

¿Por qué se discrimina laboralmente a las personas mayores de 40 años?

Martha Susana Hernández*¹, Jenny Jhoana Belalcazar Giraldo², Ludí Viviana Herrera Mejía³

¹Docente Universidad de la Amazonia.

²Estudiante de Administración de Empresas Universidad de la Amazonia.

³Estudiante de Administración de Empresas Universidad de la Amazonia, Auxiliar de Información y Crédito Cooperativa Utrahuilca

Recibido 22 de agosto de 2012; Aceptado 26 de noviembre de 2012

Resumen

El interés de este trabajo es identificar y reflexionar sobre el conjunto de estereotipos del envejecimiento que propende la creciente exclusión y marginación de las personas mayores de cierta edad "40 años" al mundo laboral y productivo "Discriminación Laboral". Se identifican el conjunto de concepciones negativas que relacionan a los mayores como seres improductivos, inactivos y dependientes en comparación con la población joven. Así mismo, se destaca la existencia de un compendio de normas establecidas por el Estado Colombiano como mecanismo de defensa de los derechos de los ciudadanos en este campo, pero que lastimosamente se han quedado más en retórica que en resultados eficaces. Finalmente se detallan una serie de ventajas que brinda la población en este rango de edad a la sociedad y al mercado laboral.

Palabras claves: estereotipos, discriminación laboral, envejecimiento, exclusión, mundo laboral.

Abstract

The purpose of this paper is to identify and reflect on the set of stereotypes about aging that tends the growing exclusion and marginalization of people over 40 years old from the employment and productive world, commonly known as "Employment Discrimination". It identifies the set of negative concepts related to older people as unproductive, inactive and dependent human beings compared to the younger population. It also highlights the existence of a compendium of rules established by the Colombian government as a defense of the rights of citizens in this field, but unfortunately these rules have been more rhetoric than effective results. Finally, It is described a number of advantages that provides the population in this age range to the society and the labor or employment market.

Keywords: stereotypes, employment discrimination, aging, exclusion, employment.

Introducción

Cuantas veces has presenciado o escuchado las versiones de personas mayores que no encuentran trabajo o normalmente ha pasado que al ingresar a una empresa observe una mayor proporción de personal joven laborando, y quizás hemos cuestionado por qué motivo, razón o circunstancia se presenta esta situación, interrogantes a los cuales en el momento no podemos dar con precisión respuestas acertadas que permitan comprender de manera correcta los factores determinantes de estos escenarios.

Actualmente hay una gran variedad de estudios y escritos que explican sobre el tema, y que posiblemente permitan entender con mayor claridad esos estereotipos sobre la edad en la sociedad y en el trabajo generadores de Discriminación Laboral.

En Colombia existe un conjunto de normas que defiende a la ciudadanía de la diferenciación basada en creencias y expectativas que discriminan laboralmente, y busca resguardar los

derechos como el de la igualdad y el trabajo en condiciones dignas y justas para todas las personas.

Por consiguiente, el presente artículo pretende identificar esos estereotipos que propenden la exclusión laboral de las personas por razón de edad "40 años", conocerla normatividad que los ampara y de igual forma las ventajas que brindan al ser vinculados a las organizaciones.

Metodología

El siguiente artículo es producto de investigación de tipo *descriptiva* donde se utilizaron fuentes y datos teóricos. La metodología utilizada fue en primer momento la búsqueda de la bibliografía referente al tema, en las bibliotecas de la Universidad de la Amazonia y el Banco de la República, también se realizó indagación en internet, particularmente en tesis y libros electrónicos, finalmente se identificó y se clasificó la información de acuerdo a su aproximación al tema propuesto.

*Autor para Correspondencia: marthasusanahernandezdiaz@hotmail.com

El problema de la edad

“La edad al igual que el sexo, la raza, la religión o la discapacidad, se ha considerado como un factor que puede contribuir a efectuar diferenciaciones arbitrarias en el actuar social” (Uguina *et al*, 2009, p24).

Actualmente este aspecto se ha convertido en un estereotipo determinante en la discriminación laboral a nivel mundial debido a que estas distinciones respecto a la edad se presentan porque se considera que las personas mayores ya no poseen las mismas capacidades físicas y emocionales para ejercer un trabajo; así lo argumenta Miralles (2011) “la vejez tiende a identificar a las personas mayores como un grupo poblacional supuestamente homogéneo caracterizado por la inactividad, improductividad y dependencia” (p.138).

