



Facultade de  
Ciencias do Traballo  
**UNIVERSIDADE DA CORUÑA**



**MÁSTER INTERUNIVERSITARIO  
EN XESTIÓN E DIRECCIÓN LABORAL**

**ANÁLISIS COMPARADO DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR  
RAZÓN DE EDAD, HACIENDO ENFASIS EN EL ADULTO JOVEN, EN  
COLOMBIA Y ESPAÑA**

**COMPARATIVE ANALYSIS OF DISCRIMINATION IN WORK FOR THE AGE  
OF THE YEAR EMPHASIZING THE YOUNG ADULT, IN COLOMBIA AND  
SPAIN**

**ANÁLISE COMPARATIVA DA DISCRIMINACIÓN EN TRABALLO PARA A  
EDAD DO ANO EMPRENECIDO DO ADULTO JOVEN, EN COLOMBIA E  
ESPAÑA**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER. CURSO: 2017 / 2018**

**ESPECIALIDAD: RECURSOS HUMANOS**

**APELLIDOS Y NOMBRE DNI: VEGA CASTIBLANCO INGRID JAZMIN**

**DIRECTOR/A: Nombre y Apellidos. ASUNCIÓN LÓPEZ ARRANZ**

**Contenido**

- I. Introducción:**..... 3
  - a) Justificación..... 4
  - b) El objetivo general ..... 4
- II. CAPITULO: LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR RAZÓN DE EDAD EN COLOMBIA.** ..... 6
  - a) EVOLUCIÓN HISTÓRICA ..... 6
  - b) EXPERIENCIA LABORAL, COMO UN PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD. .... 10
  - c) POLÍTICA SOCIAL Y MEDIDAS DEL ESTADO, CON BASE EN LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA EDAD. .... 17
- III. CAPITULO: LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR RAZÓN DE EDAD EN ESPAÑA.**..... 22
  - a) EVOLUCIÓN HISTÓRICA. .... 22
  - b) EXPERIENCIA LABORAL, COMO UN PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD. .... 27
  - c) POLÍTICA SOCIAL Y MEDIDAS DEL ESTADO, CON BASE EN LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA EDAD. .... 32
- IV. CAPITULO: ANÁLISIS COMPARADO.** ..... 37
- V. CONCLUSIÓN.**..... 42
- BIBLIOGRAFÍA:**..... 43

## **I. Introducción:**

La discriminación en el trabajo por razón de edad, es algo que, desgraciadamente, y tras la crisis económica sufrida en los últimos años en los mercados de trabajo todos conocemos. Es innegable que este fenómeno de grandes bolsas de paro juvenil se sigue produciendo, tanto en España y los países de su entorno como en Colombia y el resto de países sudamericanos. Pero aunque conozcamos el problema que esto supone, en España hasta un 55% de paro juvenil, las medidas para intentar cambiarlo han sido todavía ineficaces. Si la edad por debajo es una causa de discriminación es también una realidad que el mercado de trabajo también discrimina a los trabajadores con edad superiores a los 45-50 años a los que una vez salen del mercado de trabajo les es muy difícil volver a entrar.

La discriminación por razón de edad en Colombia, es un país latinoamericano en donde cada día sus habitantes, sufren de algún tipo de discriminación, ya sea por razones de raza, sexo, orientación sexual, ideología, etc. No obstante lo anterior, es muy recurrente que se deje de lado la denominada *discriminación etaria* o más bien conocido como *discriminación por la edad*, la cual tiene un auge significativo en el ámbito laboral, el cual es el tema de este trabajo y la esfera que nos compete.

Siendo exegéticos, se debe indicar que la discriminación etaria, es tratar a alguien injustamente por razón de su edad. Cuando se trata a una persona injustificadamente o en condiciones menos favorable hacia los demás, estamos ejerciendo la discriminación por edad.

Este tipo de discriminación es sufrida a diario por un número importante de colombianos, quienes se encuentran en la situación de búsqueda de empleo, y sin lugar a dudas se enfrentan de cara con el trato discriminatorio de la sociedad, llámese ésta empresarios (particulares) o el mismo estado (cuando se tratan de cargos públicos).

Cada día toma más fuerza la discriminación etaria, para la fuerza laboral de edad madura, lo que hace que se dispare de manera significativa el desempleo masivo.

El otro inconveniente que se presenta, es que como es una discriminación a la cual no se le ha dado la importancia que se merece, ya las personas están acostumbradas el trato discriminatorio, convirtiéndose éste en un problema de convivencia generacional.

## a) Justificación

El presente trabajo se realiza con el fin de analizar comparativamente la legislación reguladora en Colombia y España, en materia de discriminación en el trabajo por razón a la edad. Esta problemática se ha hecho patente en la sociedad actual y más concretamente en el mundo laboral. Dado que, *la edad* ha tomado un referente importante en la búsqueda y obtención de un puesto de trabajo, así como, también en el mantenimiento y pérdida del mismo. Del citado análisis se podrá comprobar, si las políticas socio-laborales llevadas a cabo en los dos países son suficientes para evitar la discriminación y las diferencias y similitudes entre ambos.

El análisis parte de la necesidad de indagar en el tema de la discriminación por razón de edad, de forma más profunda, y de esta manera obtener respuestas a las preguntas que como yo, tiene otras personas, de manera que partimos de las siguientes premisas a las que intentaremos dar respuesta: *¿Qué relación tiene la edad con los conocimientos? ¿Acaso si se es un joven mayor, ya no se tiene la capacidad de realizar un trabajo por falta de práctica? ¿De qué depende la obtención del trabajo, de la edad de la preparación o de la experiencia?.* Estos son algunos de los interrogantes para este estudio, tratar de buscar las respuestas a estos interrogantes, pretendo vislumbrar el punto de vista del empresario, que características profesionales son tenidas en cuenta y que tan relevante es la edad a la hora de la selección del personal, estas son las bases con las cuales pretendo enfocar este trabajo.

Al analizar la situación actual, se válida que esta dinámica no solo se presenta en España sino que también se da en Colombia, se vive exactamente la misma situación, razón por la cual he decidido enfocar mi trabajo de fin de máster bajo el aspecto de *“La discriminación en el trabajo por razón a la edad”*.

b) El objetivo general del presente trabajo es elaborar un comparativo entre Colombia y España, en cuanto a la discriminación en el trabajo por razón a la edad, realizando una revisión a la normatividad vigente, validando el punto de vista del empresario, y verificar que tan relevante es la edad a la hora de la selección del personal.

Para la ejecución de este trabajo, se tendrá en cuenta como **metodología** se utilizarán fuentes secundarias:

- Revisión bibliográfica acerca del tema.
- Revisión y análisis comparativo de la normatividad vigente para los países objeto de estudio.
- Revisión jurisprudencial en los países objeto de estudio
- Informes estadísticos
- Entrevistas tanto con reclutadores de recursos humano, como con personas en búsqueda de empleo.
- Artículos de prensa.
- Revistas e información de internet.

## II. CAPITULO: LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR RAZÓN DE EDAD EN COLOMBIA.

### a) EVOLUCIÓN HISTÓRICA

Colombia es un estado social de derecho, entendiéndose como una organización en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista. Siendo taxativa la Constitución Política de Colombia (D.O. 44.663 de fecha 31 de diciembre de 1991), por lo tanto y al proclamarse de esa manera y de forma tan exegética, tendría que velar por los intereses de cada uno de sus habitantes, de hecho bajo esta misma premisa su artículo 25 menciona:

*“(..) Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (...)”*

Centrándonos en nuestro tema materia de estudio, surge un nuevo enigma, ¿desde cuándo la edad es uno de los requisitos para poder acceder a un empleo como tal?, pues si bien es cierto en Colombia, la búsqueda de empleo activa es difícil para un número considerable de colombianos, que a pesar de tener la formación requerida han de cumplir con el considerando de la edad estar entre un rango de edad de “18 a 35 años”, para poder postularse, situación que desde todo punto de vista es completamente discriminatorio, surgiendo de esta manera la llamada discriminación etaria.

Este tipo de discriminación ha cogido auge relativamente hace poco, de hecho el hablar de Colombia en el sector de empleo, podría indicarse como antes y después del nuevo milenio, el tan imponente “año 2000”.

Dado lo anterior, se indica que antes del año 2000 en Colombia, el sector de empleo era muy rural, situación que favorecía el aprendizaje empírico, las ciencias de la tecnología no tenían un nivel tan exigente como lo son ahora, y básicamente emplearse era relativamente fácil, pues uno de los motores de búsqueda de empleo era el llamado “voz a voz”, era simple, de hecho nuestros padres tenían profesión empírica la cual en la mayoría de los casos era

heredada de sus padres, por esta razón hablar de discriminación por razón de la edad, era en teoría algo “*irrisorio*”.

Es de destacar que en la década de los noventa e inicios del nuevo milenio la situación que se vivía dejó en Colombia, un número importante de personas mayores de 40 años en condiciones de desempleo y mucho de ellos sin tener la edad suficiente para optar por la jubilación, lo que ha desencadenado que el Colombiano sea innovador y haga uso de la denominada malicia indígena<sup>1</sup>, y prácticamente se ha visto obligado a sumergirse en la informalidad laboral.

Cabe indicar que para los años 90’s, Colombia se enfrentaba con una lucha constante con los grupos al margen de la ley y con ellos los narcotraficantes, los cuales mantenían un panorama de incertidumbre en cada uno de sus habitantes, en este escenario desolador se encuentra los pequeños, medianos e inclusive los grandes empresarios, quienes cada vez se ven más amenazados por estos actores ilegales.

Bajo este parámetro y en esta óptica, es indiscutible que la economía en Colombia, fuera precaria, llevando consigo desempleo y miseria para los más desprotegidos. La economía colombiana se ha caracterizado por ser una economía cerrada, teniendo en cuenta que para e incluso era menor que la del promedio de América Latina. (Reyes, s.f.)

A inicios del año 2002, durante el gobierno de Andrés Pastrana, se iniciaron las conversaciones con estos organismos armados, y Colombia se ha visto inmersa en una lucha sin fin contra los organismos ilegales armados. Sin embargo, tuvieron que pasar más de 15 años para que se llegue a la firma del acuerdo de paz con la guerrilla, acto logrado hasta el año 2017.

Este paréntesis es un simple enfoque acerca de la situación económica que ha soportado Colombia durante este milenio.

Ahora hablemos de la situación a nivel laboral de Colombia después del año 2000, en donde evidentemente el mundo ha cambiado y con ello las formas de empleo, pues ya no se ve tanto la producción en fábricas, las cuales en la actualidad son ejercidas por maquinas, que

---

<sup>1</sup> Malicia Indígena, esa frase que utilizan muchos colombianos para definir el ingenio que nos fue heredado de nuestras raíces indígenas para solucionar problemas complejos.

reemplazaron la mano de obra, dando paso al llamado “trabajo de oficina”, el cual para esta época es el más frecuente en Colombia.

