de discriminación laboral. Los indicadores resultantes están referidos al trabajo infantil (número de niños desescolarizados y ocupados), a la discriminación laboral (principalmente mediciones de la participación y diferencia salarial por género), a la estabilidad laboral y al trabajo forzado.

Asimismo, están referidos a la Protección social: este componente del trabajo decente se refiere a la seguridad social de los trabajadores, es decir, al objetivo de brindarles una salvaguarda, a ellos y a sus familias, en los casos en que se presenten contingencias como la enfermedad o los accidentes laborales, la maternidad, la muerte, la vejez, el desempleo y la invalidez.

Relacionado con este mismo componente, algunos autores como Ander (2003) señalan también a las condiciones físicas de seguridad del lugar de trabajo; refiriendo entonces de “las condiciones que preservan y fomentan la integridad física y psicológica de los trabajadores”, y señalan que para que esas condiciones puedan ser alcanzadas es

necesario que los Estados sigan la recomendación del Convenio número 155 de la OIT, sobre Seguridad y salud de los trabajadores.

De acuerdo con este convenio, las políticas que deben implementarse en esta materia deberían “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

Algunos de los indicadores relacionados con este componente del trabajo decente, donde no impera la discriminación laboral, son: la ratificación e implementación de los convenios internacionales relevantes en la materia, la tasa de afiliación al sistema de seguridad social (incluyendo pensiones, cesantías y riesgos profesionales), cantidad de gasto público en seguridad social, número de inspectores del trabajo por trabajadores, entre otros.

Ahora bien, se observa en el caso de la Colombia actual, que las tasas de crecimiento del empleo sin seguridad social integral para el segundo trimestre son preocupantes y se evidencian en los trabajadores con niveles de educación superior, las mujeres y los informales. Es decir, no siempre existen los componentes de la protección social, aunque ha habido un incremento importante del número de afiliados a estos sistemas, superior al crecimiento de la ocupación, alrededor de una tercera parte de los trabajadores colombianos no goza de la mayoría de estos beneficios.

Por otra parte, con la reprimarización de la economía que está experimentando la economía colombiana, debido al auge minero-energético, sector en el cual el número de muertes y accidentes en el trabajo es elevado, una política de afiliación a riesgos profesionales, focalizada en los trabajadores menos cualificados, cobra vigencia.

Para lograr avances significativos en la protección social debe ocurrir un proceso masivo de formalización del empleo que vuelva a recuperar la centralidad del contrato de trabajo clásico. Sin embargo, los procesos de tercerización y sustitución de formas de contratación atípicas, como ha podido comprobarse, tienden a incrementarse antes que a retroceder.

Por tal razón parece imprescindible consolidar un sistema de protección social donde la afiliación a los distintos componentes sea un derecho ciudadano y no dependa del tipo de inserción laboral de las personas; en este sentido, considera el investigador la posibilidad de diseñar planes de seguros asistenciales, económicos y complementarios que permitan al trabajador la mejora en su condición de vida personal y laboral.

### **Alcance cultural de la discriminación laboral por género y edad**

De la misma manera, en materia de políticas de estado, el mundo del trabajo en Colombia es actualmente uno de los principales ámbitos a través de los cuales se transmite la desigualdad. Las características personales -tales como el género, la etnia, la edad, los niveles de educación o la posición ocupacional anterior- de quienes participan en el mercado laboral, son determinantes para explicar sus posibilidades de obtener acceso a un empleo en condiciones dignas y justas.

Así lo refieren Ordóñez y otros (2015), quienes afirman la necesidad de contribuir a cerrar la brecha en las dotaciones iniciales que favorecen una inserción laboral adecuada como es el caso de la educación, el acceso a mecanismos de búsqueda del empleo, o el apoyo institucional- y combatir los mecanismos mediante los cuales el mercado laboral genera segregación y discriminación, constituyen las 50 acciones prioritarias para convertir este espacio en un ámbito de incremento de las capacidades y obtención de realizaciones personales y colectivas de todos los habitantes del país.