Cada día se desconoce más que las personas mayores de 40 años tienen condiciones y capacidades productivas para el mundo laboral, “La falta de reconocimiento de dichas actividades productivas se debe en parte a la creencia socialmente compartida que considera que el trabajo y la vejez son realidades opuestas o difícilmente conciliables” (IBID, p.138).

En este sentido, de acuerdo con Lehr y Pohlmann (2004) “la mayoría de los estudios confirman la capacidad y el potencial de las personas mayores, pero también revela actitudes negativas hacia los trabajadores de edad.” (p.181). También argumentan que los directivos tienen la creencia que los trabajadores mayores están muy desactualizados con las nuevas tecnologías, que tienen miedo de ellas, que son resistentes al cambio y lo temen, que son incapaces de hacer reajustes profesionales y que aprenden con lentitud.

Al respecto se ha identificado que las cifras de desempleo entre los trabajadores de edad (40 a 54 años) se están incrementando en Colombia. Según el informe de Indicadores del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo (2012), en Colombia, al finalizar el año 2011, el 26.37 % de la población desocupada era mayor de 40 años y de los 20.016.842 de ocupados, el 54 % oscilaban en el rango de edad de 15 a 39 años, mientras que el rango de edad de 40 a 54 años contaba con una participación del 30.5% con un total de 6.107.566. En estas cifras se observa una situación preocupante, ya que hay una amplia diferencia de participación menor de los mayores en el mercado laboral respecto a la población joven indicando que las oportunidades para los que ya pasan los 40

años no son tan equitativas.

A la vez es sabido que uno de los factores de tratamiento diferente en materia de relaciones laborales es la edad. Según Aparicio y Olmo (2007) en el mercado de trabajo, la edad se confunde con la posición de los grupos de la población activa de difícil inserción laboral. Es decir si eres mayor, tienes menos posibilidades (trato desigual) de encontrar empleo porque muy seguramente estás desactualizado, ya no posees la misma energía, entusiasmo, capacidades, etc.

En fin, hoy día se puede decir que se presenta una “competencia” entre la población joven y los mayores para acceder a las oportunidades laborales, situación en la cual ya se evidencia los más débiles, los trabajadores de más edad. En coherencia con lo mencionado, Araico (1997) afirma que “el recurso al criterio *edad* para clasificar a la población en relación a su posición en el mercado laboral se produce en un momento de tensión, en el que se dan relaciones de fuerza y competencia entre generaciones por una posición en el *espacio social del mercado laboral*” (p.206).

Aunque se ha establecido diferente normatividad por parte del Estado para contrarrestar este fenómeno, tristemente a los empresarios parece no interesarles, pues para ellos prevalece más ese conjunto de creencias y concepciones que sin ninguna base científica ha difundido la sociedad desde hace un tiempo. Al respecto Araico (2007) menciona “Las personas de edad avanzada se enfrentan a un contradictorio panorama en el que las directrices políticas de empleo caminan por un lado y las prácticas empresariales por otro” (p.129).

Según lo expuesto, se considera que la mayoría de los empresarios tienen una actitud muy negativa hacia las personas mayores: dan por supuesta su falta de flexibilidad y de conocimientos tecnológicos. «Muchos empresarios parecen pensar que los trabajadores de edad generan más coste en función del beneficio que reportan que los trabajadores jóvenes» (Clark RL., citado por Lehr y Pohlmann, 2004)

Por ejemplo, hoy en día en los procesos de selección, las organizaciones en búsqueda de mayores beneficios tienden a recurrir a ciertos perfiles que responde a unos parámetros cuya observación es fácil y de bajo costo. Para ellas prevalece en primera medida el nivel de formación, la experiencia y trayectoria pero no dejan a un lado la productividad que esperan del colaborador, aspecto en el cual se basan por el factor de la edad. Aunque según Velasco y

Gutiérrez (2007), "Las prácticas desarrolladas por las empresas en el ámbito de la contratación, los responsables del personal ejercen, unas veces de forma consciente y otras inconsciente, una discriminación por motivos de edad" (p.320)

En tal sentido, la ciudadanía en general y los dirigentes organizacionales deben empezar por revertir esas concepciones equívocas que diferencian a las personas en torno a lo productivo respecto a la edad y empezar a adoptar una posición más humana y basada en el derecho a la igualdad. Pérez y Nogareda (1999), a la vez indican que "la edad como criterio de selección; es una tendencia difícilmente reversible en la medida en que prevalezcan determinados estereotipos negativos en torno al envejecimiento en el empleo" (p.145).