Así las cosas, es evidente que las competencias del empleado ya deben ser mejores, ya debe estar calificado y por ende el conocimiento ya no se basa únicamente en el empírico sino en el conocimiento científico, lo que hace que sea un requisito indispensable el paso obligatorio por una universidad o por la formación profesional, si para un joven es importante el título universitario o formación profesional, pongámonos en los zapatos del adulto joven, quien ha visto la necesidad de incursionar en sus estudios universitarios con el fin de emplearse, y en muchos de los casos éste adulto joven ingresa a la universidad con una edad ya madura.

Esto desencadena que una vez se encuentre formado y adquiera su título, esta persona cuente con una edad superior a la de sus competidores en su futuro empleo, lo que hace que la misma sociedad lo discrimine por razón a su edad, y sea encasillado en una categoría invisible pero existente, que la podríamos denominar como “*la de fuera del mercado laboral*”.

A pesar que en Colombia, el trabajo tenga un tratamiento de “*derecho fundamental*” en la práctica no lo es en realidad, pues de conformidad con el estudio realizado por la Universidad de Oxford, la cual calcula los índices de habilidades de Hays, se midió el panorama laboral de 33 economías mundiales, de acuerdo a este estudio la metodología del informe evalúa la presión laboral para cada país en una escala de 0 a 10 en donde una puntuación total por encima de 5.0 indica que el mercado laboral presenta más presión de lo normal y, al contrario, por debajo de 5.0 que el mercado está menos presionado.

En este estudio Colombia desmejoró su puntuación a 6.1, reflejando las dificultades que enfrenta el mercado laboral en el país. (Sierra, 2017).

Este tipo de estudio y cuando la situación actual de Colombia, es vista con lupa por un organismo externo, es donde se visualiza con claridad el escenario y una vez más, es indiscutible que a pesar de las habilidades óptimas del profesional para el ejercicio de su cargo, debe contar con la máxima experiencia posible y aun peor contar con la mínima edad requerida, lo que a simple vista es algo contradictorio, pero que simplemente sucede dejando víctimas de esta discriminación a doquier.

Es indiscutible que la edad es un factor excluyente para las ofertas de empleo, pues cada día de manera atrevida podemos ver como los anuncios son restrictivos, en los mismos es evidente como se hace alarde de la edad, dando entre dicho que una persona de una edad superior a los 40 años, no tiene ni la más mínima oportunidad de alcanzar siquiera la entrevista laboral.

Esta práctica está siendo tan recurrente que las Agencias de las Cajas de Compensación familiar en Colombia, han observado que la población entre 18 y 30 años cuenta con mayor probabilidad de conseguir empleo, **la mayoría de las vacantes registradas por las empresas se concentran en este rango de edad**. En contraste la situación para las personas con 35 años o más es menos positiva, para las empresas los perfiles de estos trabajadores no son tan atractivos, no obstante su experiencia en labores específicas. (Valencia G. , 2014)

Lo que sin lugar a dudas nos hace girar la vista y validar la otra óptica, en la cual se encuentra el empresario, es él quien evidentemente tiene los argumentos “*propicios*” para acudir a esta práctica, un ejemplo de ellos son los siguientes:

- *La gente madura no es capaz de soportar el agotamiento físico o tensión mental de ciertas ocupaciones...*
- *Los empleados viejos son menos adaptables y menos flexibles y en consecuencia menos eficientes y productivos...*
- *Otros simplemente piensan con preocupación que habrá más ausencia del trabajo a causa de enfermedades y accidentes con empleados con edad madura.*
- *O no están dispuestos a hacer una inversión en capacitar a una persona que solo servirá a la empresa unos pocos años antes de su retiro.*

Así mismo es importante indicar que la edad con la que la gente sufre de discriminación etaria, varía según la ocupación a la que se dedica. Dado lo anterior, es importante indicar que cada año las universidades sacan al mercado laboral un número de profesionales superior al número de ofertas laborales, por este motivo, el mercado laboral se encuentra saturado y para conseguir empleo se debe destacar entre la multitud.

## b) EXPERIENCIA LABORAL, COMO UN PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD.

Para dar inicio a este acápite, me parece importante tener en cuenta la postura de la OIT, con relación a la *edad de los jóvenes para ser incluidos laboralmente*.

Del mencionado informe se infiere que para esta organización internacional, el rango de edad va entre los 15 a los 29 años de edad, siendo esto consecuencia de la aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de las NNUU en 1989, ratificada por 140 países, pero **¿Por qué considerar al grupo de edad de 18 a 29 años como jóvenes?**, puede haber dos razones: La primera es para la formulación de políticas, incluyendo la promoción de emprendimiento juvenil. La segunda razón para considerar también al grupo de 25 a 29 años dentro de la población joven, es si se busca estudiar la transición de los y las jóvenes de la educación superior universitaria completa al empleo, lo que se produce mayormente entre los 25 y 29 años, esto se hace en reconocimiento del hecho de que algunos/as jóvenes permanecen en la educación más allá de la edad de 24 años y con la esperanza de captar más información sobre la experiencia laboral de los/as jóvenes después de graduarse. (Verdera, s.f.)

Bajo la misma óptica generada por la OIT, la ecuación es simple una persona de 30 años ya llegaría a considerarse como adulto joven.

No obstante lo anterior, para esta investigación tomamos la problemática social y laboral que atraviesa la población colombiana mayor de 35 años, cuando se afronta a realizar una búsqueda activa de empleo, este tipo de población no es joven y no es vieja, estas personas son consideradas como “adultos jóvenes”, quienes se encuentran atravesando la brecha entre el cierre de su juventud, pero aun no considera el hecho de pensar por un segundo o sentir que se está cerca de la adultez o vejez.

Generalmente el adulto joven, es alguien ya realizado el cual cuenta con una gran experiencia acerca de la vida, entre uno y otro tema, por lo tanto su experiencia es innata al tema laboral, debido a que la mayor parte de su vida el trabajo lo ha acompañado, ya sea éste empírico para el caso de los colombianos rurales o inclusive en la actualidad ya se puede encontrar adultos jóvenes con amplia experiencia en el sector de la banca por ejemplo.

En el papel la situación se lee satisfactoria, sin embargo y a pesar de la experiencia que pueda tener este adulto joven, las empresas empiezan a prescindir de sus servicios, dejándolos en situación de desempleo, y aquí es donde este ciudadano de a pie, se ve inmerso en un nuevo reto, el hecho de iniciar la búsqueda de un empleo. Pues si bien es cierto el mercado laboral es un campo difícil, en donde se debe enfrentar a una lucha, por decirlo de una manera más objetiva, debido a que en este mercado, se evidencia y se toma en cuenta a los jóvenes, dejando de lado una vez más al adulto joven.

Como se ha indicado actualmente al empresario no le parece atractivo, tener en su plantilla una persona de más de 35 años, por más experiencia en el campo que pueda llegar a tener, pues bajo esta óptica, le llama más la atención contratar profesionales recién egresados, pues este tipo de profesional puede ser contratado por una suma tal vez inferior (en cuanto a salario se refiere), ya que el mismo no cuenta con la experiencia profesional, y consecuentemente el empresario lo hace ver como una oportunidad para adquirir experiencia a un costo mínimo.<sup>2</sup>

Esta es una problemática social, pues cada día se vislumbra como el número de oferentes para una oferta laboral crece en cifras exorbitantes, de este modo lo contempla el informe estadístico para el Servicio Nacional de Empleo, el cual lo dimensiona en la siguiente gráfica:

---

<sup>2</sup> Es la misma figura del becario que se utiliza en España, la diferencia es simplemente que en Colombia este tipo de relación laboral no se encuentra regulada.

Tabla 1



Oferentes registrados por rangos de edad en el Sistema de Información del SPE

	Menores de 28 años				Entre 29 y 44 años				Más de 45 años			
	Año		% Cambio	Acumulado	Año		% Cambio	Acumulado	Año		% Cambio	Acumulado
	2017	2018	'18/'17		2017	2018	'18/'17		2017	2018	'18/'17	
Enero	56.386	53.698	-4,8	1.889.539	36.307	37.780	4,1	1.433.317	11.508	13.232	15,0	479.412
Febrero	55.816	50.373	-9,8	1.940.118	36.065	36.422	1,0	1.469.603	12.374	13.558	9,6	492.876
Marzo	53.690	42.720	-20,4	1.982.838	35.408	32.205	-9,0	1.501.808	12.690	12.072	-4,9	504.948
Abril	40.790				25.580				9.218			
Mayo	52.498				32.655				11.453			
Junio	56.877				29.938				10.941			
Julio	46.151				29.143				10.158			
Agosto	47.222				31.598				11.379			
Septiembre	46.584				31.765				11.575			
Octubre	48.632				31.948				11.856			
Noviembre	45.860				29.036				10.794			
Diciembre	27.622				18.895				7.445			
<b>Total</b>	<b>578.128</b>	<b>146.791</b>			<b>368.338</b>	<b>106.407</b>			<b>131.391</b>	<b>38.862</b>		

Año corrido	165.892	146.791	-11,5
% Cambio			-11,5

Año corrido	107.780	106.407	-1,3
% Cambio			-1,3

Año corrido	36.572	38.862	6,3
% Cambio			6,3

Esta

Fuente: Observatorio del Servicio Público de Empleo.



Fuente: Informe Servicio Nacional de Empleo

Esta problemática social, se vivió en la una ferias de empleo en la cual se evidenciaba como la edad de los aspirantes oscilaba tenía entre 18 y 25 años, y unos tantos que superan los 40 años, en esta feria las personas de más de 40 años, vivieron la experiencia de competir con talento joven llegando a la conclusión de: “Si ser joven con formación y sin experiencia laboral es complicado para encontrar trabajo, sin embargo, ser adulto con experiencia y contactos, pero sin opción a oportunidades, es más complicado todavía”.

Esta feria fue el eje para evidenciar como la experiencia en el campo pasa a un segundo plano cuando por aspectos como la edad, de manera inmediata eres excluido, así fue narrado por uno de los asistentes a la feria.

Oscar Leonel de León Mendez, de 43 años, “Busco en la misma categoría, pero por la edad también estamos buscando otras **oportunidades**, algunas empresas ya no te llaman por la edad” (Fernandez, 2018)

Este escenario es discriminatorio, no son tenidos en cuenta en la mayoría de las veces, incluso teniendo más experiencia y logros laborales ante otros candidatos para un puesto de trabajo, aun así por razones exclusivas a la edad son discriminados y no tenidos en cuenta para la ejecución del cargo.

Desde este punto de vista, se puede apreciar que si no hay justificación de negarle un trabajo remunerado o que las empresas contraten en lo más mínimo al adulto podemos decir claramente que se trata de un asunto de discriminación por edad, y estos casos pueden llevar a problemas emocionales, psicológicos como la depresión, estrés, ansiedad, etc. (Jiménez, 2017)

Bajo la siguiente premisa: ¿tiene más la importancia la edad, que la experiencia en el cargo! la realidad del colombiano es que debe preocuparse por su conservar su cargo antes de cumplir sus 35 años. Pero como lograrlo, pues la respuesta no es otra que preparándose, si se emprendió el camino hacia una carrera universitaria y se logró culminarla, esta es la formación continua a lo largo de la vida.