Asimismo, afirman que el crecimiento de la población en edad de trabajar ha sido superior al de la población que ha decidido participar en el mercado laboral, razón por la cual, de haberse mantenido la proporción de la fuerza laboral que participaba en el mercado a principios de siglo, la economía colombiana no hubiera logrado reducir las tasas de desempleo.

Esta estrecha conexión entre las variaciones de la tasa de participación y la tasa de desempleo revela que la economía colombiana ha generado puestos de trabajo sostenidamente, pero de forma insuficiente de acuerdo con la transición demográfica

que experimenta y las presiones que los hogares tienen para enviar a sus miembros secundarios a buscar oportunidades de empleo como una forma de supervivencia.

Sin embargo, destacan los mencionados expertos de la Procuraduría General de la nación colombiana, Ordóñez y otros (2015) que, pese a que la economía colombiana ha creado empleo sostenidamente para lograr absorber una parte importante de la creciente oferta laboral, cuando se analiza el tipo de empleo creado el panorama resulta menos optimista. La posición ocupacional de mayor importancia en la estructura del empleo en el país es la de los trabajadores por cuenta propia, y entre 2009 y el 2011 el crecimiento de los trabajadores de esta posición ocupacional (16,59%) superó al de cualquier categoría de trabajadores asalariados.

Sorprende además el espectacular crecimiento de trabajadores sin remuneración en terceras empresas. Considera el investigador en este sentido que esa figura de la tercerización o outsourcing en la actualidad, si bien se ha constituido en un paliativo para que algunos expertos en determinadas áreas puedan solucionar problemas empresariales focalizados, también ha sido una barrera para la puesta en práctica de aquellos beneficios e incentivos laborales que por fuerza de las luchas sociales han conseguido los trabajadores a lo largo de los años.

Por otra parte afirman Peña y Badel (2010), que de los indicadores básicos del mercado laboral para diferentes grupos poblacionales, las mujeres, tanto urbanas como rurales, tienen tasas de participación inferiores a las de los hombres y tasas de desempleo más altas, pese a que alcanzan mayores niveles educativos.

Asimismo, las tasas de desempleo oculto más altas respecto a los hombres del mismo lugar de origen y de la misma edad, revelan que las mujeres encuentran mayores dificultades para engancharse en el mercado laboral y, por lo tanto, desisten de la búsqueda de empleo por resignación, pese a que estarían dispuestas a aceptar una oferta de trabajo si se les presentara. Además, persiste una brecha importante entre las tasas de participación y las tasas de desempleo entre mujeres urbanas y rurales, lo cual revela que estas últimas tienen mayores obstáculos para participar en el mercado laboral y además encuentran menos oportunidades de ser contratadas.

Por otra parte, la división del trabajo del cuidado de otros miembros del hogar entre sexos refuerza estas dificultades, pues según la encuesta de uso del tiempo libre del DANE las mujeres entre 2007 y 2010 enfrentaron en promedio una carga semanal de trabajo de 72,4 horas, mientras que la de los hombres fue de 61,6. Esta diferencia se explica básicamente por un mayor número de horas no remuneradas de trabajo (32 para las mujeres y 13,1 para los hombres), pues los hombres trabajaron en promedio 8.1 horas remuneradas más que las mujeres.

Asimismo, los hombres rurales son el grupo poblacional con tasas de participación más altas y las tasas de desempleo más bajas. Esta elevada participación, incluso para el caso de los jóvenes rurales, revela que las necesidades de obtener ingresos en el sector rural, dados los elevados índices de pobreza y miseria, resultan apremiantes. Y pese a que el mercado laboral rural logra generar puestos de trabajo para los hombres, la calidad de estos empleos es baja y no les permite abandonar la pobreza estructural a la que están sometidos sus hogares.

Para el caso de los jóvenes, se revela cómo estos enfrentan tasas de desempleo que prácticamente doblan las del promedio nacional. La situación más difícil la enfrentan los jóvenes rurales, quienes tienen que soportar las tasas de desempleo más altas entre estos grupos poblacionales, lo que conlleva discriminación y una baja calidad de vida en Colombia.