Complementando lo anterior McCann (2012) menciona que convivimos en unas "creencias y expectativas basadas en la edad". Donde se ha llegado, hasta tal punto de considerar a los mayores como "personas gruñonas, irritables, decrepitas, maniáticas, débiles, indecisas, ampulosas, cognitivamente deficiente, asexuales, inútiles, feas, amargadas e insatisfechas con su vida (...)" (p.31. cap. 1) apreciaciones que a nuestro criterio son muy exageradas para diferir a los adultos de los jóvenes... ¿pero cuáles son estos estereotipos derivados de estas apreciaciones?...

De tal manera que en la relación con el empleo de los trabajadores mayores, de acuerdo con Araico (2006), existen una variedad de estereotipos sobre la edad en la sociedad y el trabajo:

Generalmente los estereotipos de las consecuencias negativas del envejecimiento del personal en la empresa son los siguientes: la resistencia al cambio, la dificultad de adaptación y aceptación de nuevas tecnologías, el deterioro de la productividad con el paso del tiempo, la mala imagen a los clientes por una mano de obra envejecida, el bloqueo al ascenso e integración de los jóvenes, la dificultad para el reciclaje, el deterioro de la salud física y algunas capacidades, el incremento de la probabilidad de accidentes con la edad, el descenso de la motivación, su menor grado de aceptación de las condiciones de trabajo, y sobre todo los mayores costes salariales en relación a los más jóvenes. Factores que contribuyen a adoptar a los empresarios una actitud reticente al mantenimiento e inserción de los trabajadores mayores en sus plantillas. (1997 p. 222)

De acuerdo con lo mencionado, a continuación se abordan cada uno de los tópicos que se han percibido por los seres humanos, de acuerdo a su adultez:

Resistencia al cambio y a las nuevas tecnologías.

Una de las principales apreciaciones negativas que se hace acerca de las personas mayores, es la falta de adaptación y lo poco flexibles que estos suelen ser a determinada edad. Azaña (2012) indica, "se les ha identificado como sujetos poco proclives al reciclaje profesional y a los nuevos retos tecnológicos" así mismo lo exterioriza McCann (2012) "Los trabajadores mayores son menos flexibles e incapaces de asumir los cambios (...)" (p.39), estas concepciones desfavorecen la posibilidad del empleo de este conglomerado, pues el sector económico e industrial no están dispuestos a lidiar con este prototipo de personas. Al respecto Araico (2006) manifiesta que:

Ello es debido a que, por un lado, las organizaciones se ven influenciados por una serie de prejuicios que les conducen a la creencia de que los/as trabajadores/as mayores son menos capaces de adaptarse a la evolución de los cambios tecnológicos y de adquirir nuevas competencias y conocimientos; y, por otro lado, por la escasa rentabilidad que atribuyen a dicha inversión, dado el menor potencial de futuro que conceden al trabajador/a mayor en la empresa, por la posible anticipación del final de su carrera laboral. (p.141)

Hoy en día las TIC's, se han convertido en uno de los aspectos de mayor relevancia a la hora de incluir personal en la organización, por lo que en gran medida no manejarlas adecuadamente nos excluye, pues bien, las personas mayores son aquellas con más dificultad para manejar con excelencia la tecnología debido a la evolución acelerada en los últimos tiempos en este campo; al respecto Lehr y Pohlmann (2004) sugieren que "Es necesario enseñar a los mayores de hoy (no a los de mañana) a utilizar el ordenador, el correo electrónico e Internet" (p.183)

Pero muchas veces las organizaciones no necesariamente requieren conocimientos avanzados en estos aspectos, si no que requieren conocimiento básico e idóneo como por ejemplo, utilizar las herramientas de la ofimática y el correo electrónico, los cuales son fundamentales en la mayoría de sus niveles (estratégico, táctico y operativo) de la empresa.

