



**La edad como factor de discriminación laboral en Colombia**

Hernando Antonio Montoya Sepúlveda

Monografía presentada para optar al título de Abogado

Tutor

Berta Fanny Osorio Salazar, Magíster (MSc) en Derecho Privado

Universidad de Antioquia  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Derecho  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2022

---

Cita

(Montoya, 2022)

---

Referencia

Montoya, H. (2018). *La edad como factor de discriminación laboral en Colombia* [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)

---



Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

**Repositorio Institucional:** <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co)

**Rector:** John Jairo Arboleda Céspedes.

**Decano/Director:** Luquegi Gil Neira.

**Jefe departamento:** Ana Victoria Vásquez Cárdenas.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

## **Dedicatoria**

A mis tres hermosos hijos y esposa, que siempre me han llenado de amor, apoyo y nunca han perdido la fe en mis capacidades para la superación personal y profesional. Con esto comienza un nuevo capítulo en nuestras vidas.

## **Agradecimientos**

A todos mis hermanos; a Paola, Charly y Deisy, sobrinos de mi esposa que son como míos; a amigos de toda la vida que me han animado todos estos años para que lleve a feliz término esta etapa de mi vida.

## Tabla de contenido

Resumen .....	9
Abstract .....	10
Introducción .....	11
1. Discriminación laboral .....	16
1.1 Conceptos, generalidades y evolución de la discriminación laboral.....	16
1.2 La discriminación laboral en la Constitución Política de Colombia de 1991: vistos desde la jurisprudencia y la doctrina .....	19
1.3 Tratamiento de la discriminación en la declaración universal de los Derechos humanos ...	24
1.4 Los tratados internacionales suscritos por Colombia sobre la discriminación y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT para erradicar la discriminación laboral por edad. ....	28
2. Análisis del tratamiento de la edad, en algunos países como Estados Unidos, España, y otros países de la Unión Europea. ....	31
2.1 Tratamiento de la Edad laboral en Estados Unidos.....	31
2.2 Tratamiento de la Edad laboral en España .....	32
2.3 Tratamiento de la Edad laboral en otros países de la Unión Europea.....	34
3. Teoría de la carga de la prueba en la Jurisdicción Laboral y aplicabilidad de su inversión para probar hechos relacionados con la discriminación laboral por razón de la edad .....	35
3.1 Teoría de la carga dinámica de la prueba .....	37
3.2 Teoría de la inversión de la carga de la prueba .....	39
3.3 Concepto de excepción.....	39

4. Eficacia de la Ley 931 de 2004 para ejercer control a la discriminación laboral por razón de la edad en Colombia comparada con la derogada Ley 15 de 1958.....40

Referencias .....45

## Lista de tablas

<b>Tabla 1.</b> Artículos sobre la igualdad y no discriminación .....	22
<b>Tabla 2.</b> Convenios con la OIT ratificados por Colombia para erradicar la discriminación laboral .....	29
<b>Tabla 3.</b> Tratamiento de la Edad en Europa .....	34

## Lista de figuras

<b>Figura 1.</b> Características del principio de la carga de la prueba.....	36
<b>Figura 2.</b> Momentos para aplicar la Teoría de la carga dinámica de la prueba.....	38
<b>Figura 3.</b> Modificaciones de la ley 931 de 2004 a la ley 15 de 1958.....	41

## **Resumen**

Este trabajo tiene como finalidad, revisar la eficacia de la Ley 931 de 2004 en la protección al ciudadano ante la discriminación laboral por razón de la edad, vista desde la constitución y recolección de la prueba dentro de ámbito privado para acceder al trabajo en las condiciones previstas en la Carta Política de 1991 y los Tratados Internacionales ratificados por Colombia en esta materia, para ello, se focaliza en cuatro fases: la primera revisa los conceptos tanto jurídicos y académicos sobre la discriminación laboral; en segundo lugar, se realiza un análisis del tratamiento de la edad, en algunos países como Estados Unidos, España, y otros países de la Unión Europea; en tercer lugar, se hace una revisión sobre la teoría de la carga de la prueba en la Jurisdicción Laboral y aplicabilidad de su inversión para probar hechos relacionados con la discriminación laboral por razón de la edad; y por último, se estudia la eficacia de la Ley 931 de 2004 para ejercer control a la discriminación laboral por razón de la edad en Colombia comparada con la derogada Ley 15 de 1958. Como resultado general, se indica que la ley 931 de 2004 ofrece el derecho de eliminar a un aspirante al trabajo por el solo hecho de su edad; pero ello, va en contra vía del derecho laboral y la no exclusión, por lo que por sí mismo, no se puede generar cualquier tipo de discriminación laboral por su condición de discapacidad.

*Palabras clave:* Exclusión laboral; incapacidad; jurisprudencia; carga de la prueba; eficacia.

---

### Abstract

The purpose of this work is to review the effectiveness of Law 931 of 2004 in the protection of citizens against employment discrimination based on age, seen since the constitution and collection of evidence within the private sphere to access work under the conditions provided for in the Political Charter of 1991 and the International Treaties ratified by Colombia in this matter, to this end, it focuses on four phases: the first reviews both legal and academic concepts on employment discrimination; secondly, a study of the treatment of age is carried out in some countries such as the United States, Spain, and other countries of the European Union; thirdly, a review is made on the theory of the burden of proof in the Labor Jurisdiction and applicability of its investment to prove facts related to employment discrimination based on age; and finally, the effectiveness of Law 931 of 2004 to control employment discrimination based on age in Colombia compared to the repealed Law 15 of 1958 is studied. As a general result, it is indicated that Law 931 of 2004 offers the right to eliminate an applicant to work for the mere fact of his age; but this goes against labor law and non-exclusion, so by itself, you cannot generate any type of employment discrimination due to your disability condition.