De igual manera, cuando se analizan las diferencias en el tipo de inactividad entre mujeres y hombres expresa Bonilla (2013) que se encuentra que en el primer caso, este fenómeno es de duración más larga y además se debe principalmente a la realización de oficios del hogar, en cambio, la inactividad de los hombres es más corta y el factor fundamental que la explica es que se encuentran estudiando. La principal razón de abandono del último trabajo para el caso de los hombres inactivos es que iniciaron estudios, en cambio, para las mujeres el motivo principal son las responsabilidades familiares. Estos resultados indican que las mujeres encuentran más obstáculos para participar en el mercado de trabajo.

Del total nacional, solo algunos pocos casos de personas entre los 5 y los 17 años realizan como actividad principal trabajar, lo cual corresponde a los habitantes rurales y los hombres. Asimismo, algunas personas que trabajan o no trabajan no asisten a un centro educativo, ni los que desempeñan oficios del hogar tampoco.

Preocupa además que un alto número de niños en todo el país entre los 5 y los 17 años no asistieran a ningún centro educativo, los cuales estaban concentrados en los grupos de edad de 5 a 9 años (30%) y entre los 15 y 17 (51%). Esto sugiere la necesidad de iniciar un proceso de acceso masivo a la educación preescolar y combatir la deserción escolar tardía de los jóvenes.

En lo referente al tema de la discriminación, con la comparación de los indicadores básicos sobre oportunidades de empleo e ingresos, en Colombia se ha venido demostrando cómo las mujeres, los jóvenes y los habitantes rurales enfrentan condiciones más adversas en el mercado laboral. Sin embargo, otros grupos poblacionales también tienen que afrontar discriminación estructural para lograr obtener empleos decentes.

Entre estos grupos se analiza el caso de los afrocolombianos y los desplazados, los cuales, según Ordóñez y otros (2015), de la Procuraduría General de Colombia, dos de los grupos más afectados y para los cuales existen fuentes de información actualizadas que permiten realizar una descripción de la inserción precaria al mercado laboral que hoy padecen. Afrocolombianos

Esa población afrocolombiana ha enfrentado una discriminación estructural que se refleja en un acceso desigual a servicios sociales, mayores tasas de pobreza e indigencia que las del promedio de la población, exclusión política y falta de reconocimiento social y cultural, según Urrea y otros (2005). Los datos sobre la inserción en el mercado laboral de la población afrocolombiana sin embargo son prácticamente inexistentes.

A pesar de ello algunos estudios han intentado demostrar que a iguales niveles educativos y origen social, los individuos afrocolombianos -en especial las mujeres que se insertan en ocupaciones de bajo estatus socioeconómico, según expresa Viáfara

(2005), obtienen resultados desventajosos en el mercado laboral.

En este sentido, la Escuela Nacional Sindical, a fin de suplir la ausencia de datos, realizó una encuesta en cuatro ciudades del país para aproximarse a las condiciones laborales de la población afro-colombiana. Aunque esta encuesta no tiene representatividad nacional, razón por la cual no es posible comparar estos indicadores con los del resto de la población colombiana, se presentaron resultados más importantes para entender la situación de los trabajadores afro-colombianos de estas ciudades, de quienes se presume que gozan de una inserción en el mercado laboral más favorable que la que puede tener la población negra y raizal en regiones marginadas del país.

Asimismo, es en el tema de las oportunidades y la calidad del empleo, según Ordóñez y otros (2015) donde se juega la posibilidad de reducir las brechas de ingreso en razón al género, la localización geográfica, la edad, la pertenencia étnica, el estrato socioeconómico y el tipo de inserción laboral de la población. Señalan los mencionados autores que brindar acceso a un empleo en condiciones dignas y justas es también la forma más eficaz de garantizar la autonomía en el ejercicio de los derechos.

Igualmente, a través del acceso a oportunidades laborales las personas pueden desarrollar un proyecto de vida por sus propios medios, permitiéndole al Estado trasladar recursos de los programas de asistencia social a otras necesidades. Adicionalmente, puesto que el acceso a seguridad social en el país depende estrechamente del tipo de vinculación laboral de las personas, un mejor funcionamiento del mercado laboral también puede impactar positivamente la cobertura, la sostenibilidad financiera y la calidad de los sistemas de salud y de pensiones.