El Deterioro de la Productividad

La sociedad tiene una idea generalizada que en el pasar de los años las personas van perdiendo los niveles de productividad, Según la investigación: discriminación laboral por razones de edad, realizada por McCann (2012) "Existe un estereotipo

común sobre los trabajadores mayores que dicen que son incapaces de rendir y producir con un nivel comparable al de los trabajadores jóvenes” (p.44). De esta manera el autor recalca los contras que tienen las personas mayores frente a las jóvenes para el rendimiento en el mundo laboral, pues “Las exigencias mentales en el trabajo a menudo son mencionadas por las empresas como un factor clave que afecta la decisión de formar o reciclar a los trabajadores mayores” (McCann, 2012, p.15) De allí la razón por la que muchas empresas prefieren capacitar a las personas jóvenes, ya que para ellos estas tiene más capacidad y aptitud para asimilar el conocimiento, según lo indicado por los estereotipos positivos de la juventud.

Mala imagen por mano de obra envejecida.

Como si fuera poco la apariencia física es otro factor determinante para la discriminación de estas personas, pues “los efectos de la edad (arrugas, fallas en la vista, canas y caída de cabello, flacidez, más grasa en el cuerpo y menos masa muscular) son factores que determinan físicamente la adultez” (McCann, 2012, p) hay empresas donde la apariencia adulta no les atrae, pues para ellas es más importante y rentable mantener esa cuota de juventud en la organización y en muchas ocasiones no tienen en cuenta que son cambios de naturaleza e ignoran que todos en algún momento pasaremos por esa etapa. Según Tapia (2010) “las personas pueden tener un cambio físico mas no mental” (p.90) Por ejemplo en Holly-Wood “obsedido por la juventud, demuestran que la vejez es considerada como una cosa indeseable” (McCann 2012, p.31) situación que para ese contexto es más importante el aspecto físico ya que les permite ganar y mantener más rating.

Deterioro de la salud física y algunas capacidades

Las organizaciones tienen una idea errónea cuando asumen que los mayores de 40 años tienen consigo dificultades en la salud, situaciones que hacen que se eluda su vinculación laboral, puesto que no podrían desempeñar de manera eficiente su trabajo. En un estudio de Blanes (citado en Neumann 2011) menciona que “las ofertas de trabajo se limitan a grupos de edad muy cerrados, aun cuando incluso desde el punto de vista médico una persona entre 35 y 55 años goza de una salud óptima para desempeñar con excelencia su trabajo” por lo que demuestra que “La nueva relación que busca la empresa pasa a ser: edad potencial-

capacidades. Ello supone, que la experiencia es olvidada, en muchas organizaciones” (Araico, 2006, p.145).

Mayores costes salariales en relación a los más jóvenes.

De acuerdo a Cruz, Aktouf & Carvajal (2003), muchas empresas del siglo XXI solo se direccionan hacia el alcance de la máxima riqueza en menor tiempo posible, esto como consecuencia del “Capitalismo Flexible” (p.156) un modelo económico determinante en la falta de humanismo por parte de los empresarios, accionistas y dirigentes hacia las personas. Las rígidas directrices de reducir costos y gastos hacen irrisoria la experiencia y sabiduría de las personas con mayor trayectoria laboral, pues “consideran que estos cuestan más dinero a la organización que los trabajadores jóvenes” (McCann, 2012, p.46) y conllevan a elegir aquella mano de obra joven ansiosa de experiencia y reconocimiento laboral en donde hay una contraprestación más baja.

Araico (2006) concluye que “Se ha roto la cadena de valoración en la empresa, que vinculaba edad-antigüedad-experiencia” (p.143) ya que las organizaciones empiezan a ver al adulto como una solución ante los problemas económico y se convierte en “el recurso, o víctima, para hacer frente a los problemas de la empresa en virtud de una imagen desvalorizada que centra sus problemas en tres ejes básicamente: el incremento de la productividad, la reducción de los costes salariales y la flexibilidad del personal” (Araico, 2006, p.146) y por ende se lleva a cabo estrategias rentables para las empresas mediante “La utilización del filtro de la edad en los despidos y salidas de trabajadores (...) aspecto que está legitimado en el discurso empresarial” (Araico, 2006) al igual que el autor Sánchez (2000) lo menciona en su investigación Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social, y argumenta que “Los empresarios, guiados por criterios económicos y ante la necesidad de reducir plantillas, comienzan por los trabajadores de más edad con salarios más altos y que suponen un mayor costo para la empresa”