Pues como se ha reiterado, la competencia profesional cada día es más dura, nos enfrentamos con profesionales ya no solo con el título universitario, sino con postgrados y maestrías que de una manera u otra, los hacen más atractivos para la vacante del puesto. Además de esto no hay que dejar de lado el factor de los idiomas, pues ya es común encontrar profesionales con dominio de 2 o más lenguas extranjeras.

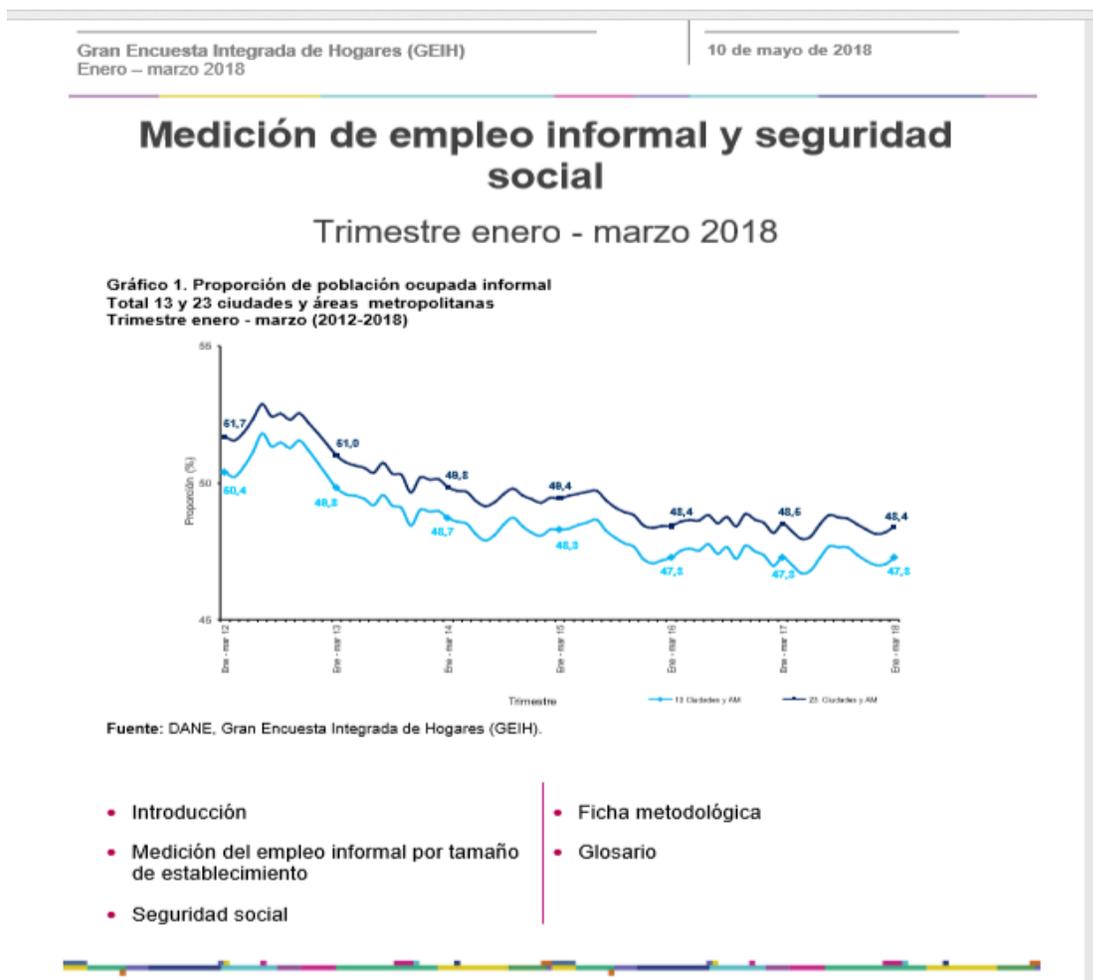
De hecho el estudio realizado por la Universidad de Oxford, la cual calcula los índices de habilidades de Hays, en uno de sus apartados indicó que los colombianos se están graduando sin las capacidades que requiere el mercado laboral. *“Uno de los ejemplos más claros es el dominio del inglés a un nivel profesional, lo que limita el desarrollo de los profesionales y su posibilidad de obtener mejores empleos y un mayor salario”*. (Sierra, 2017)

Otra situación que se presenta, son los programas de capacitación de las empresas, los cuales están diseñados para los empleados hasta los 30 años y no menos fuera de la realidad se encuentran los programas de becas auspiciadas por los organismos estatales, como por ejemplo el Instituto Colombiano de Estudios Técnicos en el Exterior (Icetex) y de los organismos de cooperación internacional (ONU, OEA y FAO, entre otros), los cuales ofrecen sus programas para ciudadanos menores de 35 años.

Una de las ideas que no se puede dejar en el tintero, es qué si se quiere generar una verdadera transformación, no se puede desconocer el envejecimiento demográfico que ocurre en los continentes, lo anterior de conformidad con el informe de la organización HelpAge Internacional, según su director ejecutivo Toby Porter, indica que Colombia brilla por su ausencia en el podio de los países con mejores indicadores en términos de desarrollo social.

Pues ha conseguido una posición inferior en el ranking mundial y latinoamericano de las naciones para envejecer. Además agrega que los adultos siguen afrontando condiciones adversas de empleo, ya que “muchos de ellos están inmersas en el sector informal” que alcanza el 85% o se dedican a “actividades que generan bajos ingresos, como la agricultura o el comercio minorista”. (Valencia M. , América Latina "envejece", 2016)

Para darnos una idea de esta situación, se tomaron en cuenta las mediciones estadísticas realizadas por el Servicio Nacional de Empleo, la cual indica que desde el año 2012 la figura de la informalidad ha crecido anualmente, demostrando ser esta la solución de muchos colombianos como opción de empleo y de esta manera llevar un sustento a su familia.



Fuente: Informe Servicio Nacional de Empleo

Aunado a lo anterior se debe indicar que el colombiano en situación de desempleo y contando con una edad mayor a los 35 años, debe recurrir a los contratos por prestación de servicios y trabajar bajo la figura de “consultorías”, las cuales han abierto un camino para aquellos que no consiguen una oportunidad laboral en una empresa, viéndose en la necesidad de dedicarse a la informalidad o el también conocido “trabajador independiente”, con todas las connotaciones que el caso lleva.

Una prueba de esto es el informe presentado por el Departamento Nacional de Estadística DANE, el cual indica que los microproyectos, están en auge, y de esta manera lo interpreta:

Tabla 2



**DANE**  
Para tomar decisiones



**Cuadro 9**  
**Grupos de edad de los propietarios de Micronegocios por sexo**  
**Total Nacional**  
**2015**

Sector de actividad	Total (miles)	Total Hombres (miles)	Total Mujeres	Porcentaje Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
<b>Total</b>	4.662	2.456	2.206	100,0	100,0	100,0
<b>Menores de 24</b>	406	220	186	8,7	9,0	8,4
<b>25-40 años</b>	1.565	825	740	33,6	33,6	33,5
<b>41-54 años</b>	1.589	831	758	34,1	33,8	34,4
<b>55 años o más</b>	1.102	580	522	23,6	23,6	23,7

FUENTE: DANE GEH 2015 Módulo

Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en el censo de 2005. Toda variable cuya proporción sea menor al 10%, tiene un error de muestreo superior al 5%, que es el nivel de calidad admisible para el DANE

IC: intervalo de confianza

L Inf. Límite inferior

L Sup. Límite superior

Nota: La sumatoria de los totales puede diferir por redondeo de decimales

Fuente: Departamento Nacional de Estadística (DANE)

c) POLÍTICA SOCIAL Y MEDIDAS DEL ESTADO, CON BASE EN LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA EDAD.

El trabajo goza de una amplia protección en nuestra Constitución Política, el constituyente de 1991, quiso que el derecho al trabajo fuera uno de los valores y propósitos del estado al consagrarlo en el preámbulo de la Constitución Política, igualmente aparece en el artículo 1º de nuestra constitución, como uno de los principios fundadores del Estado Colombiano junto con la dignidad humana, la solidaridad de las personas y la prevalencia del interés general, en la misma dirección se expresa el artículo 25 constitucional que a su tenor menciona: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Rincón, 2012).

Aunado a lo anterior se debe indicar la definición de trabajo que aporta el Código Sustantivo del Trabajo (D.O. del 7 de junio de 1951), el cual se transcribe al siguiente tenor:

*(...)“ARTICULO 5º. DEFINICIÓN 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” (...)*

De la misma manera se definió por parte de Guillermo Cabanellas, al señalar que el trabajador es “todo aquel que realizar una labor socialmente útil y de contenido económico. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado” (Castillo, 2017)

Continuando con la línea de estudio objeto de este trabajo de investigación, nos encontramos de frente con la discriminación laboral por razón de edad, la cual es un tipo de discriminación que atenta contra el Derecho Humano de la no discriminación así como el derecho al trabajo.

Sin embargo a ese tipo de discriminación no se le ha hecho mucha referencia, pues es bien conocido que existe, es una práctica recurrente y lo peor es que hoy en día se vive en el sector tanto público como privado, siendo excluyentes desde el mismo inicio de la

reclutamiento del personal, en los cuales se pueden apreciar requisitos como: Contar con una determinada edad, genero, orientación sexual, etc, entre otros requisitos absurdos que se traducen en una forma de distinción por razones que no tienen que ver con las capacidades y aptitudes que se requieren para desempeñar un empleo, cargo o comisión, por lo que se limita la igualdad de oportunidades y de trato a la que tienen derecho todas las personas.

Al echar un vistazo a la normatividad, nos encontramos que Colombia ha sido garante y ha hecho esfuerzos para defender los derechos de los ciudadanos, pues si bien es cierto estos derechos están “protegidos” tanto por acuerdos internacionales, la Constitución Política Nacional, Código Sustantivo del Trabajo y demás normas en su materia.

Esfuerzos que se pueden ver reflejados con la firma y la consecuente ratificación del Convenio de la OIT, No. C111<sup>3</sup>, el cual es enfático al indicar:

*“(…) (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (…)”.*

Por su parte al hablar en materia nacional, es sin lugar a dudas unos de los apartados más importantes mencionar el derecho a la igualdad consagrado como derecho fundamental, y consignado en la Constitución Política de Colombia, el cual se transcribe al siguiente tenor:

*“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán 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.*

*El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.*

---

<sup>3</sup> Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) suscrito con la OIT

*El Estado protegerá 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 orden jerárquico en este apartado se debe mencionar el Código Sustantivo del Trabajo, , más específicamente en sus artículos 9º, 10º y 11, es el garante de los derechos de los trabajadores, entendiéndose que cualquier tipo de discriminación es un acto que no está permitido por parte del empresario, ni de los mismos trabajadores.

Por su parte en la promulgación de la Ley 931 de 2004, (D.O. de diciembre 30 de 2004) por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad, está diseñada única y exclusivamente a esta población y el objeto de la norma es mitigar la discriminación para estas personas, tal como lo cita en su artículo 2º:

*“(...) 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. (...)”*

De la misma manera regula sanciones para los actores (empleadores) de este tipo de conductas, pero bien el caso es saber si la ley es efectiva o no. Pues a pesar de llevar más de diez (10) años en vigencia, la Ley es de esas normas denominada “Ley de papel”, puesto que en la práctica las empresas buscan los mecanismos para no dejar evidencia de la discriminación. En algunos casos se evidencio que desaparecieron los anuncios que limitan la edad, pues en la realidad las empresas reciben los curriculum, sin embargo en el filtro interno se aplica la restricción a la edad, siendo el resultado el mismo.