*Keywords:* exclusion from work; disability; jurisprudence; burden of proof; efficiency.

---

## Introducción

El trabajo se constituye en uno de los principales medios para garantizar la previsión de los elementos necesarios para la supervivencia del ser humano y la existencia material del grupo social a través del desarrollo de la economía.

La posibilidad de ostentar un trabajo en condiciones dignas y justas durante la edad productiva del individuo, fue consagrada por el constituyente primario en el artículo 25 de la Constitución de 1991, con rango de Derecho Fundamental a fin de que los ciudadanos accedan al e imponiendo al Estado el deber especial de protegerlo y a la sociedad la obligación de promoverlo.

La Constitución de 1991 en su artículo 54, impone al Estado el deber de “(...) propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (...)”, en armonía con el artículo 13 constitucional, en lo atinente a la igualdad ante la ley, la misma protección de sus derechos y libertades, como acceso a las oportunidades que el mismo Estado y la sociedad le brinda sin que sea discriminado (Colombia. Presidencia de la República, 1991).

Si bien el constituyente primario en nuestra constitución vigente, se valió del derecho moderno para consagrar las normas relativas a la protección del trabajo, podría afirmarse que no ha contado con la suficiente voluntad política por parte del ejecutivo para garantizar su promoción, el acceso para las personas en edad de trabajar y mucho menos para combatir las diferentes formas de discriminación que aún hoy se presentan dentro del mercado laboral, en especial la discriminación por razones de la edad en el sector privado. El ejecutivo sólo hasta el año 2004 con la expedición de la Ley 931, asume parte del compromiso con los postulados constitucionales en esta materia. Para el año 2010, seis años después, está ley aún se encuentra sin reglamentar, lo que deja en entredicho el carácter de prioritario que representa el asunto para el gobierno.

La Ley 931 de diciembre 30 de 2004, deroga tácitamente la Ley 15 del 24 de noviembre de 1958 y su Decreto Reglamentario, el 1256 de 1960. Estas dos normas prescribían mecanismos de control por parte de la autoridad laboral para vigilar la discriminación por razón de la edad tanto en el sector público como en el sector privado, lo que no hace la que se encuentra en vigencia desde el año 2004.

Siendo este un parámetro de medidad que garantiza la obligatoriedad a las empresas para que dentro de su personal haya un número determinado de trabajadores mayores de 40 años. Por su parte el artículo segundo de manera complementaria dictamina que “(...) los patronos deberán

---

informar semestralmente a la Oficina Seccional del Trabajo correspondiente la forma como hayan dado cumplimiento a esta ley” (Artículo 2); constituyéndose en la posibilidad de recopilar pruebas contra aquellos patronos que infringieran la ley al no reportar en los términos indicados al ente de control el cumplimiento de lo ordenado en su artículo primero.

Además, el párrafo único de este artículo describe la sanción y determina la autoridad competente al decir que “El Ministerio del Trabajo podrá imponer multas sucesivas hasta por cuantía no inferior a quinientos pesos (\$500.00) a los patronos que eludan el cumplimiento de la obligación a que esta Ley se refiere”.

Por otro lado el Decreto 1258 de 1960, al reglamentar la Ley 15 de 1958, en su artículo cuarto desarrolla aún más la posibilidad de constituir pruebas en contra de los patronos frente a sus prácticas discriminatorias por razón de la edad al prever las visitas del Ministerio del Trabajo a las empresas para verificar el cumplimiento de la ley en cuanto a las proporciones indicadas y las posibilidad de proferir resoluciones motivadas con las respectivas sanciones al comprobar dicho incumplimiento y cuando el patrono no pueda las excepciones indicadas en el artículo segundo de dicho decreto, como por ejemplo; que no ha recibido solicitudes de personas mayores de 40 años, o aun habiéndolas recibido, no ha contratado nuevos trabajadores.

Además, en su artículo 5, dicho decreto posibilitaba la actuación directa de las personas que hubiesen sido lesionadas, al formular denuncias contra los patronos que los rechazaban bajo la presunción de haber sido discriminados por su edad, desatándose una investigación administrativa, incluso de oficio dirigida por el inspector del trabajo.

Volviendo a la Ley 931 de 2004, se encuentra que esta no es clara en cuanto a los mecanismos para hacer seguimiento y control a los patronos o empresas que la infrinjan, y mucho menos determina la manera para que sea constituida la prueba que dé cuenta de tal discriminación por razón de la edad. De manera vaga, en su artículo cuarto plantea que corresponde al Ministerio de Protección Social la vigilancia y sanción de quienes violen esta ley, ordenando además en su artículo tercero que sean modificados los reglamentos que contemplen cualquier forma de discriminación (Colombia. Congreso de la República, 2004).

Podría afirmarse, que con esta ley no le queda más al Estado que hacer pedagogía para que el sector público y privado observen la norma y recaiga en la buena fe la no realización de prácticas discriminatorias por razón de la edad; tal como lo afirmó el Ministerio del Trabajo y la Protección Social a través del Viceministerio de Relaciones Laborales en la época que fue expedida dicha Ley:

(...) muchos colombianos no han encontrado oportunidades porque se han visto discriminados. Infortunadamente, esa discriminación no es fácil de detectar ni de probar, pero por lo menos ya existe un instrumento mediante el cual se determina un camino cuando esa exclusión se materializa, se patentiza y se puede probar, se han identificado ofertas consideradas como discriminatorias para realizar las inspecciones pertinentes, pero lo que se encuentra es una falta de cultura frente a la equidad en el trabajo (Subrayado fuera del texto).