Ante todas estas controversias, es importante hacer referencia a lo expuesto por Sánchez Salgado, D.; Sánchez Martínez, M.; Bazo, M. T., entre otros citado por Estero (2011) donde “cuestionan la equivocada asociación entre productividad y empleo remunerado y destacan la importancia de valorar las capacidades y contribuciones de las personas mayores a la

sociedad, con un criterio más amplio que el de productividad en términos estrictamente económicos." Por lo que para muchos es más importante la reducción de costos liberándose de personas con experiencia y adquiriendo mano de obra más económica pero inexperta.

Menos niveles de memoria y capacidad de aprendizaje.

Al igual que todos los puntos negativos que se han expuesto, este también es de gran importancia, puesto que "La mayor parte de las empresas no se interesan por el mantenimiento o la renovación de las competencias de sus trabajadores llegados a una determinada edad" (Araico 2006, p.141) considerando mayor importancia a la inclusión de mano de obra con un nivel mental más ágil y riguroso, es por estas expectativas que las organizaciones "dedican, comparativamente, menos oportunidades de formación y desarrollo laboral a los trabajadores mayores que a los jóvenes", pues tienen "la percepción de que no se le puede enseñar trucos nuevos a perros viejos" (p40), por lo tanto se evidencia la desvalorización de los potenciales de las personas mayores a 40 años. Compartiendo la apreciación de Araico (2006) "En el ámbito de la formación, se produce una discriminación directa, en la medida en que los trabajadores mayores son excluidos de forma mayoritaria de los programas de formación" (p.141)

Luego de conocer los principales estereotipos que conllevan a discriminar laboralmente a los mayores de "40 años". Damos paso a identificar algunas fuentes internacionales que reconocen la no discriminación por razones de edad y la normatividad Colombiana para contrarrestar este paradigma.

Para empezar es importante tener en cuenta que es una obligación del Estado proteger todos los derechos de las personas sin ninguna distinción. Al respecto Huenchuan y Morlachetti (2007) mencionan:

El envejecimiento de la población plantea nuevos desafíos para el cumplimiento de los compromisos internacionales sobre derechos humanos. El Estado debe actuar como garante de los derechos sociales, debe tutelarlos, protegerlos y resguardarlos, y las políticas públicas deben concebirse como un instrumento de promoción y efectivo cumplimiento de los derechos de ciudadanía de todos quienes componen la sociedad. (Huenchuan y Morlachetti, 2007, p.145)

El derecho a la igualdad y a la no discriminación

por razón de edad es un elemento esencial en el derecho al trabajo, habiendo sido reconocido como tal en varios instrumentos jurídicos internacionales. De acuerdo a Jiménez (2013)

La Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 2) como los Pactos de 1966 contienen disposiciones que afirman la igualdad y prohíben la discriminación por una serie de motivos particulares, entre los motivos enumerados en dichos instrumentos no se incluye expresamente el relativo a la edad (...). Por tanto, se ha argumentado que no se trata de una lista exhaustiva y se ha considerado la posibilidad de incluir otra serie de motivos. El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en su art. 1.1, al delimitar qué comprende el término discriminación a efectos de esta norma, olvida el elemento de la edad, configurándolo como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de 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. (Jiménez, 2013, p.2-3)

De acuerdo a lo anterior, Jiménez (2013) indica que aunque no se incluya textualmente la edad como factor de discriminación laboral en estas normas, estas tampoco la excluyen y por el contrario consideran su inclusión al mencionar que "hay discriminación laboral cuando se presenta 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" (p.3).

En Colombia, la Constitución Política de 1991 a lo largo de su articulado prepondera el respeto por la dignidad humana, igualdad de condiciones y los derechos de los trabajadores. En el artículo 25 establece "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"

De acuerdo a la carta magna, es un deber del Estado Colombiano evitar que la sociedad y los entes económicos públicos y privados lleven a cabo actos y prácticas que discriminen a la ciudadanía laboralmente, hecho que no se cumple de manera efectiva ya que en pleno siglo XXI se siguen observando situaciones de inequidad que afectan a las personas en edad de trabajar. Uno de estos fenómenos es la edad como factor de tratamiento desigual en el mundo del trabajo, situación que hoy día limita más las posibilidades de empleo a las personas mayores "40 años" debido al conjunto de

concepciones equivocadas que se generaliza en ellos sin ningún sustento científico.