Por otro lado el representante a la cámara y ponente del proyecto de ley Venus Albeiro Silva, defendió la misma argumentando que la ley dejará de ser de papel y se tornara efectiva en la medida en que la víctima de la discriminación denuncie. Sin embargo, la viceministra de relaciones laborales Luz Estela Arango, advierte que va a ser difícil controlar a las empresas,

puesto que la víctima al realizar la respectiva denuncia tendrá que probar los hechos, lo que prácticamente es imposible, ya que el filtro se realiza al interior de la empresa.

Además se dejó de manifiesto que para muchos empresarios las personas jóvenes tienen menores riesgos de salud y ausentismo laboral y, además, son contratadas por un menor precio, bajo el argumento que no cuentan con la experiencia necesaria para aspirar a un mayor salario. (Pombo, 2004)

Por todo lo anteriormente citado se puede inferir que los empleadores al emitir las convocatorias con distinción de edad, emiten la prohibición para los ciudadanos, restringiendo su derecho a desempeñar un trabajo digno, pues el único requisito que muchos no cumplirían es la edad, sin analizar su capacidad de aptitud para desempeñar el trabajo ofertado.

Siendo esta una arma para el empleador, pues éste limita el derecho humano al trabajo por una razón de edad lo que implica una vulneración directa a la dignidad, razón por la cual, la existencia de un acto que contenga una exclusión injustificada es el único dato que se requiere para que se actualice la vulneración del derecho humano a la no discriminación.

Sin embargo todos estos esfuerzos son en vano, cuando en la realidad el mismo Estado permite que se juegue con los derechos del “adulto joven” con este tipo de prácticas que claramente son identificadas como discriminación por parte de los empleadores.

Allí es donde se logra identificar una falta de mecanismos para sancionar el incumplimiento de lo ordenado en tales normas, sin ir más allá el hecho de estar consignado en la Constitución Política, se entiende de obligatorio cumplimiento, de tal manera que el Estado Colombiano debe concentrar sus fuerzas una vez más y desviar la mirada a esta problemática nacional que pasa por encima de los derechos de esta población vulnerable.

En este escenario, sin duda alguna es importante tomar el tema de la responsabilidad social empresarial, la cual es una visión de negocios que integra en la gestión empresarial y en la forma armónica el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y medio ambiente. (Zapata, 2015)

También es entendida como el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en el interno como en el externo,

considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común.

Teniendo en cuenta las definiciones, los apartados de las normas y ahora el término de la Responsabilidad Social Empresarial, se debe dejar en claro que las acciones que deben realizar las empresas de manera efectiva para cumplir cabalmente con su responsabilidad al momento de emitir convocatorias y contratar personal sin discriminar por razón de la edad, convirtiéndose en una empresa responsable de manera integral, lo que implica hacer un análisis sobre el alcance que tendrá, expectativas y valores que conforman el ser y que hacer de las persona y de las sociedades con las que interactúa.

Cabe destacar que con la entrada en vigor de la Ley 931/2004, Carlos Mariño presidente de Avantel y Enrique Camacho Matamoros, presidente de Pizano, coinciden en afirmar que la Ley es una buena estrategia para abrir oportunidades de trabajo y que sus empresas están abiertas a la posibilidad de contratar más personal cuya edad supere los 40 años, siempre y cuando demuestren que están capacitados y cuentan con la experiencia suficiente para asumir los cargos. (Pombo, 2004)

### III. CAPITULO: LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR RAZÓN DE EDAD EN ESPAÑA.

#### a) EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

La discriminación en el campo normativo o del derecho deviene de la ruptura con una de las acepciones de la igualdad: aquella que señala la igualdad como analogía. De esta acepción nace el denominado principio de igualdad ante la Ley que se sitúa como uno de los pilares básicos de todo estado democrático de derecho. En el caso español este principio se encuentra recogido en el artículo 14 de la Constitución: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social”. Por tanto, garantizar el principio de igualdad ante la ley precisa la ausencia de las citadas discriminaciones y supone un requisito fundamental para las garantías democráticas del estado. (Laparra, 2014)

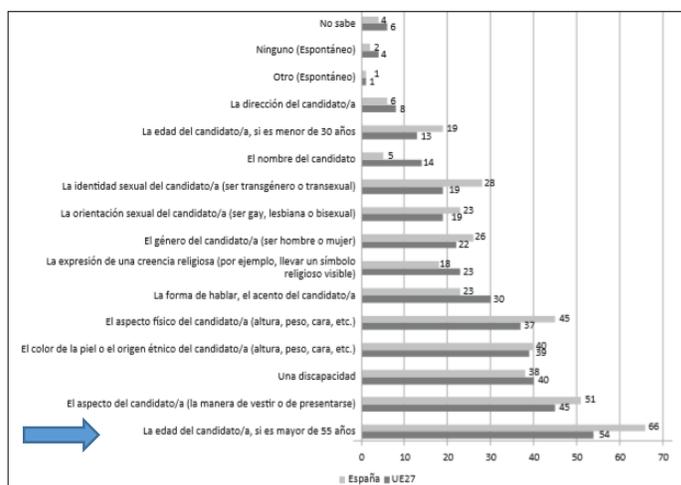
El ámbito laboral no queda excluido de este tipo de discriminación, el espacio laboral en sus diferentes expresiones, como principales fuente de acceso a los recursos económicos, destaca por su rutinaria presencia en las lógicas cotidianas. En concreto, la falta de vinculación, es decir, el desempleo, se ha situado históricamente entre las principales preocupaciones de la población española en los últimos 30 años. En la actualidad, el último barómetro disponible abril 2017 apunta que el paro es identificado como uno de los principales problemas por un 15.56% Instituto Nacional de Estadística (INE).

El Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación redactado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1958 y en vigor desde el 15 de junio de 1960 ratificado por España el día 06 noviembre 1967 (actualmente en vigor). El convenio describe la discriminación laboral como, en primer lugar, “*cualquier distinción, exclusión o preferencia motivada en raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*”. En segundo término “*Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas*

*organización existan, y con otros organismos apropiados*”. Ambas expresiones de la discriminación hacen referencia tanto al acceso a los medios de formación profesional y admisión en el empleo como al desempeño de la actividad laboral y las condiciones de trabajo. A pesar del desarrollo y extensión de las señaladas normativas antidiscriminatorias apuntadas, la discriminación laboral es una realidad con significativa presencia en el espacio de las representaciones.

Existen múltiples antecedentes de estudios en el terreno de la discriminación laboral, en primer término, las fuentes europeas, representadas a través del Eurobarómetro (2017) nos muestran con rotundidad la extensión de representaciones sobre la desigualdad en el acceso al empleo. Como puede comprobarse en el siguiente gráfico, ante la pregunta sobre el modo de actuar de una empresa cuando quiere contratar a alguien y tiene para elegir dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones, las respuestas sobre los criterios que pueden poner en desventaja a las personas candidatas apuntan a la edad superior a 55 años como factor determinante (66% en España y 54% en el caso de la media europea). La incidencia de la variable edad es manifiesta si se suma también el porcentaje de personas que señalan que ser “menor de 30 años” es una desventaja (19% en el caso español y 13% en el europeo). (Laparra.M, 2014)

Tabla 3



Fuente: Eurobarómetro 2017

Por su parte al analizar el mismo término que el Eurobarómetro, cuando se preguntaban las características que podrían perjudicar a un/a candidato/a para cubrir un puesto, una edad avanzada (“mayor de 50 años”) era el elemento más destacado en primer lugar (42.3%). Seguidamente, “tener una discapacidad” (16,8%) y “ser de otra raza (12,6%) aparecían como las siguientes características perjudiciales. (Laparra.Miguel Z. M., 2014)

Tabla 4



	En primer lugar	En segundo lugar
Ser mujer	9,2	6,5
Ser mayor de 50 años	42,3	21,2
Ser de otra raza	12,6	14,6
Tener una discapacidad	16,8	24,9
Llevar visible un símbolo religioso	1,7	3,5
Vestir de forma inadecuada	7,9	12,1
Ser muy gordo/a	4,5	8,9
Ninguna de éstas	1,1	0,8
Otras	0,3	0,7
N.S./N.C.	3,6	6,6

En un momento económica y socialmente complicado en España, las personas de 45 a 64 años, grupo clasificado como de difícil empleabilidad, las que en mayor medida experimentan discriminación por edad en el ámbito laboral (12,6%). La cifra se encuentra 2,5 puntos por encima de la correspondiente a la población más joven (10,1%). Este resultado, que constata la percepción autorreferente de discriminación, va en la línea planteada por los datos en relación a la opinión de la sociedad española recogidos por el Eurobarómetro (2017).

En dicho estudio el 66% de la población española considera que la edad de las personas mayores de 55 años puede ser una desventaja a la hora de optar a un puesto de trabajo. Asimismo, el estudio Age UK apunta al empleo como uno de los ámbitos clave para la discriminación por edad.

Si bien en un caso nos referimos a la opinión del conjunto de la sociedad y en el otro a la percepción auto-referente de las personas encuestadas, los datos parecen apuntar a que la discriminación laboral por motivo de edad está más extendida entre las personas de 45 a 64 años que entre las jóvenes.