El Estado y el ordenamiento laboral colombiano, no deberían conformarse con la información que se publica en los clasificados de la prensa que expresan limitaciones de edad para los aspirantes a un trabajo, como única posibilidad de probar la discriminación por razón de la edad y sin que se constituya un lesionado claramente determinado.

Este estudio pretende ahondar en el problema que ha representado la recaudación de la prueba en materia de la discriminación laboral por razón de la edad dentro de nuestro sistema jurídico laboral, con especial énfasis en lo relativo al acceso al trabajo dentro del sector privado. Esto debido entre otras cosas, a la inexistencia de una relación laboral y a la inoperancia de los mecanismos previstos por la ley vigente para la intervención del Estado frente a su violación.

Para ello necesariamente habrá que detenerse en los distintos medios de prueba en materia laboral para analizar su aplicabilidad y eficacia para probar la discriminación por razón de la edad al momento de acceder a un trabajo dentro del sector privado, además del concepto de la carga de la prueba y la validez de su inversión en el caso de estudio.

De acuerdo con las leyes procesales, en los procedimientos donde la parte demandante se fundamente en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, será la parte demandada la que tenga que probar la ausencia de tal discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

La Constitución Política establece que es un deber de los ciudadanos colaborar con la administración de justicia. En consecuencia, en derecho laboral se le denomina a la teoría mencionada: “Redistribución de carga de la prueba”. En otras legislaciones como la boliviana, en derecho laboral se mantiene la regla según la cual, debe probar quien tiene la prueba en su poder. La idea sería dejar en el juez la posibilidad de hacer la inversión de la carga de la prueba en cualquier momento antes de la sentencia.

Se partirá del presupuesto, que lo relativo a la edad para acceder al trabajo dentro del sector público, están medianamente resultas por normas especiales dictadas por el legislador bajo la autoridad de la Constitución, la cual señala edades mínimas para proveer ciertos cargos públicos o

---

el ejercicio de determinadas funciones públicas, que, por su carácter de interés general, busca garantizar cierto grado de aptitud y madurez en el conciudadano aspirante. Sobre ello se han pronunciado ampliamente las cortes, las cuales, en su jurisprudencia, han sentado que los regímenes especiales objeto de sus estudios no son discriminatorios dada la potestad del constituyente primario para dictarlos.

Para la comprensión integral del tema propuesto, será importante desarrollar un acápite acerca de estos regímenes especiales que señalan edad mínima para el acceso a determinados cargos públicos, sus excepciones y el recaudo de la prueba en los casos que se presenta efectivamente la discriminación por razón de la edad en las convocatorias que realiza el sector público.

Además, al tratarse principalmente de estudiar los asuntos que conciernen a las dificultades probatorias de la discriminación laboral por razón de la edad en el sector privado, será imperante hacer una exploración de algunos de los aspectos que han marcado la cultura de las empresas en Colombia con respecto a la edad del trabajador y su relación con la productividad.

Con respecto a lo cultural, la Psicóloga y orientadora laboral Natalia Moreno de Luca, sostiene que:

Las empresas han establecido como requisito para desempeñar un cargo, la edad, y no cualquier edad, sino los 35 años, cuando se supone que el ser humano comienza una etapa de plena madurez psíquica e intelectual, una mayor serenidad espiritual y sobre todo, cuando ha acumulado una experiencia que lo hace apto para desempeñar cualquier trabajo (...) Lo anterior es clara demostración del subdesarrollo cultural del país, que incluso puede tener connotaciones más graves que el propio subdesarrollo económico y social. Es una visión miope del enorme aporte que una fuerza laboral experimentada puede proporcionar al desarrollo productivo del país. La acumulación de conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral y capacitación permanente, sustentan el crecimiento económico de los países más desarrollados del mundo.

También el profesor William Ouchi, autor de la teoría Z, declaró para el periódico *El Tiempo* en el año 2005 que:

La clave de una mayor productividad está en implicar a los trabajadores en el proceso. Su objetivo es combatir la discriminación, ante la evidencia de que la exclusión de personas de 40 años es una práctica muy común, que convierte en viejos y jubilados, en forma prematura,

a un enorme número de colombianos en plena edad productiva y cuando tienen más obligaciones familiares (López, 2009, p. 25).

Aparece entonces, la posibilidad de contrastar la realidad social con relación al empleo y su promoción, con la eficacia del ordenamiento jurídico laboral colombiano como herramienta del Estado para protegerlo y garantizar el acceso a él a todos los ciudadanos en condiciones de igualdad. Contrarrestando así la discriminación por razón de la edad para materializar los postulados en la Constitución Política de 1991.

## **1. Discriminación laboral**

### **1.1 Conceptos, generalidades y evolución de la discriminación laboral**

Un breve recorrido histórico para comprender el surgimiento de las distintas formas de discriminación en general y la laboral en particular. Los seres humanos siempre se han regido por estructuras de poder, construidas y determinadas por relaciones bidireccionales entre unos que ordenan y otros que obedecen (Carbonell, Rodríguez, García, & Gutiérrez, 2007); así mismo, quienes ostentan el poder, lo ha obtenido principalmente a través del quebrantamiento de la voluntad del más “débil” y una de las formas más conocidas, duraderas en el tiempo y eficaces para su sometimiento, es el infundirle miedo ejerciéndole violencia física o psicológica, que si bien la primera va encaminada a producir la segunda, está misma puede operar de manera inconexa (Rosales & Rojas, 2012).

En ese sentido, el concepto de discriminación es una evolución de la modernidad, de la idea de civilización o desde la reflexión sobre la igualdad entre todos los seres humanos, podría, pues como se dijo antes, en la antigüedad estaban los esclavos y la nobleza, los artesanos y los ciudadanos, entonces fue a través de las conquistas de derechos, por ejemplo: que se abolió la esclavitud, la comunidad afroamericana pudieron usar los restaurantes y baños que usaban los blancos y las mujeres pudieron votar. Se desarrollaron los conceptos de igualdad y dignidad humana (Despaigne, 2015).