Así mismo, el Estado colombiano a través de la Ley 1010 de 2006 “adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, en donde establece como una de sus modalidades “la Discriminación Laboral definida como “todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral” (inciso 3 art 2. 2006).

La discriminación laboral por razones de edad se volvió un obstáculo común a la posibilidad de emplearse, especialmente para aquellas personas en un rango de edad que supera los 40 años y a quienes muchas veces se les considera que su fecha de vencimiento ha llegado y que simplemente su hora ya pasó.

En razón de ello, en diciembre del año 2004, el Estado Colombiano fortalece más la normatividad sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad, aprobando la Ley 931 de 30 de diciembre de 2004, la cual tiene por objeto, “la protección especial por parte del Estado de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su edad para acceder al trabajo” (Art. 1). Igualmente en su prohibición la Ley 931 de 30 de diciembre de 2004 establece:

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. (Ley 931 de 2004, Art 2)

De igual forma el estado Colombiano busca la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas, expidiendo la Ley 1429 de 2010. Que establece:

Descuento en el impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Los empleadores que vinculen laboralmente a mujeres que al momento del inicio del contrato de trabajo sean mayores de cuarenta

(40) años y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de trabajo, podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios (2010, art 11)

Como es sabido, el gobierno brinda incentivos tributarios a aquellas empresas que en sus etapas iniciales le den la oportunidad laboral a personal femenino mayor de 40 años; situación que además de incentivar la formalización y creación de empleo, refutala exclusión laboral del cual son víctimas muchas de estas mujeres en el país.

En fin, existe todo un compendio de normas que ampara a la ciudadanía y al trabajador colombiano para garantizar sus derechos, y lo preocupante es que evidentemente se quedan cortas ante la realidad que vive el país en materia de exclusión laboral por razones de edad. Pues en general todo se queda en simple discurso, así como lo argumenta Miralles, (2010):

La retórica de normas y principios que reconocen los derechos que poseen los adultos mayores no resulta suficiente ya que, la realidad demuestra que por un lado, estos derechos sólo se concretan parcialmente y, por otro lado, no deja de ser una cuestión pendiente el reconocimiento social de las diferentes formas de contribución productiva en la tercera edad que trascienden a las establecidas jurídicamente.

Discusión

En la actualidad se identifica que en el mercado laboral, las personas mayores de 40 años parecen tener una fecha de vencimiento que las dejan al margen del empleo antes de lo que establece la edad de jubilación, las organizaciones se

han basado más en la edad y no en las competencias que puede demostrar una persona (joven o mayor) se ha demostrado que esto ha quedado en el olvido o tan solo se puede competir en personas menores de 40; en este caso podríamos llamar a las organizaciones como “los villanos” ya que son ellos quienes tienen en su poder contratar o no a una persona y son quienes forman ciertos prototipos sobre los mayores, lo que hace que se excluya a estos de la empresa, sin importar que al igual que jóvenes técnicos, tecnólogos o profesionales, se requiere satisfacer necesidades de primarias y secundarias, ya que todo ser humano

tiene un ciclo de vida donde se lucha por vivir humana y dignamente, por tal motivo es necesario tener un medio de ingreso para sobrevivir.

De acuerdo a lo anterior es importante hacer mención a los aspectos positivos de las personas mayores a "40 años" pues es necesario considerar que contratar personas mayores tiene una serie de ventajas ya que aportan idoneidad en una profesión o actividad, lo cual es fundamental para formar y capacitar a los más jóvenes, suman sensatez, reflexión y madurez, no buscan un desarrollo futuro sino la tranquilidad de una estabilidad laboral y de sentir que siguen siendo productivos, tienen grandes habilidades basadas en la experiencia, con trayectoria laboral, compromiso, con iniciativas para la resolución de problemas y estrategias de mejoramiento organizativo, fuerte ética hacia el trabajo, capacidad autónoma para trabajar, etc. Aunque es necesario hacer aclaración que no precisamente son "el mejor tipo de empleados", pues tanto ellos como los jóvenes poseen competencias excepcionales, las cuales no pueden contrarrestarse entre sí, ya que los trabajadores de más edad ofrecen habilidades y experiencias de trabajo obtenidas en la vida, la iniciativa de los más jóvenes no puede competir contra la base de experiencia de los adultos adquirida en los años de su fuerza laboral, en tal sentido, la variedad es un complemento para la organización, logrando así una igualdad laboral.