Sea como fuere, podemos decir que existe una fuerte interrelación entre la discriminación por edad y el ámbito laboral. Si bien la discriminación por edad está presente en todos los ámbitos, únicamente en el laboral encontramos una proporción significativa de población afectada (8,4%). En contraste, en la tabla adjunta podemos observar que menos del 1% de la población encuestada señala haberse sentido discriminada en aspectos como la vivienda, el acceso a servicios públicos o en el trato por parte de las administraciones. (Laparra.Miguel Z. M., 2014)

Tabla 5

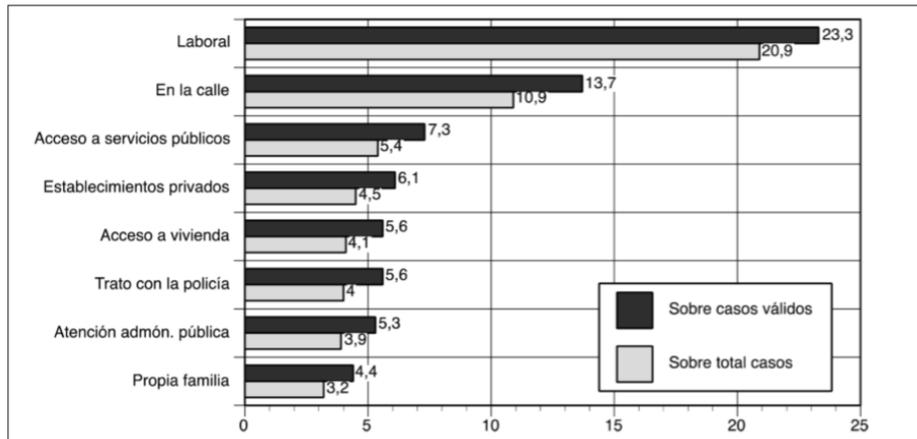


	Distribución por edad				Incidencia por 100 personas de cada grupo etario				
	18-29	30-44	45-64	65 ó más	18-29	30-44	45-64	65 ó más	Total
Ámbito laboral	21,7	28,1	46,8	3,4	10,1	7,5	12,6	1,5	8,4
Acceso a servicios públicos	28,6	19,0	33,3	19,0	1,5	0,6	1,1	0,8	0,9
Atención y trato por parte de la Administración Pública	37,5	31,3	25,0	6,3	1,5	0,7	0,6	0,2	0,7
En el trato con la policía	69,2	23,1	7,7		2,3	0,4	0,2		0,6
En el acceso a la vivienda	43,8	25,0	25,0	6,3	1,8	0,6	0,6	0,2	0,7
En las tiendas, locales de ocio, bares, otros servicios privados	60,0	13,3	20,0	6,7	2,3	0,3	0,5	0,2	0,7
En la propia familia	60,0		40,0		0,8		0,3		0,2
En la calle, en el trato con la gente	40,0	20,0	15,0	25,0	2,0	0,6	0,5	1,1	0,9
Total	17,6	31,7	29,5	21,2					

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

En lo referente al ámbito laboral aparece, sin duda, como el más problemático, algo más del 20% de la población española manifiesta sufrir algún tipo de discriminación en el ámbito laboral. (Laparra.Miguel Z. M., 2014)

1



Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Un análisis más detallado en el que se combinan los motivos específicos por los que las personas han sentido ser objeto de discriminación en cada uno de los ámbitos, nos permite acercarnos más a las realidades específicas en las que tiene lugar la discriminación.

En la tabla se presentan enmarcados en trazo grueso, las realidades que, de acuerdo a los datos disponibles, engloban al mayor porcentaje de situaciones discriminatorias. Entre ellas se hallan la discriminación por motivos de edad en el ámbito laboral, que engloba al 9,7% del total de situaciones señaladas y la discriminación por motivo de sexo en ese mismo ámbito (9%). (Laparra.Miguel Z. M., 2014)

Tabla 6

	Laboral	Acceso a Serv. Públicos	Atención Admón. Pública	Trato Policía	Acceso a vivienda	Establecimientos privados	Propia familia	En la calle	Otros específicos	En general
Sexo	9,0	0,7	0,8	0,6	0,2	0,6	1,3	1,8	0,2	0,5
Origen étnico o racial	2,6	0,8	0,8	1,2	1,1	0,8	0,4	2,0	0,0	0,1
Nacionalidad	4,0	1,6	1,0	1,2	1,9	1,1	0,0	3,1	0,1	0,2
Orientación sexual	0,3	0,2	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,3	0,0	0,0
Edad	9,7	1,0	0,7	0,6	0,8	0,7	0,2	0,9	0,0	0,2
Religión o creencias	1,1	0,2	0,1	0,0	0,3	0,3	0,7	1,8	0,0	0,1
Aspecto físico	4,6	0,4	0,5	1,1	0,5	1,2	0,2	3,3	0,0	0,3
Pocos recursos económicos	1,7	2,3	1,2	0,3	2,5	1,3	0,4	1,5	0,1	0,3
Discapacidad física o psíquica	1,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,5	0,0	0,1
Enfermedad crónica	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0
Ideas políticas	2,5	0,6	0,5	1,1	0,0	0,3	1,1	2,4	0,2	0,3
Otros motivos	1,1	0,4	0,3	0,1	0,2	0,2	0,2	0,7	0,1	0,2

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Podemos observar además que en el ámbito laboral los principales motivos por los que se aparece declarada la discriminación, son la edad y el sexo, este ámbito sigue siendo el primer motivo en todos los grupos, salvo en las personas mayores (por razones obvias). (Laparra.Miguel Z. M., 2014)

Gráfico 2



Grupo de riesgo	Motivo	Laboral	Acceso a Servicios Públicos	Atención Administración Pública	Trato con Policía	Acceso a vivienda	Establecimientos privados	Propia familia	En la calle
Mujeres	Sexo	14,8	2,9	1,9	1,9	2,2	2,1	2,5	5,5
De origen extranjero	Nacionalidad, origen étnico o racial	20,0	7,4	3,6	8,1	9,5	6,9	2,1	16,9
Homosexuales	Orientación sexual	8,2	4,5	0,9	1,8	5,5	2,7	2,7	5,5
Jóvenes	Edad	10,9	2,4	1,6	4,2	2,4	2,9	1,3	6,0
Mayores	Edad	1,5	1,0	0,2	0,0	0,2	0,4	0,2	1,0
Religión no católica	Religión o creencias	7,4	2,3	1,4	2,8	5,1	4,1	0,9	9,2
Pobres	Pocos recursos económicos	8,5	4,3	4,3	2,1	5,7	3,6	2,5	5,3
Obreros/as no cualificados	Pocos recursos económicos	5,8	2,4	1,8	1,3	3,9	1,3	0,8	2,4

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

## b) EXPERIENCIA LABORAL, COMO UN PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD.

Para dar inicio a este capítulo, citamos lo dispuesto por el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el cual se transcribe al siguiente tenor:

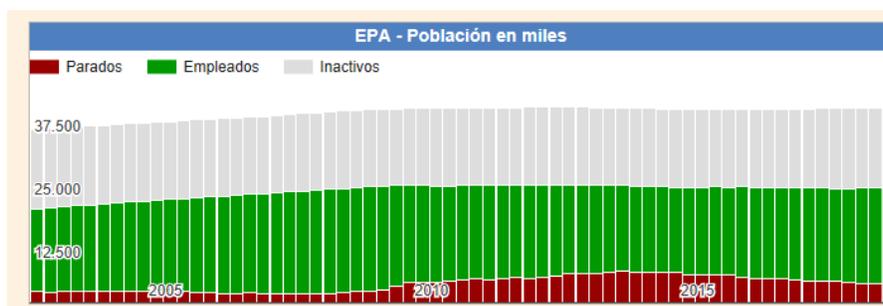
*“(…) 1.- Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*

*2.- Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.  
(…)”*

Del anterior apartado se infiere que el Estado Español, se encuentra en la obligación de velar por los derechos de la igualdad de cada uno de sus ciudadanos, sin embargo en el desarrollo de este capítulo veremos la situación actual de España en cuanto al ámbito laboral se refiere.

Siguiendo con nuestra línea de estudio, es importante echar un vistazo a la encuesta de población activa (EPA) la cual es una investigación llevada a cabo por el INE de forma trimestral para obtener datos del mercado de trabajo. De dicha encuesta se deduce el porcentaje de personas activas, ocupadas y paradas (tasa de paro) que hay en España y en sus distintas Comunidades Autónomas. (Orbyt, 2017)

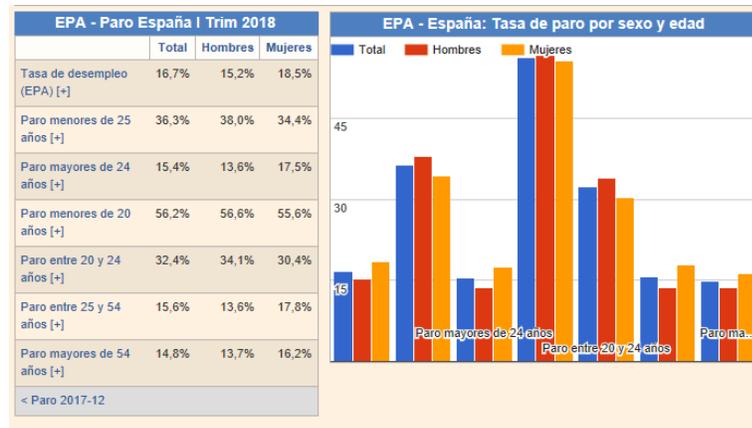
Gráfico 3



Fuente: Encuesta EPA 2017

Teniendo en cuenta la cifra de españoles en situación de paro, la encuesta revela que en dicha situación se encuentra un porcentaje importante de ciudadanos mayores de 40 años.

Gráfico 4



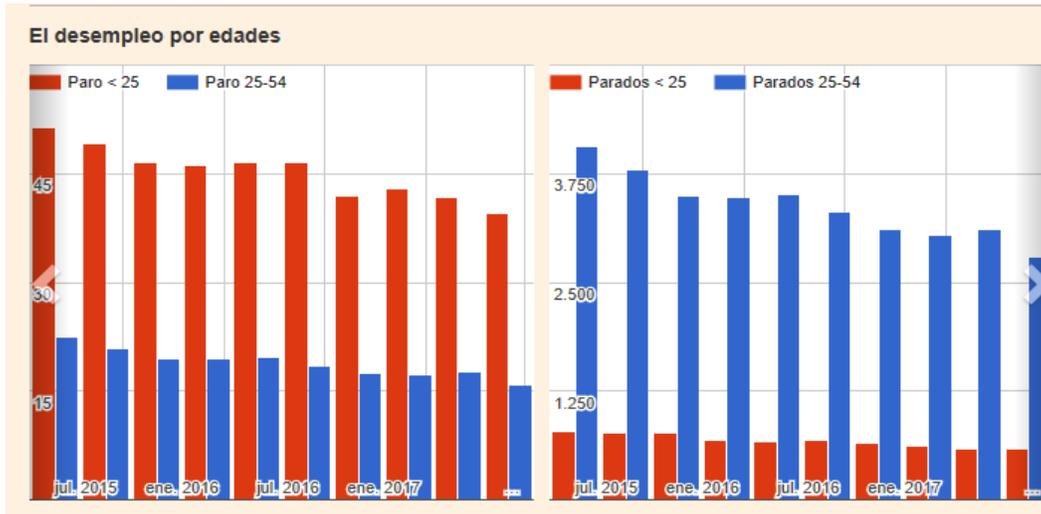
Fuente: Encuesta EPA 2017

En la actualidad la caída del paro es una realidad. La EPA revela que el desempleo en España ha caído en el primer trimestre de 2018 al 16,7% y es la primera vez desde el 2008 que España tiene menos de 4 millones de desempleados. En el primer trimestre de 2013 la tasa de paro alcanzó su valor máximo al llegar al 26.9%, desde entonces estamos viendo descensos continuados en el desempleo. (Pozo, 2017)

Al revisar las cifras del paro, y una vez analizadas las gráficas anteriores, podemos vislumbrar que la discriminación por razón de la edad, en el ámbito laboral es uno de los fenómenos actuales que repercute a esta sociedad, pues a lo largo de esta investigación se ha corroborado que cada día dos de los requisitos que más suelen repetirse en las ofertas de empleo son: La edad del candidato y sus años de experiencia en el sector o en un puesto similar al ofertado. La franja que más se demanda es la que va de los 26 a los 35 años. Pasada esa edad las posibilidades de conseguir un empleo descienden a medida que los candidatos suman más años. Algo paradójico si tenemos en cuenta que con 45 años un trabajador suele estar en la plenitud de su carrera profesional. (Yerro, 2016)

Siendo el trabajador de 45 años la persona que goza de la plenitud de su carrera profesional, hace parte de la población con mayor problema de discriminación, sumándose a la cifra actual del paro en España, representándose de la siguiente manera:

Gráfico 5



Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Ahora bien se infiere que la crisis ha dejado una cifra de desempleados muy alta, sin embargo en temporadas como navidad en donde en teoría se reactiva la economía, crecen puestos de trabajo. No obstante lo anterior, los mismos son excluyentes, ya que estas plazas están diseñadas para jóvenes y no para los llamados en esta investigación adultos jóvenes, al ver la gráfica nos podemos centrarnos en los parados de entre 25 y 54 años, y allí es donde se evidencia el gran problema, ya que de un total de 3.796 m. desempleados que hay en España, 3.280,9 m. son trabajadores de esa franja de edad. (Pozo, 2017).