Por otro lado, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, en su artículo primero, define la discriminación racial como:

Toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades (ONU, 1969, p. 1).

La discriminación, es un concepto mucho más amplio, que no solo abarca el tema racial o bajo contextos agresivos de rechazo racista, sino que, por el contrario, se manifiesta a través de otras muchas prácticas que la sociedad, y que, en muchas circunstancias, estas prácticas suelen estar normalizadas provocando una desigualdad material en determinados grupos de ciudadanos,

más allá del origen étnico o unas características culturales diferenciadas (Fundación Secretariado Gitano, 2015).

Por otro lado, Becker (2010) en su publicación “The Economics of Discriminación”, describe la discriminación como una preferencia o un gusto, los empleadores o los grupos de empleadores tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de trabajadores con determinadas características personales, sacrificando su productividad a cambio de ejercer su prejuicio, con una actitud discriminatoria de desigualdad desde la selección; en esta línea, Gross (1978), relaciona la discriminación como una práctica social violatoria de derechos fundamentales, donde abre otros espacios donde ca la discriminación más allá de racial, tales como el derecho, la vivienda, el hospedaje público, los servicios sociales y el empleo, ante ello argumenta:

El rasgo central de la discriminación como un problema social consiste en juzgar a la gente solamente como miembro de un grupo despreciado, y debemos descubrir cuándo es moralmente erróneo hacerlo (...) Lo que queremos saber es cuándo un miembro de un grupo puede no ser legítimamente discriminado sobre la base de su pertenencia grupal (Gross, 1978, p. 10).

Se puede indicar, que esta definición se asemeja a un concepto mucho más general de la discriminación, mucho más amplia en términos de los derechos fundamentales como el derecho a la vivienda, a la justicia equitativa o al trabajo; en este sentido manera implícita, la definición de Gross puede incluirse en las variantes del sentido técnico de discriminación que aquí se ha defendido.

Con estos antecedentes, explico mi propia definición conceptual de la discriminación sobre la base de las definiciones circulantes en el espacio jurídico que he tomado como ejemplo: la discriminación es una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez, 2005, p. 28).

Así mismo, también Gross (1978), plantea otro modelo que denomina la teoría de “discriminación por estadística”, mediante el cual los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de diferentes grupos y no las individuales, la concerniente a un grupo es (o se cree que es) relativamente completa y dada que la obtención de información más detallada implica costos adicionales, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el

---

promedio del grupo y según los juicios de valor en los que considera sexo, raza, edad, entre otras características.

Desde un contexto histórico y sociológico, se ha demostrado que históricamente se ha normalizado el ejercer derechos y oportunidades fundamentales poco ortodoxos con cierto tipo de personas, y que dicho tratamiento no se desprende directamente de la exigencia de tratamiento homogéneo; por lo que la misma definición de discriminación, sea transitada a una definición desde el principio de la no discriminación, es decir, que incluya en su concepto la defensa por evitar que existan tratamientos diferenciados y que su construcción sea a partir del valor de la igualdad.

De este modo, la no discriminación es el derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de tal modo que se le haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles, siempre y cuando un tratamiento preferencial temporal hacia ella o hacia su grupo de adscripción no sea necesario para reponer o compensar el daño histórico y la situación de debilidad y vulnerabilidad actuales causados por prácticas discriminatorias previas contra su grupo (Rodríguez, 2005, p. 28).

Por otro lado, bajo un contexto más especializado, como es el caso del ámbito laboral que se identifica el primer instrumento que contiene una definición, el Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1958 en su artículo 1, que refiere:

(...) el término discriminación comprende: a) 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 (OIT, 1958, p.1).

En cuanto a la discriminación, observado desde la variable de la edad, esta estigmatiza y aumenta los factores de desigualdad, con una diversidad de rasgos, en especial mediante la discriminación y la vulneración de derechos, en comparación con aquellos otros adultos que no están catalogados en la fase de envejecimiento o de edad avanzada (Neugarten, 1987), en muchos países, el factor edad resulta determinante para la organización social e influye en condicionar la situación de los adultos mayores y restringir su autonomía.

La idea que subyace es superar los estereotipos de una concepción negativa de la vejez basada en la reducción de sus capacidades físicas, mentales y económicas, cuyo resultado es la generación de un conjunto de restricciones que afectan su autonomía y generan una cultura de dependencia que es tratada sólo mediante medidas de asistencia social (Gómez, 2013, 91).

## **1.2 La discriminación laboral en la Constitución Política de Colombia de 1991: vistos desde la jurisprudencia y la doctrina**

La discriminación laboral, tiende en Colombia a obedecer a intereses financieros, más allá de la misma discriminación racial, política, religiosa, en esa línea, estos elementos que son contrarios a la norma colombiana y no generan un clima de paz no solo en la empresa, sino en la sociedad, sin desconocer que, además de violar el derecho al trabajo que posee toda persona, se convierte en un escenario de persecución y exclusión por motivos que no tienen que ver con el efectivo rendimiento de la persona en su puesto de trabajo (Nuvaez, 2019).

En ese entendido, la Constitución Política de Colombia de 1991, reconocida como una de las más modernas del mundo, en parte por el amplio compendio de Derechos Fundamentales irrigados por buena parte de su contenido, se ha convertido en la mayor herramienta para garantizar los derechos fundamentales desde la óptica de la vida digna de todos los ciudadanos. Dos aspectos importantes que hacen parte de este concepto y temas centrales de este estudio; son la no discriminación y el derecho fundamental al trabajo (Abadía, 2016).