Ha de considerarse también que el debate sobre las estrategias para combatir los agudos problemas laborales en Colombia se ha estancado. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales que es el espacio tripartito por excelencia para la discusión de estrategias de políticas laborales ha sufrido un desgaste por su excesiva polarización, factor que la ha convertido en un escenario incapaz de producir decisiones concertadas en temas como el incremento del salario mínimo.



Esto ha conducido a que las decisiones técnicas basadas en el diagnóstico tradicional que le atribuye los elevados índices de desempleo e informalidad a la existencia de excesivas rigideces en el mercado de trabajo reemplacen al diálogo social como el fundamento principal en el que se sustentan las decisiones en materia de política laboral. La crisis del diálogo social a nivel nacional ha implicado un mayor protagonismo de la tecnocracia en la definición de las políticas laborales, con la consiguiente pérdida de deliberación democrática que debería guiar la toma de decisiones en este campo.

## **REFLEXIONES FINALES**

En primer término, 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 determinadas personas, que por razones de ser hombre o mujer, o su condición etaria, no aplican para la ejecución de determinados trabajos.

Los fenómenos antes descritos evidencian que el desempeño actual del mercado laboral en Colombia no permite un salto cualitativo en términos del desarrollo económico y social del país. En este sentido, ha de concluirse en primer orden, que el impacto socio-cultural producido por la discriminación en materia de género y edad es alarmante.

En este sentido, deduce el investigador que en la medida en que se perpetúe este panorama desolador en materia laboral, el trabajo continuará siendo un motivo de frustración y no una fuente de realización personal de los trabajadores colombianos, en razón del rechazo, la exclusión a lo que son sujetos los mismos.

Ha de concluirse igualmente que, 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 y 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 o funcionarios públicos que impidan el trabajo de determinados sujetos, y con la imposición de 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 empresas e instituciones públicas, de modo que se produzca la evitación 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 y regionales, donde se analicen los patrones y criterios para ser definidos los perfiles de cargo en algunas empresas e instituciones del país, pudiendo con ello analizar la condición de género y etaria de algunos trabajadores excluidos, buscando solución a sus necesidades laborales.

También es posible 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 la tutela del estado, la asistencia sanitaria y en materia de seguridad social, pudiendo con esto redignificar a algunos trabajadores excluidos. De ese modo, se podrá elevar la dignidad de las personas que son afectadas por la temática de la discriminación laboral, en tal sentido, (Aldana e Isea, 2018) señalan que:

Es allí donde los derechos humanos como declaración universal puede ser un instrumento orientador para configurar sociedades desde lo transcendental, donde no solo crezca en bienestar un individuo, sino el conjunto de individuos que conforman la sociedad, gracias al trabajo

cooperativo en conjugación con el cumplimiento de los derechos humanos como eje central de convivencia social. (p. 22).

Erradicar la discriminación laboral, es un trabajo que promueve la dignificación de la persona en su integralidad, de ese modo, se trabaja la temática de los derechos humanos como eje que permite contribuir hacia la consolidación de una sociedad libre de xenofobia y otros estilos de agresión en contra de las personas que generan la desintegración social, es pertinente fomentar en el día a día el respeto mutuo como base a la conformación de una sociedad basada en la paz.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