Aunado a lo anterior, las ofertas de empleo no colaboran para nada en la búsqueda activa de empleo, pues día a día nos podemos encontrar con ofertas de empleo como: “Se busca técnico

informático entre 25 y 35 para trabajar en Barcelona”; “buscamos comerciales entre 25 y 35 años con ingles en Sevilla”.

De conformidad con el informe presentado por la consultoría de recursos humanos Adecco e Infoempleo en 2017, establece que apenas un 0.5% de las ofertas de trabajo van dirigidas a los mayores de 55 años, además desde que comenzó la crisis y como se ha podido evaluar en las gráficas presentadas con anterioridad en el capítulo, se evidencia que el grupo de parados mayores de 45 años no ha dejado de crecer.

Por otro lado, en el mismo informe presentado por la consultoría de recursos humanos Adecco e Infoempleo en 2017, indica que el colectivo con características específicas con respecto a la edad, son las más vulnerables al momento de ubicarse laboralmente, teniendo en cuenta que la franja de edad que tiene mayor peso en este colectivo corresponde a jóvenes de 25 a 34 años, siendo este el 31.9% del colectivo. Por otra parte las personas en edad de 55 a 64 años comparten el 2.1% de este colectivo. (Infoempleo, 2017)

Dando un vistazo al perfil profesional por edad, vemos que a pesar de tener la experiencia una vez más el factor de la edad, juega un papel determinante y excluyente en la búsqueda activa de empleo, pues el requisito de la edad ésta presente en el 26% de las ofertas de empleo generadas en 2016 en España. Siendo los 33 años la edad media requerida para cubrir la oferta de empleo, fenómeno que se ha mantenido estable desde 2016, siendo la franja de edad más demandada la que va de los 26 y a los 35 años, con más del 60% del total de las ofertas, mientras que el segmento de los 36 a 45 años sigue perdiendo peso y se quedad con solo una de cada cuatro ofertas (26%).

Dejando a los profesionales con una mayor trayectoria en el mercado laboral, es decir los mayores de 46 años, siendo los más perjudicados en la distribución de la oferta de empleo por edades. (Infoempleo, 2017)

Un ejemplo de supervivencia en el terreno laboral es el de Susana Salcedo de 26 años, al vivir bajo su propia casa esta situación, pues su madre después de años de servicio, quedo

sin trabajo y el mercado laboral no se lo estaba poniendo nada fácil, esta Licenciada en comunicación audiovisual, viendo el mejor lado de la situación y siendo exegética con la frase: *“Si la vida te da limones, aprende hacer limonada”*, esta licenciada en comunicación audiovisual terminó fundando junto a su madre la asociación *“encuentra empleo mayores de 50”*, que ha ayudado a muchos seniors a escapar del desempleo.

El desarrollo de la página web donde se podían publicar currículos, se ha convertido en el primer club de diversidad generacional, que premia a las empresas que no discriminan por motivos de edad.

*“Nadie parece preocupado de hablar de la discriminación por edad. Se habla de igualdad entre hombres y mujeres, de no discriminar a los discapacitados, pero este aspecto se ha quedado en espera”*, sostiene Rosa Peris, vicepresidenta de la asociación.

Para entrar en el club, las empresas tienen que tener al menos un 10% de empleados en cada segmento de edad, es decir, jóvenes (de entre 16 y 33), adultos (34 a 49) y seniors, mayores de 50. Además a los 6 meses se revisa estos criterios para ver si la compañía los sigue cumpliendo.

“Con el club pretendemos mostrar a estas empresas al mundo como **ejemplo de conciencia social** en cuanto a la no discriminación por motivos de la edad”, explica Peris. (Munera, 2015)

#### c) POLÍTICA SOCIAL Y MEDIDAS DEL ESTADO, CON BASE EN LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA EDAD.

Con el fin de iniciar este apartado, el cual consideramos que tiene un mayor peso en este capítulo, pues si bien es cierto ya hemos tratado en apartados anteriores la evolución histórica y la problemática a la que se enfrentan miles de ciudadanos españoles en la búsqueda activa de empleo.

Ahora bien en este apartado le daremos una mirada a la posición actual del Gobierno Español y qué políticas sociales se están implementando para hacer frente a este fenómeno que cada día ésta creciendo de manera exorbitante.

De esta manera estudiaremos la situación actual a nivel de la Unión Europea, e iniciamos haciendo mención a que España en este momento ocupa el primer lugar en el ranking con respecto a países en situación de desempleo.

Tabla 7

Tasa de desempleo: 2018 Países					
Países	Tasa de desempleo	Var.	Var. Año	Mes	
España [+]	16,1%		0	-1,90	Marzo 2018
Alemania [+]	3,4%		-0,10	-0,50	Marzo 2018
Reino Unido [+]	4,2%		0	-0,40	Marzo 2018
Francia [+]	8,8%		-0,10	-0,70	Marzo 2018
Italia [+]	11,0%		0,10	-0,50	Marzo 2018
Portugal [+]	7,4%		-0,40	-2,30	Marzo 2018
Zona Euro [+]	8,5%		0	-0,90	Marzo 2018
Estados Unidos [+]	3,9%		-0,20	-0,50	Abril 2018
Japón [+]	2,5%		0	-0,30	Marzo 2018
Argentina [+]	8,5%		-0,80		Septiembre 2016
Austria [+]	5,0%		-0,20	-0,70	Marzo 2018
Australia [+]	5,5%		-0,03	-0,35	Marzo 2018
Bélgica [+]	6,4%		0	-1,20	Marzo 2018
Bulgaria [+]	5,2%		-0,10	-1,20	Marzo 2018
Brasil [+]	8,2%		0,60	2,30	Febrero 2016
Canadá [+]	5,8%		0	-0,70	Abril 2018
Chile [+]	6,9%		0,20	0,30	Febrero 2018
Colombia [+]	11,8%		3,13	0,03	Enero 2018

Fuente: Datos Macro 2018 Diario Económico Expansión

Con este panorama es evidente que el Gobierno Español, tenía que reaccionar y adoptar garantías para sus ciudadanos, por esta razón, en la guía del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en su Título IX, se indica cómo se debe proteger al trabajador desempleado, a través de las prestaciones por desempleo, las cual contemplan una serie de requisitos, así como los beneficiarios de dicho programa, abanderado por el Servicio Público de Empleo Estatal, el cual es el Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, encargado de la gestión y control de estas prestaciones por desempleo, en base a lo señalado en el Real decreto-ley 3/2016, BOE 3 de diciembre, con medidas urgentes en materia social, el Real decreto-ley 7/2017, BOE 28 de abril, que proroga y modifica el Programa de Activación para el Empleo, el Real decreto-ley 8/2017, BOE 12 de mayo, que modifica el régimen de los estibadores, y el Real decreto-ley 9/2017,

BOE 26 de mayo, que, entre otras que transpone una directiva sobre desplazamiento de trabajadores.

En la Constitución Española, el Estado reconoce el derecho al trabajo, en el artículo 35 el cual señala “*todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo...*”. Este se desarrolla a través el Real Decreto Legislativo 3/2015, de fecha 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, de la mencionada ley. En su artículo 2º apartado b), se recoge al siguiente tenor:

*(...) a) Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.(...)*

De esta forma de una manera objetiva el Estado Español a través de la Constitución y con la Ley de Empleo, pretende el desarrollo de la sociedad y regula la inclusión al mercado laboral de una manera incluyente y nada discriminatoria por factor alguno.

Por motivo de la crisis económica, el Estado Español a través del Consejo de Ministros ha aprobado la actualización del programa de estabilidad del Reino de España (2018-2021), en donde se mejoran las previsiones de crecimiento del PIB y del empleo respecto a la anterior revisión, de esta manera la tasa de paro se reducirá al 11.2% a finales de 2020, el nivel más bajo desde mediados de 2008, es decir al inicio de la recesión, de tal manera que las previsiones de empleo y paro estarían calculadas de la siguiente manera: (Ministerio de Economía, 2018)

Tabla 8

	IV Trimestre					Variación 2017 - 2021
	2017	2018 (P)	2019 (P)	2020 (P)	2021 (P)	
Empleo EPA (miles)	18.998	19.473	19.912	20.310	20.663	+1.665 mil
Desempleo EPA (miles)	3.767	3.428	3.085	2.776	2.471	-1.296 mil
Tasa de paro (%)	16,5	15,0	13,4	12,0	10,7	-5,9 pp

(P) Previsión

Fuente: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

Ya hemos hecho mención tanto a los derechos de igualdad como al derecho de trabajo consagrados en la Constitución Española. No obstante, la discriminación laboral por razón de la edad, es una problemática social la cual no es una sola carga del Estado, sino que también han de vincularse gobiernos autonómicos e incluso los ayuntamientos, los cuales deben a su vez adoptar soluciones o por lo menos salidas para que sus habitantes logren una búsqueda más asertiva de empleo, un ejemplo de esto es lo actuado por el ayuntamiento de Eibar – País Vasco, el cual innova con sus dos programas de reinserción laboral, denominados:

- Esperientzia: +45, enfocado en la orientación y recolocación de personas mayores de 45 años.
- Gidari Zu Zeu, enfocado para mayores de 35 años desempleados con formación media o superior.

El objetivo de estos programas es que por lo menos el 50% de los participantes de los programas logren ubicarse laboralmente.

La base de partida y el origen de la implantación de estos dos programas ésta en la conformación y la iniciativa del ayuntamiento de Eibar de la denominada Mesa de Empleo, la cual hace parte con los ayuntamientos de la Comarca, Gobierno Vasco, Diputación, gerentes de empresa y Debegesa. (Echaluze, 2016).

Aunque también existen estos programas en la comunidad autónoma gallega, hemos puesto como ejemplo los del país vasco por sus mejores resultados.

Con el fenómeno de la discriminación por razón de la edad y la alta tasa de paro en los ciudadanos mayores de 40 años, el Estado Español ha diseñado una estrategia para atraer a los empresarios a llenar sus plazas con los ciudadanos que ostentan esas edades, razón por la cual se promulgo la Ley 3/2012 BOE de 7 de Julio de 2012, diseñada para aquellas empresas con menos de 50 trabajadores, que contraten de forma indefinida a mayores de 45 en paro, tendrán bonificaciones de 1.300 euros al año, si son mujeres subrepresentadas, es decir, de sectores en los que trabajan mayoritariamente hombres, la reducción será de 1.500 euros. Esto es así durante 3 años y hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% las reducciones aumentan si los trabajadores tienen alguna discapacidad, éste programa se encuentra abanderado por el Servicio Público de Empleo (SEPE), a continuación se puede detallar las ventajas económicas a las que se encuentran acobijados estos empresarios.