Según la ley 931 de 2004, hace mención a la discriminación en cuanto a la edad, donde se estaca:

Artículo 1º. Objetivo. La presente ley tiene por objeto la protección especial por parte del Estado de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su edad para acceder al trabajo. ARTÍCULO 2º. PROHIBICIÓN. Ninguna persona natural o jurídica, de derecho público o privado, podrá exigir a los aspirantes a ocupar un cargo o ejercer un trabajo, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta en la decisión que defina la aprobación de su aspiración laboral. Los requisitos para acceder a un cargo que se encuentre vacante o a ejercer un trabajo deberán referirse a méritos o calidades de experiencia, profesión u ocupación (Colombia. Presidencia de la República, 1991, p. 1).

---

En este sentido el derecho al trabajo y la igualdad, así como su importancia para el establecimiento de un estado social de derecho, comienza su promulgación en el preámbulo de la Constitución Política de 1991, siendo dicho preámbulo la primera declaración de la finalidad del estado; así mismo, en el Título primero, de los Principio Fundamentales, Artículo 1° plantea que Colombia está fundada, entre otros preceptos; en el respeto de la dignidad humana y en el trabajo de las personas. Siendo, como ya se planteó, el trabajo un elemento fundamental para la garantía de vida dignidad de los ciudadanos (Chinchilla, 1998).

Por ello, es también uno de los fines del estado a través de sus autoridades, garantizar que tanto los principio como los derechos sean efectivos o se materialicen en las personas, con el convencimiento que ello asegura el cumplimiento de los deberes de los sociales del estado y de los particulares, como pude verse en el Artículo 2°, en este mismo título. Por otra parte, el artículo 5°, proclama que el Estado reconoce sin discriminación alguna, la primacía de los derechos de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad. Apareciendo un nuevo elemento como lo es la familia, para unirse a los conceptos de vida digna garantizada a través de los medios de sobrevivencia o cubrimiento de las necesidades básicas como lo es el trabajo (Chinchilla, 1998).

La discriminación laboral por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social proclamados por la Constitución Política de 1991, en concordancia con los tratados internacionales suscritos por Colombia que introducen como nuevo factor de discriminación la edad, recae en aquellos sujetos de derecho determinados por hacer parte del grupo de personas definidas como laboralmente activos (Bayefsky, 1990).

Es decir, los jóvenes que han alcanzado su mayoría de edad o adultos que no han alcanzado la edad de retiro forzoso, que, si bien este término es muy utilizado para referirse a empleados en el sector público, puede perfectamente adecuarse en el sector privado, pues una persona pensionada a determinada edad, puede continuar desarrollando ciertas actividades laboralmente hablando (Chinchilla, 1998).

La edad es el factor principal que determina el número de personas laboralmente activas o para decirlo de otra manera, que se encuentran hábiles para trabajar. Lo que pretende la constitución y la jurisprudencia de la corte es garantizar que todas ellas cuenten con oportunidad de acceso al trabajo y de trato dentro de el en igualdad de condiciones sin que se presente discriminación alguna, salvo las razones objetivas relacionadas con las cualidades del empleo determinadas por la empresa

o por la ley misma. se les está vulnerando este derecho a la igualdad, contenido en el artículo 13, capítulo 1° de los Derechos Fundamentales, título segundo de los derechos, las Garantías y los Deberes de la Carta Magna.

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.

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 (Colombia. Presidencia de la República, 1991, p. 12).

Las razones objetivas tienen que ver con la disponibilidad y publicitación de la vacante por las empresas públicas o privadas y una selección de aspirantes basada en un perfil que puede ser previamente definido, a partir de las necesidades del cargo disponible y todo esto contrastado con la experiencia que poseen tales aspirantes, es decir se aplica en todo el sentido de la palabra meritocracia (Escobar, 2005).

En este contexto, la ley prevé la protección de las personas en poder concursar a un empleo en igualdad de condiciones, siempre y cuando cumplan con las condiciones propios de los méritos que se requieren para el cargo al que se aspira, incluyéndose la formación y experiencia; no obstante, según Amaya (2016) no pueden a la hora de evaluación del aspirante, incurrir en penalizaciones por motivos ajenos a los planteados, y donde un factor de penalización sea precisamente la edad, ello significaría infringir no solo la ley, sino los tratados internacionales establecidos para evitar la discriminación laboral.

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

Además, la Constitución colombiana, tiene varios apartes que destacan la no discriminación y la igualdad entre los individuos (ver tabla 1), que, si bien no en todos hacen alusión a la edad, si reconocer la igualdad y la protección para que todos tengan los mismos tratos, las mismas oportunidades y que sean tomados por igual, independientemente de la raza, condicon social, edad y otros factores.

### **Tabla 1**

*Articulas sobre la igualdad y no discriminación*

<b>Artículo</b>	<b>Descripción</b>
<b>Artículo 25°</b>	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.
<b>Artículo 43°</b>	La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades
<b>Artículo 46°</b>	El Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria
<b>Artículo 53°</b>	Igualdad de oportunidades para los trabajadores
<b>Artículo 54°</b>	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

*Nota.* Elaboración propia, datos de (Colombia. Presidencia de la República, 1991)

Por su parte, la Corte Constitucional creada por mandato constitucional, por su parte, es la garante del cumplimiento e interpretación de la Constitución Política de Colombia y sus sentencias jurisprudenciales hacen parte de las fuentes más importantes del derecho; sus conceptos emitidos ya sea por consulta, revisión de tutelas o de los compendios normativos que deben pasar por allí

---

para control constitucional, son de obligatorio cumplimiento dentro de ese rol de salvaguarda de la constitución (Chinchilla, 1998).