1. Aldana Zavala, J., & Isea, J. (2018). Derechos Humanos y Dignidad Humana. *IUSTITIA SOCIALIS*, 3(4), 8-23. Recuperado de [http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia\\_Socialis/article/view/119/101](http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/119/101)
2. Amaya Quimbaya, M. *La Edad también es condición de discriminación para acceder a un empleo*. Activo Legal 7 de mayo de 2013. Disponible en: <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/466-noticia070513n2>, 2007
3. Ander, R. *La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*, Colombia, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, No. 2, 2003.
4. Bonilla, R. *Salario mínimo, estructura ocupacional e ingresos en Colombia*. En: Garay, Luis Jorge y Rodríguez, Adriana. Colombia. Diálogo pendiente. Vol. II. Políticas de empleo, salarios y vivienda. Planeta Paz. Bogotá, 2007.
5. Castro Castro, J. *Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares*. Chile. 2010.
6. Cijus. *Propuestas para la generación de trabajo digno y decente en el país*. Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas. Universidad de los Andes. Comisión de Seguimiento a la Política Pública sobre Desplazamiento Forzado. 2010. Informe de verificación sobre el cumplimiento de derechos de la población en situación de desplazamiento. Diciembre de 2010. Bogotá, 2008.

7. Constitución Política de Colombia. Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/>, 1991
8. Echeverri L., R. (2010). *Discapacidad e Integración socio-laboral en Colombia*. Disponible en [www.mintrabajo.gov.co/611-19-discapacidad-e-integracion-sociolaboralenColombia](http://www.mintrabajo.gov.co/611-19-discapacidad-e-integracion-sociolaboralenColombia).
9. Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses/Grupo Centro de Referencia Nacional sobre Violencia/Sistema de Información Clínica y Odontología Forense (2015). Boletín epidemiológico. Información estadística de violencia contra la mujer. Colombia: Centro de referencia nacional sobre violencia. Dirección general, Subdirección de servicios forenses.
10. Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres (2014). México. Referentes Conceptuales de los Presupuestos con Perspectiva de Género. México. Texto digitalizado.
11. Jiménez Lemus, W. *Discriminación laboral, por razón de la edad, en Colombia*. Material mimeografiado. Recuperado de <http://www.g/discriminacion-laboral-por-razon-de-la-edad-en-colombia/>, 2015
12. Ley 931. (2004). Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15591>, 2004
13. Ley 1752 (2015). Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=61858>.
14. Ley 931 (2004). Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15591>
15. Ley 1780 (2016). Disponible en <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201780%20DEL%2002%20DE%20MAYO%20DE%202016.pdf>
16. Ordóñez, A.; Castañeda, M.; Ojeda, D.; Montalvo, J. y Mantilla, H. Trabajo digno y decente en Colombia. *Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Disponible en [http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia\\_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf), 2015.

17. Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Guía sobre las normas internacionales del trabajo*. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087344.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087344.pdf), 2008.
18. Palella Stracuzzi, Santa y Martins Pestana, Feliberto. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Libertador. Caracas, Venezuela.
19. Peña, X. y Badel, A. *Descomponiendo la Brecha Salarial de Género en Colombia con Ajuste por Sesgo de Selección (Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia)*. Colombia, Revista de Análisis Económico, Vol 25 No 2, pp 169-191, Diciembre, 2010.
20. Procuraduría General de Colombia. *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Disponible en [http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia\\_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf). 2012.
21. Urrea-Giraldo, F.; Viáfara, C.; Ramírez, H.; Botero, W. *Las desigualdades raciales en Colombia: un análisis socio demográfico de condiciones de vida, pobreza e ingresos para la ciudad de Cali y el Departamento del Valle del Cauca*. Disponible en: [http://www.bdigital.unal.edu.co/1237/28/27\\_CAPI26.pdf](http://www.bdigital.unal.edu.co/1237/28/27_CAPI26.pdf), s/f
22. Viáfara, C. *Diferencias raciales en las oportunidades educativas y en el estatus ocupacional en el primer empleo en la ciudad de Cali-Colombia*. En Ordóñez y otros (2015). Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Disponible en <http://www.procuraduria.gov.co/portal>, 2005

## REFERENCES CONSULTED

1. Aldana Zavala, J., & Isea, J. (2018). Human Rights and Human Dignity. IUSTITIA SOCIALIS, 3 (4), 8-23. Retrieved from [http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia\\_Socialis/article/view/119/101](http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/119/101)
2. Amaya Quimbaya, M. Age is also a condition of discrimination to access a job. Legal Asset May 7, 2013. Available at:

<http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/> actualidad / 466-noticia070513n2, 2007