Tabla 9

BONIFICACIONES/REDUCCIONES A LA CONTRATACIÓN DE CARÁCTER GENERAL						
TIPO CONTRATO	COLECTIVOS	CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA	
Para empresas de menos de 50 trabajadores	Mayores de 45 años desempleados inscritos en la oficina de empleo	Desempleados/as 1.300	3 años	Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%	➤ Ley 3/2012 ( Art.4 )	
	Mujeres subrepresentadas <sup>1)</sup>	1.500				
	Jóvenes de 16 y 30 años, ambos inclusive ,desempleados inscritos en la Oficina de Empleo	Desempleados/as 1º año, 1.000; 2º, 1.100 y 3º, 1.200				
	Mujeres subrepresentadas	Las anteriores cuantías se incrementarán en 100 euros				
Para empresas menores de 50 trabajadores centros de trabajo ubicados en la C.A. de Canarias.	Mayores de 45 años desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.	Desempleados/as Cuantía 90%	3 años	Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.	➤ Ley 3/2012 ( Art.4 bis )	
	Mujeres subrepresentadas	Cuantía 100%				
	Jóvenes de 16 y 30 años ambos inclusive desempleados inscritos En la Oficina de Empleo.	Desempleados/as 1º año 90%, 2º años 70%, 3º año 40%				
	Mujeres subrepresentadas	1º año 100%, 2º año 80%, 3º año 50%.				
Indefinido	Víctimas de violencia de género	1500	4 años	➤ Indefinida	Ley 43/2006 ( Art.2 )	
	Víctimas de trata de seres humanos.	1500	2 años			

<sup>1)</sup> Mujeres en ocupaciones en los que este colectivo está menos representado.

Fuente: Guía Servicio Público de Empleo Estatal - Bonificaciones / reducciones a la contratación laboral Abril 2018.

Como ventaja para el empresario contratar a personal mayor supone una amplia experiencia, puesto que los trabajadores mayores de 45 años han acumulado por lo menos 20 años de experiencia laboral, por otra parte al tener que enfrentarse al desempleo, por regla general estos profesionales mayores de 45 años han tenido que volver a empezar, y en muchos casos

volver de nuevo a las aulas para formarse en nuevas tecnologías y reciclarse en otros conocimientos propios de sus sectores, esta nueva versión de ellos mismos, les hace ser capaces de adaptarse mejor a un entorno cada vez más cambiante.

A pesar del esfuerzo del Estado en la práctica no todas las empresas son conscientes del potencial del trabajador mayor y estos continúan siendo discriminados y expuestos fuera del mercado laboral, lo importante es hacer ver a los empresarios que hoy en día las empresas necesitan cada vez más profesionales que sepan hacer frente a los problemas y sobre todo, aportar soluciones.

#### **IV. CAPITULO: ANÁLISIS COMPARADO.**

Es sobradamente conocido que Colombia, ha estado invadido por la violencia y la corrupción, pero a pesar de eso en este país existe mucha gente trabajadora, humilde y culta con muchas ganas de cambiar la cara de este país. En la lucha por conseguir un nuevo país y una nueva sociedad estamos todos los colombianos implicados, como lo demuestra el TFM que estoy elaborando.

La primera idea comparativa del tema que tratamos en este trabajo, es que la discriminación laboral con respecto a la edad madura, se vislumbra como una problemática social que atenta a la sociedad colombiana, pero también hemos podido comprobar que afecta a los países europeos "*los países desarrollados*". También en España he podido comprobar que la discriminación laboral con respecto a la edad es una realidad para muchos trabajadores que han salido del mercado de trabajo tras la crisis y que no encuentran empleo. En España existen familias, en el que todos sus miembros se encuentran en desempleo pero aquellos que han pasado de los 45 tanto mujeres como hombres les será muy difícil volver a integrarse en el mercado laboral.

Una premisa diferente que he encontrado en materia de desempleo entre el mercado colombiano y el Español, es que para los colombianos el mercado norteamericano era una salida antes de la etapa Trump, incluso para aquellos que habrían pasado los 40 años, cosas que los mayores de 40 años en España, no la ven como salida, caso contrario es el de los

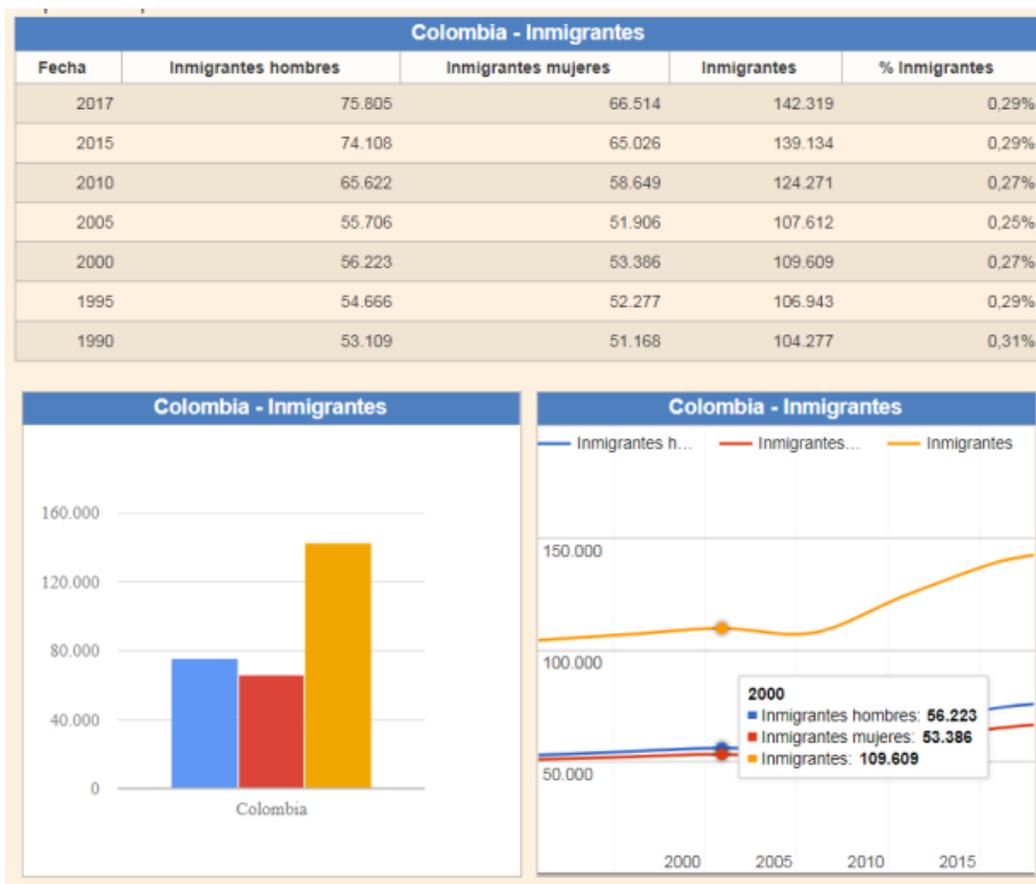
jóvenes que si están dispuestos a abandonar su país. Por el contrario la emigración a España sigue siendo un sueño europeo para los trabajadores (siendo altamente atractiva por compartir el mismo idioma) y convirtiéndose de esta manera en nuestra puerta de entrada a la unión europea, aunque las dificultades en los últimos años también han sido importantes.

En la comparativa entre Colombia y España, se sufre un fenómeno social, muy similar a Colombia, su situación actual se debe al mal manejo de sus gobernantes, a la corrupción, etc.

Después de este preámbulo descriptivo y de dejar en clara la posición con la cual quiero realizar este análisis comparativo, nos adentramos a nuestro tema en particular la discriminación laboral con respecto a la edad, una vez validadas tanto la evolución histórica, el principio de oportunidad y sobre todo las políticas y medidas del estado para cada uno de los países objeto de esta investigación, con cierta sorpresa me he encontrado que los ciudadanos españoles gozan de ciertos privilegios que en Colombia, el desempleado no cuenta, como son las llamadas prestaciones por desempleo. Si bien es cierto Colombia a través de sus cajas de compensación familiar, emiten un bono de ayuda al desempleo, éste es únicamente por 6 meses, pasado este tiempo, el ciudadano de a pie debe buscarse su vida y el modo de subsistencia para su familia.

En la actualidad Colombia y España, comparten entre otros un mismo fenómeno que ésta afectando a nivel mundial y es el tema de los inmigrantes, de acuerdo a datos de la ONU, el 0,29% de la población de Colombia son inmigrantes, siendo el país 184° del mundo por porcentaje de inmigración, acogiendo en su mayoría a sus vecinos venezolanos, ecuatorianos y en una minoría a Estados Unidos, a continuación de refleja la problemática así:

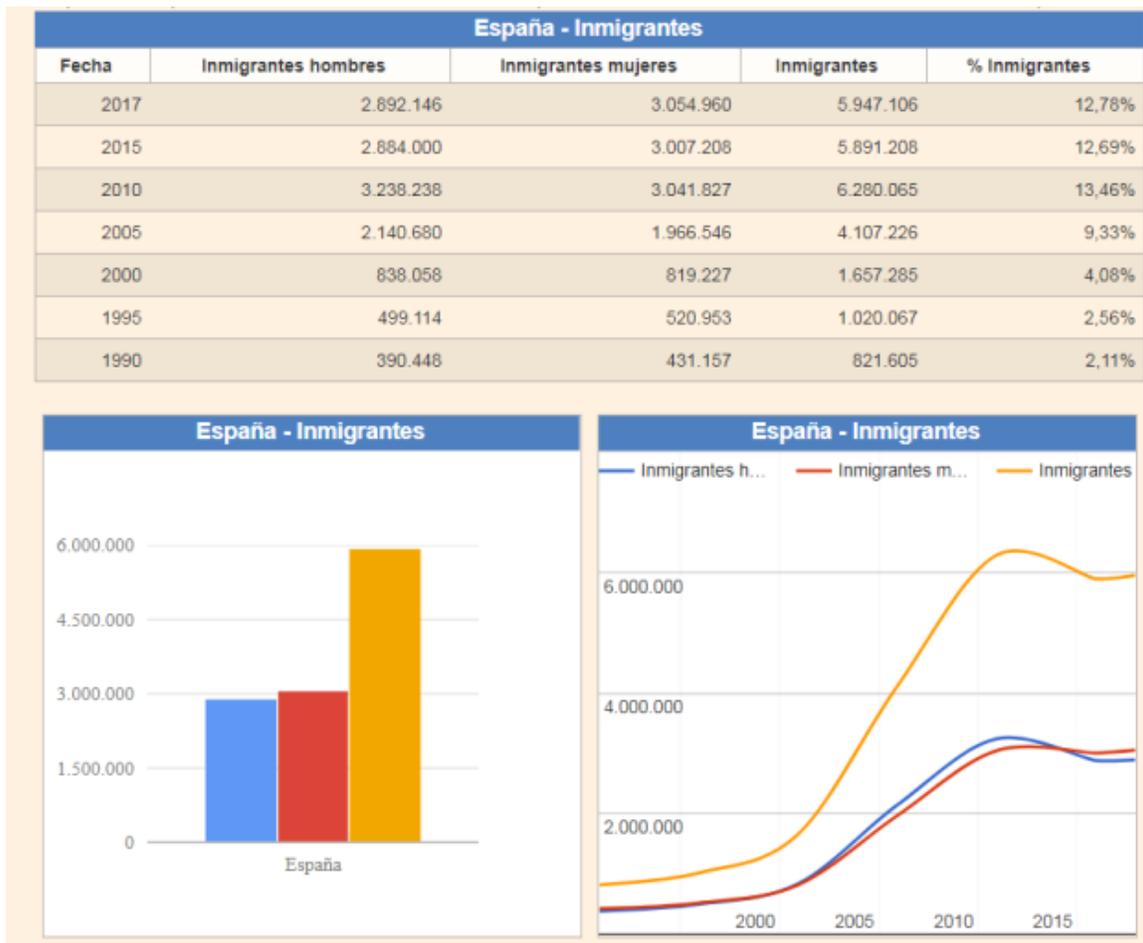
Gráfico 6



Fuente: Datosmacro.com Diario Económico Expansión

En esta situación paralela se encuentra España, puesto que en la actualidad según los últimos datos publicados por la ONU 5.947.106 de inmigrantes, lo que supone un 12,78% de la población de España, la inmigración en España procede principalmente de Marruecos, el 11,91%, Rumanía, el 11,00% y Ecuador, el 7,09%.

Gráfico 7



Fuente: Datosmacro.com Diario económico Expansión

Es indiscutible como el desplazamiento de los inmigrantes por conflictos internos de sus países de origen, causan estragos en nuestra economía, pues si bien es cierto, los Estados tanto de Colombia como de España deben adoptar políticas y medidas de seguridad, que no vulneren los derechos de sus ciudadanos y que al mismo tiempo sean excluyentes con los inmigrantes.

Desde otra perspectiva Colombia y España, han adoptado a un sin número de inmigrantes, los cuales al tocar el territorio nacional, adquieren una serie de derechos de carácter humano los cuales en España en los últimos años han sido restringidos sobre todo en materia de seguridad social que posiblemente se reanuden en un breve tiempo. Por otra parte y para

poder trabajar en España es necesario el permiso de residencia y permiso de trabajo, tal como establece la Ley de emigración, consagrada en la Ley Orgánica 4/2000, BOE de fecha 12 de Enero de 2000, por su parte Colombia reglamenta la expedición del visado de trabajo, mediante la Resolución 6045 de 2017 Ministerio de Relaciones Exteriores, Diario Oficial de fecha 02 de agosto de 2017.

Dado lo anterior, esta investigación nos ha dejado ver una herramienta gubernamental que en la actualidad es muy utilizada por los Estados y claro no era para menos que Colombia y España no se iban a quedar sin hacer uso de ella, la polémica herramienta tiene el nombre de “subsidios” (para Colombia) o “prestaciones de desempleo” (para España).

Ahora bien, antes de continuar consideramos importante destacar la definición del subsidio, la cual según la Real Academia Española (RAE), es “*una prestación pública asistencial de carácter económico y de duración determinada*”.

Así las cosas, el tema de los subsidios o prestaciones de desempleo, desde una perspectiva general no tendría perjuicio alguno para la sociedad, de hecho es un mecanismo con el cual, el ciudadano del común que se encuentra en situación de desempleo tiene una salida a su emergencia económica.

Sin embargo el tema de los subsidios o las prestaciones económicas se vuelven nocivas para el Estado, cuando los ciudadanos se conforman con recibir los subsidios y dejan la búsqueda activa de empleo en un segundo plano, de hecho esta situación es frecuente en Colombia, en donde por lo general tenemos la costumbre de la *ley del menor esfuerzo*<sup>4</sup>.

En el caso de España, el panorama no es diferente, pues tuve la oportunidad de presenciar entrevistas de orientación laboral en el Ayuntamiento de Camariñas, encontrándome con la sorpresa que la mayoría de los ciudadanos españoles NO se encuentran en búsqueda activa de empleo, puesto que tienen a su merced las prestaciones económicas de desempleo, lo que

---

<sup>4</sup> Obtener las cosas de la manera más fácil posible.

les proporciona una zona de confort, y al encontrarse en situación de “paro”, se dan el lujo de decir que no a las posibles ofertas laborales.

## V. CONCLUSIÓN.

Teniendo en cuenta las premisas con las cuales se ha enfocado esta línea de investigación, hemos llegado a la conclusión que a pesar de las culturas y de pertenecer a continentes diferentes, tanto en Colombia como en España, la discriminación laboral por razón de la edad, es una problemática social, además es aquella discriminación a la cual consideramos no se le ha dado la importancia que se merece, pues muy a pesar de que existan políticas y medidas del estado para contrarrestarla, las mismas se quedan cortas en lo referente a este fenómeno social.

Podríamos describirla de hecho como una “*discriminación intangible*”, en razón a que todos en algún momento de la vida la hemos sufrido sin percatarnos, simplemente al ver una oferta de empleo en la cual como requisito indispensable es la edad, lo único que hacemos es darle la vuelta a la página, pero nunca nos detenemos a pensar que estamos siendo discriminados, pues la edad se ha situado como “*otro requisito de la sociedad*” en la búsqueda activa de empleo, dejando cada día fuera del mercado laboral un número importante de ciudadanos tanto colombianos como españoles.

Por otra parte, se encuentra el empresario el cual a pesar de los beneficios que pudiera obtener al contratar un empleado en edad madura, prefiere enfrentarse a la inexperiencia de un profesional recién graduado y de esta manera desechar la experiencia que le podría proporcionar el profesional mayor.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- Castillo, A. S. (2017). Temas selectos 5 hacia el ámbito del derecho empresarial. México: Ediciones Eternos Malabares.
- Después de los 35 años, es más difícil conseguir trabajo. (2013). *Finanzas Personales*.
- DOMINGUEZ, J. P. (2015). LA DISCRIMINACION NEGATIVA POR RAZO DE EDAD EN LOS TRABAJADORES DE EDAD MADURA EN ESPAÑA. UNIVERSITAR BARCELONA.
- Echaluze, A. (15 de 11 de 2016). Dos programas de empleo para recolocar a mayores de 35 y 45 años. *El Diario Vasco*.
- Fernandez, D. (22 de 01 de 2018). Problema ser adulto desempleado. *SOY502*.
- Infoempleo. (2017). *Informe Infoempleo Adeco*. Madrid - España: The Adecco Group.
- Jiménez, N. T. (2017). *Las políticas sociales entre crisis y post-crisis*. Alcala de Henares: Universidad de Alcala.
- Laparra, M. Z. (2014). *ANÁLISIS DE LA ENCUESTA CIS-3.000*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Página 26.
- Laparra.M, Z. M. (2014). *ANÁLISIS DE LA ENCUESTA CIS-3.000*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Página 33.
- Laparra.Miguel, Z. M. (2014). *ANÁLISIS DE LA ENCUESTA CIS-3.000*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Página 36.
- Laparra.Miguel, Z. M. (2014). *ANÁLISIS DE LA ENCUESTA CIS-3.000*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Página 91.
- Laparra.Miguel, Z. M. (2014). *ANÁLISIS DE LA ENCUESTA CIS-3.000*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Página 132.
- Laparra.Miguel, Z. M. (2014). *ANÁLISIS DE LA ENCUESTA CIS-3.000*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad página 134.
- Laparra.Miguel, Z. M. (2014). *ANÁLISIS DE LA ENCUESTA CIS-3000*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad página 137.
- Laparra.Miguel, Z. M. (2014). *ANÁLISIS DE LA ENCUESTA CIS-3000*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad página 143.
- Ministerio de Economía, I. y. (2018). *Actualización Programa de Estabilidad 2018-2021 y Plan Presupuestario 2018*. Madrid.
- Munera, I. (08 de 02 de 2015). *www.elmundo.es*. Obtenido de <http://www.elmundo.es/economia/2015/02/08/54c7d353ca4741cd378b456b.html>

- Orbyt. (01 de 08 de 2017). *www.datosmacro.com. Expansión Diario Economico*. Obtenido de <https://www.datosmacro.com/paro-epa/espana>
- Pombo, R. (31 de diciembre de 2004). POLÉMICA POR NORMA DE EMPLEO A MAYORES DE 40 . *EL TIEMPO* . Obtenido de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1683765>
- Pozo, M. d. (01 de 08 de 2017). Tasa de desempleo 2018. *Expansión*. Obtenido de <https://www.datosmacro.com/analisis/actualidad/20170801/diferencias-desempleo-espana-2>
- Reyes, G. E. (s.f.). *www.zonaeconomica.com*.
- Rincón, L. E. (3 de julio de 2012). *Principios protectores del trabajo en la Constitución Política y en la legislación Colombiana*. Obtenido de <http://derechodeltrabajocolombia.blogspot.com.es/2012/07/principios-protectores-del-trabajo-en.html>
- Sierra, H. (09 de 04 de 2017). ¿Que habilidades deben tener nuestros profesionales? *REVISTA EMPRESARIAL & LABORAL*. Obtenido de <http://revistasumma.com/habilidades-para-los-nuevos-empleos-el-gran-desafio-para-los-profesionales-colombianos/>
- Valencia, G. (2014). Después de los 35, es más difícil conseguir trabajo. *Finanzas Personales*. Obtenido de <http://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/las-personas-mayores-35-anos-tienen-menos-posibilidades-conseguir-trabajo/52313>
- Valencia, M. (26 de 09 de 2015). América Latina 'envejece' sin haber garantizado una buena calidad de vida para las personas. *DINERO*. Obtenido de <https://www.dinero.com/economia/articulo/mejores-peores-paises-para-envejecer-colombia-mundo/213967>
- Valencia, M. (2016). América Latina "envejece". *DINERO*.
- Verdera, F. (s.f.). *La población joven: ¿qué edades abarca?* Obtenido de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/jov\\_edad.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/jov_edad.pdf)
- Yerro, E. (12 de 02 de 2016). *empresas.infoempleo.com*. Obtenido de <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/actualidad/que-ventajas-tiene-para-la-empresa-contratar-a-mayores-de-45-anos/>
- Zapata, J. P. (16 de 12 de 2015). Marketing y responsabilidad social corporativa como elementos clave de la estrategia empresarial en Colombia. Madrid, España: Universidad San Pablo. Obtenido de [http://www.comunidadandina.org/atrc/41/Presentaciones\\_CALIDAD/6\\_Calidad%20y%20responsabilidad%20social\\_Vásquez.pdf](http://www.comunidadandina.org/atrc/41/Presentaciones_CALIDAD/6_Calidad%20y%20responsabilidad%20social_Vásquez.pdf)