En lo que tiene que ver con los derechos a la discriminación, la Corte Constitucional no sólo se apega a lo declarado en la Carta de 1991, sino en los tratados internacionales ratificados por Colombia, como por ejemplo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, siendo posible que esta última resulte un poco más amplia en el otorgamiento de derechos fundamentales, pero que, por su naturaleza, son incorporados en el derecho interno (Carbonell, Rodríguez, García, & Gutiérrez, 2007).

La Corte Constitucional colombiana, desde la promulgación de la Constitución en 1991, ha emitido una serie de conceptos relacionados con la discriminación desde el punto de vista del Derecho Fundamental a la igualdad como principio y valor rector de las relaciones entre las personas y de estas con el estado. Como fuente de análisis, la jurisprudencia constitucional permite comprender la intención del legislador primario o constituyente y que ello no sea desdibujado en el sistema legislativo interno (Becker, 2010).

Es conveniente entonces, revisar nuestra carta constitucional y en especial aquellos artículos que abordan la discriminación laboral por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social y por supuesto la edad, a partir de esos conceptos jurisprudenciales, así como desde el punto de vista de algunos tratadistas sobre el tema (Amaya, 2013).

En el desarrollo constitucional y jurisprudencial, uno de los fines buscados es la garantía de una vida digna, siendo el trabajo uno de los medios para alcanzarla, la generación de ingresos económicos a través de la fuerza laboral provee, al lado de la asistencia estatal, el acceso a los bienes y servicios para solventar o superar las necesidades básicas para la sobrevivencia de las personas y sus grupos familiares (Abadía, 2016).

Antes de ahondar en los artículos constitucionales expresamente dedicados a la protección del trabajo y la garantía de la igualdad como contraposición a las formas de discriminación, puede verse estos derechos fundamentales expresados en otros apartes de la misma carta, resaltando la importancia que el constituyente le brindó a estos.

De acuerdo a lo anterior, la Corte Constitucional en sentencia C-003 de 1992, se pronunció en relación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad:

(...) Desde la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, proclamada en 1789 por la Asamblea Nacional Francesa, se plasmó, como derecho del ciudadano, el de ser admitido a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según sus capacidades y sin otro criterio de distinción que el derivado de sus virtudes y de sus talentos (Colombia. Corte Constitucional, 1992).

De igual manera, la Sentencia C-563 de 1997, consagra la igualdad de oportunidades en acceso a cargos público y los momentos de retiro de la persona por alcanzar determinada edad:

La consagración legal de una edad de retiro forzoso del servicio público afecta el derecho al trabajo, pues el servidor público no puede seguir desempeñándose en su cargo. No obstante, si la fijación responde a criterios objetivos y razonables, debe afirmarse que, en principio, resulta proporcional a los fines constitucionales cuyo logro se persigue. La posibilidad de retirar a un servidor público de su empleo, una vez ha alcanzado una determina edad fijada en la ley, es un instrumento de que dispone el legislador y la administración para lograr el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos y el derecho al trabajo de los ciudadanos que aspiran a desempeñarse como trabajadores al servicio del estado (Colombia. Corte Constitucional, 1997).

Así mismo, Sentencia C-178 de 2014, también realizo pronunciamiento sobre la igualdad, indicando que a toso ciudadano se le debe ofrecer un tratamiento igual entre desiguales, aseverando que existe un derecho inviolable de que toda persona a ser tratado de manera similar a otros colocados en las mismas condiciones; además menciona:

El concepto de igualdad, obedece a un criterio típicamente relacional que se traduce en el derecho de toda persona a ser tratado de manera similar a otros colocados en las mismas condiciones, a que no se concedan privilegios ni se consagren excepciones a favor de otros individuos en idénticas circunstancias de hecho y de derecho, ni se niegue el acceso a un beneficio (...) Su prohibición constitucional va dirigida a impedir que se coarte, restrinja o excluya el ejercicio de los derechos y libertades de una o varias personas, se les niegue el acceso a un beneficio o se otorgue un privilegio solo a algunas, sin que para ello exista justificación objetiva y razonable (Colombia. Corte Constitucional, 2014).

### **1.3 Tratamiento de la discriminación en la declaración universal de los Derechos humanos**

---

La igualdad o no discriminación, es una de las normas declaradas con mayor frecuencia en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, con mayor razón, se empezó hablar de la no discriminación, y con mayor rigor lo hizo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, luego del Holocausto y el asesinato de seis millones de judíos; pero la situación no solo se concentra acá, los organismos internacionales se han abocado, en forma continua, al desarrollo y la promulgación del derecho de igualdad en diferentes contextos sociales, económicos, políticos y culturales, que incluyen además factores como empleo, remuneraciones y educación, así como buscan la eliminación de la discriminación en contextos de religión, enfermos mentales, poblaciones indígenas, entre otras cosas.

Aunque la igualdad o no discriminación es un tema dominante y recurrente en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la norma no está contemplada en la totalidad de las diversas fuentes del derecho internacional de manera única y unificada. No obstante, el tema del derecho internacional y la norma de igualdad o no discriminación se pueden abordar en términos de los problemas que plantea su definición, para los cuales el material jurídico internacional ofrece soluciones útiles (Bayefsky, 1990, p. 3).

Los acuerdos y pronunciamientos internacionales, son considerados elementos definitorios legítimamente, pero, tampoco se puede caer en el error de considerar el significado de disminución internacional como el único de todas las disposiciones de igualdad, ni siquiera como un significado derivado de una única fuente internacional; en este orden de ideas, entender cómo se trata la discriminación en el contexto internacional, es comprender las dos dimensiones estructurales que se toman en consideración para esa tarea.

Por un lado, existe una dimensión *autónoma o estructura*, que se refiere a la que menciona el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en ella, menciona la igualdad de las personas en los siguientes términos:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1959, p. 16).