3. Ander, R. The measurement of decent work with statistical indicators, Colombia, International Labor Review, vol. 122, No. 2, 2003.
4. Bonilla, R. Minimum salary, occupational structure and income in Colombia. In: Garay, Luis Jorge and Rodríguez, Adriana. Colombia. Dialogue pending Vol. II. Employment, wages and housing policies. Peace Planet Bogotá, 2007.
5. Castro Castro, J. Discrimination in labor relations. Some particular cases. Chile. 2010
6. Cijus. Proposals for the generation of decent and decent work in the country. Center for Socio-Legal Research. University of the Andes. Commission of Follow-up to the Public Policy on Forced Displacement. 2010. Verification report on compliance with the rights of the population in situation of displacement. December 2010. Bogotá, 2008.
7. Political Constitution of Colombia. Available at <http://www.alcaldiabogota.gov.co/>, 1991
8. Echeverri L., R. (2010). Disability and socio-labor integration in Colombia. Available at [www.mintrabajo.gov.co/611-19-discapacidad-e-integracion-sociolaboralenColombia](http://www.mintrabajo.gov.co/611-19-discapacidad-e-integracion-sociolaboralenColombia).
9. National Institute of Legal Medicine and Forensic Sciences / National Reference Center Group on Violence / Clinical Information System and Forensic Odontology (2015). Epidemiological Bulletin. Statistical information on violence against women. Colombia: National reference center on violence. General Directorate, Subdirectorate of forensic services.
10. National Institute for Women, INMUJERES, and the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, UN Women (2014). Mexico. Conceptual Referents of Budgets with a Gender Perspective. Mexico. Digitized text
11. Jiménez Lemus, W. Labor discrimination, by reason of age, in Colombia. Mimeographed material. Recovered from <http://www.g/discrimi-nacion-laboral-por-razon-de-la-edad-en-colombia/>, 2015
12. Law 931. (2004). Available at <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/standards/Norma1.jsp?l=15591>, 2004

13. Law 1752 (2015). Available at <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/standards/Norma1.jsp?I=61858>.
14. Law 931 (2004). Available at <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/standards/Norma1.jsp?I=15591>
15. Law 1780 (2016). Available at <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LAW%201780%20DEL%202002%20DE%20MAYO%20DE%202016.pdf>
16. Ordóñez, A.; Castañeda, M.; Ojeda, D.; Montalvo, J. and Mantilla, H. Decent and decent work in Colombia. Monitoring and preventive control of public policies. Available at [http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Work%20digno%20y%20decente%20in%20Colombia\\_%20Following%20y%20control%20preventive%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Work%20digno%20y%20decente%20in%20Colombia_%20Following%20y%20control%20preventive%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf), 2015.
17. International Labor Organization (ILO). Guide on international labor standards. Available at [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087344.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087344.pdf), 2008.
18. Palella Stracuzzi, Santa and Martins Pestana, Feliberto. (2012). Methodology of quantitative research. Editorial Fund of the Pedagogical University of Libertador. Caracas Venezuela.
19. Peña, X. and Badel, A. Decomposing the Gender Wage Gap with Selection Bias in Colombia (Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia). Colombia, Journal of Economic Analysis, Vol 25 No 2, pp 169-191, December, 2010.
20. Office of the Attorney General of Colombia. Decent and decent work in Colombia. Monitoring and preventive control of public policies. Available at [http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia\\_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf). 2012
21. Urrea-Giraldo, F.; Viáfara, C.; Ramírez, H.; Botero, W. Racial inequalities in Colombia: a socio-demographic analysis of living conditions, poverty and income for the city of Cali and the Department of Valle del Cauca. Available at: <http://www.bdigital.unal.edu.co/1237/28/27/CAP126.pdf>, s / f
22. Viáfara, C. Racial differences in educational opportunities and occupational status in the first job in the city of Cali-Colombia. In Ordóñez and others (2015). Decent

and decent work in Colombia. Monitoring and preventive control of public policies.  
Available at <http://www.procuraduria.gov.co/portal>, 2005

©2019 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).