Complementando lo anterior, Neumann (2011) menciona en términos de rentabilidad:

Las mujeres mayores de 40 tienen otro tipo de ventajas: no tienen riesgos de embarazos porque lo que no hay incapacidades por maternidad; sus hijos ya superaron la etapa de llevarlos mes con mes al pediatra, recogerlos a la escuela, o solicitar permisos para acudir a los festivales escolares, por lo que tienen el tiempo completo para las empresas; están en la plenitud física y mental; tanto hombres como mujeres son más responsables, comprometidos y difícilmente "botan" el trabajo; ya están capacitados y solo requieren actualizarse.(p.4).

Sin duda la edad ya no es sinónimo de experiencia, más bien se ha convertido en un problema para los empresarios, ya que estas no lo ven como una oportunidad de contar con personas de buenos prototipos, al contrario los consideran como un gran "compromiso" por los diferentes estereotipos negativos que se tiene sobre estos,

pues los sueldos altos, la baja adaptabilidad a los cambios, en que solo piensen en jubilarse, el poco interés para trabajar etc. puede sonar desalmado y un poco exagerado pero así lo ha demostrado las estadísticas y la experiencia de mucha gente, pues la realidad actual es una que muchas personas desconocen, ya que están exentas aún de pasar por esta difícil situación, aunque sin duda hay adultos que no colocan de parte de ellos por mejorar, por equilibrar sus capacidades y competencias que lo hagan una persona competitiva en el mercado laboral, ya que la clave está en aprovechar el gran potencial de la fuerza de trabajo y si esta se logra con una gran variedad de personas (jóvenes, adultos, hombres o mujeres) formando así una sociedad más dinámica y equitativa.

El poco control del gobierno para proteger a estos ciudadanos no se aplica con gran rigurosidad o más bien la falta de interés por parte de estos entes son evidenciados a través de estadísticas y aun así sigue aumentando este paradigma, no somos conscientes de la incongruencia que se comete, pues aquellos que no tiene una propia empresa, negocio o un sustento estable, son personas sometidas a una situación ambigua, puesto que nunca se sabe con qué suerte cuenten a la hora de buscar un trabajo. Pero no solo el desempleo afecta a este conglomerado, sino que también a causa de todos estos acontecimientos negativos que afectan en gran medida a las personas adultas se ha pronunciado diferentes enfermedades como lo son la depresión, enfermedades psicológicas, la falta de apetito, estrés, etc. Son tantos la causa-efecto que trae consigo este fenómeno y aunque por ahora algunos como nosotros contamos con el privilegio de la juventud si esto no se detiene a tiempo llega el momento que las víctimas futuras seamos nosotros mismos.

Conclusión

La información presentada en este artículo se hace con el fin de responder por qué se discrimina a las personas mayores a 40 años, donde se evidencia que los agentes de la sociedad han aplicado tácticas que han provocado exclusión y aumento en el desempleo a causa de la discriminación por edad, y aunque los entes gubernamentales han establecido normas para controlar, se siguen aludiendo a estas, de forma directa o indirectamente inclusive valiéndose de estrategias tácticas al momento de las convocatorias, reclutamiento y selección de personal, ante el impedimento de hacer público la

preferencia y requerimiento de personal joven para la organización en razón de que el Estado a través del Ministerio de la Protección Social sanciona a las entidades que violen la normatividad con multas de hasta 50 SMMLV. Pero aun así se sigue con esta preferencia, pues en la sociedad moderna, el dominado "persona mayor" ha sido construido desde un paradigma por la prevalencia de estereotipos negativos y donde se ha generalizado el comportamiento, habilidad y competencia de cada una de las personas que sobre pasan los 40 años.

En las diferentes indagaciones bibliográficas se encontró los principales estereotipos negativos que adaptan los empresarios al momento de no contratar a este prototipo de personas como lo son: resistencia al cambio y a las nuevas tecnologías, deterioro de la productividad, mala imagen por mano de obra envejecida, deterioro de la capacidad física y capacidades, mayores sueldos a comparación a los más jóvenes, menos niveles de memoria y capacidad física. Y aunque existen múltiples estereotipos que hacen que este suceso se evidencie en este caso son los de mayor prevalencia adoptadas por las organizaciones. Así mismo, también existen ventajas al incluir de lleno a las personas adultas al mundo productivo, donde deberían prevalecer más que aquellos prototipos inventados pues no hay un estudio científico que los argumente.