Esta mención, declara que todas las personas tienen el mismo derecho de igualdad ante la ley, y que en estas reposan las garantías en sí mismas y no meramente en el contexto de una amenaza hacia otro derecho o libertad sustantivo reconocido en el Pacto; es decir, que abarca

cualquier sentido de la discriminación, bajo el contexto que se le analice, esta postura es afirmada por Comentario General que el Comité de Derechos Humanos ha emitido respecto de la no discriminación, en el que se indica:

(...) el artículo 26... establece en sí un derecho autónomo. Prohíbe la discriminación de hecho o de derecho en cualquier esfera sujeta a la normativa y la protección de las autoridades públicas. Por lo tanto, el artículo 26 se refiere a las obligaciones que se imponen a los Estados Partes en lo que respecta a sus leyes y la aplicación de sus leyes. Por consiguiente, al aprobar una ley, un Estado Parte debe velar por que se cumpla el requisito establecido en el artículo 26 de que el contenido de dicha ley no sea discriminatorio. Dicho de otro modo, la aplicación del principio de no discriminación del artículo 26 no se limita al ámbito de los derechos enunciados en el Pacto (Comité de Derechos Humanos, 1999, p. 5).

En segundo lugar, existe una dimensión *abierta o restringida*, esta hace relación a una norma de igualdad o no discriminación, misma que menciona la Carta de Naciones Unidas, donde indica que los derechos humanos y libertades fundamentales deben respetarse sin distinción en cuanto a un número limitado de motivos establecidos: raza, sexo, idioma y religión; o también, lo menciona el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, indicando que no se podrá ejercer discriminación en esta lista, o la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención Europea de Derechos Humanos prohíben la discriminación por cualquier motivo (Amaya, 2013, p. 9).

Por otro lado, y bajo el lenguaje Del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, consagran la discriminación como aquel trato de inferioridad, exclusión o estigmatización dado a una persona o grupo de personas motivos raciales, sexuales, étnicos, religiosos, políticos, étéreos, ideológicos, lingüísticos, de ubicación geográfica, de filiación, de discapacidad y de estatus migratorio, entre otros Facio (2007); en este entendido, el Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, ha definido a la discriminación como:

(...) toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y

libertades fundamentales de todas las personas (Comité de Derechos Humanos de la ONU, 2001, p. 7).

Por ello, hablar de no discriminación, se refiere al trato de la igualdad, por cuanto, esta declaración introduce como un hecho fatico; la Carta de las Naciones Unidas, señalan, que la organización tiene como prioridad, la protección y promoción de los derechos humanos sin distinción, pero no solo al goce de ese derecho solamente, sino también, al derecho a la igualdad a la que se hace referencia; en ese sentido, “la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) no es una excepción, como se desprende de la lectura de sus Arts. 1 y 24, respectivamente” (Facio, 2007, p. 5).

En resumen, a nivel internacional, existen tres tratados de derechos humanos que contienen definiciones explícitas de discriminación: en primer lugar, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial establece:

En la presente Convención la expresión “discriminación racial” denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Naciones Unidas, 1965, p.8).

En segundo lugar, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer argumenta:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Naciones Unidas, 1979, p. 6).

En tercer lugar, El Convenio de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (N° 111) indica:

A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende: a) 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 (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1958, p. 7).

#### **1.4 Los tratados internacionales suscritos por Colombia sobre la discriminación y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT para erradicar la discriminación laboral por edad.**

La Organización Internacional del Trabajo OIT, a la que está suscrita Colombia ha tratado el tema de la discriminación en el empleo y la ocupación en su Convenio número 111 del 25 de junio de 1958 y específicamente la discriminación por razones de edad en su Recomendación número 162 del 23 de junio de 1980; dicho convenio aborda en su literal a) del numeral 1º. del Artículo 1, se ocupa de describir, lo que para la época definieron como discriminación, expresando que comprende:

(...) 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 (Correa, 2008, p. 30).

Como puede verse, este aparte no es contentivo de la discriminación por edad, y, por tanto, la citada Recomendación en su preámbulo recuerda que el Convenio 111 da la posibilidad de ampliar la lista, pero que también existe a esa fecha otros instrumentos que han desarrollado en la materia para que los estados miembros garanticen el acceso al empleo de las personas de edad en igualdad de oportunidades.

Para los casos de la discriminación por edad y las demás contenidas en los convenios internacionales ratificados por Colombia, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, no ha desarrollado las políticas necesarias para contenerlas, tal como lo expresa el Artículo 2 de citado Convenio:

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (ONU, 1969).

Como no unir las deficiencias del estado Colombiano en las políticas de protección, las formas de discriminación, los altos índices de desocupación, es decir, no hay suficientes empleos disponibles para todas las personas en edad de trabajar y la estrecha relación de este último con los impactos en la seguridad social; cuando la misma Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo históricamente han transmitido su preocupación a jefes de estado y miembros de la OIT.

En esta línea, la OIT (2011), se refiere al tema de mejorar la cobertura de la seguridad social, el Consejo de jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas (JJE) avaló su importancia, entre otros objetivos, en la recuperación de la crisis económica mundial más reciente, que incorporaron el concepto en el Pacto Mundial para el Empleo aprobado por la CIT de la OIT en su reunión de junio del mismo año. El Informe Mundial sobre la Seguridad Social 2010/2011 de la OIT, citado en la misma revista, afirma que sólo el 20% de la población mundial en edad de trabajar dispone de acceso a regímenes generales de seguridad social (OIT, 2011).

Como garantizar el derecho a no ser discriminado por razones de la edad, en sus extremos, ya sea por ser joven o por ser adulto, o en el caso de las mujeres que aún se tiene el imaginario que están menos preparada y por ello no acceden al empleo en condiciones de igualdad o reciben menos remuneración que los hombres cuando el estado y los empresarios ni siquiera puede garantizar la existencia de plazas de trabajo en condiciones dignas.