Pero desde la identificación de esta problemática, y hasta la fecha no se ha podido dar soluciones efectivas. Situación que se podría mejorar, si los dirigentes empresariales y gubernamentales se apartan de ese capital impaciente (de alto rendimiento en el corto plazo) e incluyen en sus planes de acción una perspectiva ética donde se reconozca la variabilidad y diversidad de experiencias y se garantice la igualdad de condiciones de los ciudadanos en el plano laboral, manteniendo una responsabilidad social, abarcando el cumplimiento estricto de las obligaciones legales, la preocupación social, laboral y ambiental, mejorar la calidad de vida de las personas, predominando sus derechos y sean tratados como un recurso humano y de participación real.

Literatura citada

Aparicio Tovar, J., & Olmo Gascón, A. M. (2007). La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo.
Araico, A. S. (1997). El empleo, los trabajadores mayores

y los jóvenes. Cuadernos de Relaciones Laborales, (11), 203-235.
Araico, A. S. (2007). La relación con el empleo de los trabajadores mayores. Cuadernos de relaciones laborales, 24(2), 29-147.
Azaña, Y. S. U. (2002). Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (33).
Bazo, M. T. (2012). El desafío del envejecimiento. *Envejecimiento poblacional y el reto de la dependencia: El desafío del envejecimiento en los sistemas sanitarios y sociales de España y Europa*, 11, 17.
Constitución Política de Colombia. (1991). Santafé de Bogotá: Asamblea Nacional Constituyente, Colombia.
Cruz, F., Aktouf, O., & Carvajal, R. (2003). El lado inhumano de las organizaciones. Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad del Valle. Cali.
Huenchuan, S., & Morlachetti, A. (2007). Derechos sociales y envejecimiento: modalidades y perspectivas de respeto y garantía en América Latina. *Notas de población*, (85).
Jiménez, N. T. Discriminación por razón de edad y derecho al trabajo Age discrimination and employment rights, (2013)
Lehr, U., & Pohlmann, S. (2004). Participación de las personas mayores en el mercado de trabajo y en la sociedad. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 39, (3), 180-184.
Ley 1010 de 2006. Congreso de la Republica. Colombia.
Ley 1429 de 30 de diciembre de 2010. Congreso de la Republica. Colombia.
Ley 931 de 30 de diciembre de 2004. Congreso de la Republica. Colombia
McCann, R. M. (2012). Discriminación laboral por razones de edad: ageism at work (Vol. 11). Editorial UOC.
Ministerio de trabajo, Informe Dirección De Generación Y Protección Del Empleo Y Subsidio Familiar.
Miralles, I. (2010). Vejez productiva: El reconocimiento de las personas mayores como un recurso indispensable en la sociedad. *Kairos: Revista de temas sociales*, (26), 4.
Miralles, I. (2011). Envejecimiento Productivo: Las contribuciones de las personas mayores desde la cotidianidad. *Trabajo y sociedad*, (16), 137-161.
Neumann A.B. (2011). El destino ya nos alcanzó. Obsoleto a los 35 años. (Vol 3). Editorial Eumed.net
Pérez, J., & Nogareda, C. (1999). Envejecimiento y trabajo: La gestión de la edad. *Notas Técnicas de Prevención Edición Electrónica*, 6, 366.
Tapia Hermida, A. (2010). La edad como criterio normativo. Conculcación de la libertad de trabajar y del derecho al trabajo. *Revista de trabajo y Seguridad Social. Recursos humanos*, (326), 81-126.
Uguina, J. M., Gómez, C. A., Royo, M. T. B., Agudo, E. M. B., Domínguez, C. C., de Castro Freixo, G., & Lima, G. M. Q. (2009). Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión en el ámbito social

(e-book). Lex Nova.

Velasco Portero, M. T., & Gutiérrez García, E. (2007). Discriminación por razón de edad versus fomento del empleo. Comentario a la STCE de 22 de noviembre de 2005. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (67), 317-325.