En resumen, Colombia tiene ratificados 61 convenios con la Organización Mundial del Trabajo -OIT-, de los cuales 49 están aún en vigor; en cuanto a la discriminación laboral, se pueden descascar (ver tabla 1):

**Tabla 2**

*Convenios con la OIT ratificados por Colombia para erradicar la discriminación laboral*

<b>Número de Convenio</b>	<b>Propósito</b>
<b>C029</b>	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
<b>C105</b>	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
<b>C111</b>	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

---

<b>C138</b>	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años.
<b>C019</b>	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)

---

Nota. Elaboración propia, Datos de (OIT, 2020).

## **2. Análisis del tratamiento de la edad, en algunos países como Estados Unidos, España, y otros países de la Unión Europea.**

Colombia no cuenta con una legislación suficiente o unas herramientas eficaces para garantizar el derecho a no ser discriminado por la edad, salvo la Ley 931 de 2004 aún sin reglamentar y derogatoria la Ley 15 del 24 de noviembre de 1958 la cual, si contaba con su Decreto Reglamentario, el 1256 de 1960. La citada Ley vigente deja a la buena fe de los empresarios no discriminar a las personas mayores a la hora de contratarlos.

La noción de discriminación parte de la toma de conciencia de que la mera aplicación del principio de igualdad formal de los ciudadanos “ante la ley” no impide la subsistencia de desigualdades sistemáticas que afectan a las personas por su pertenencia o adscripción a determinados grupos o colectivos que se encuentran en la práctica en una posición social o jurídica de inferioridad. Por este motivo, en algunos ordenamientos, la protección frente a la discriminación no es absoluta, sino que se refiere exclusivamente a determinadas causas expresamente reconocidas por la norma.

### **2.1 Tratamiento de la Edad laboral en Estados Unidos**

En EE.UU. las compañías han tenido que pagar millones de dólares en pleitos perdidos, desde que hace 28 años (1968), se aprobó la Ley que prohíbe toda forma de discriminación etaria en los empleos.

Empresas como McDonnell Douglas, Ford, Westinghouse Electric, Boeing, Chrysler, Dow Chemicals, Pan-America, Shell, Coca-Cola, United Airlines, Exxon y Duponts, entre otras 400 firmas han sido demandadas, por individuos particulares alegando discriminación etaria, esto sin contar la legión de individuos que no denuncian al patrón, por temor a empeorar las cosas al intentar hallar una nueva ocupación.

En tal sentido, las firmas de los EE. UU han aprendido a documentar muy cuidadosamente sus razones para despedir a un empleado de edad madura, y muchos han mejorado su sistema de evaluación del desempeño profesional, midiéndose cuantitativamente su rendimiento, antes de pensar en desvincular al personal de mayor edad...aunque algunos opinan que las evaluaciones más rígidas, para medir el rendimiento, ya en principio es una forma de discriminación etaria.

---

El Consejo Nacional sobre Envejecimiento en EE. UU recomienda a los patronos realizar unas pruebas de selección que correspondan con los requisitos básicos de los oficios, en lugar de aplicar límites de edad sin mayor fundamento. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), va más lejos y sugiere que se examine a los empleados en cuanto a su motivación, poderes de concentración y autodisciplina, destreza manual y agilidad mental.

## **2.2 Tratamiento de la Edad laboral en España**

En España, no existen conceptos idóneos que permitan determinar en los trabajadores una edad o envejecimiento activo laboral, menos desde una perspectiva laboral que permita elaborar estudios jurídicos, normas o políticas públicas relativas al trabajo; sin embargo, se han determinado, que entre los 40 y los 60 años son los rangos etarios propuestos por el criterio cuantitativo, esto quiere decir que, estas estas se mantiene activas en el mundo laboral, desde un punto de vista cualitativo, no pertenecen a él, ya que no se han visto expuestos a las desigualdades caracterizadoras del colectivo (Lama, 2020).

Teóricamente, las empresas españolas han tomado medidas de amortización de puestos de trabajadores de edad, en donde se buscan una mejora de la productividad haciendo frente a la reestructuración necesaria, y un rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo con el fin de ser competitivos; No obstante, esta medida no legal pero so práctica, es contraproducente para las mismas empresas.

(...) estas medidas acarrear un conjunto de consecuencias negativas que afectan a los distintos estamentos implicados. Cabe polarizar las consecuencias negativas en tres agentes; el trabajador, principal sujeto pasivo de la situación, la empresa, sujeto activo y la sociedad, en la que se enmarcan estas situaciones y que de forma difusa vive también sus consecuencias (...) se descapitaliza la empresa de unos recursos humanos que poseían una importante experiencia y conocimientos acumulados a lo largo del tiempo. La empresa, además, tiene muchas posibilidades de experimentar procesos de desmotivación entre los trabajadores a quienes la medida aún no ha afectado (Pérez & Nogareda, 2009).

En general, el Ministerio de trabajo, no indica una edad ideal para jubilar a una persona en edad etaria, solo, a los empresarios, les exige “Asegurar chequeos de salud regulares a partir de los

45 años y antes para quienes tienen trabajos pesados, incluyendo investigación sobre el sistema musculoesquelético” (Pérez & Nogareda, 2009, p. 5); además de otras medidas y recomendaciones:

- Realizar exámenes regulares de habilidad y capacidad para el trabajo, con énfasis especial en la identificación de la habilidad suficiente o no para el trabajo diario. Estos reconocimientos harían posible identificar los primeros signos y síntomas de decremento de la habilidad para el trabajo, dando lugar a una rehabilitación y toma de medidas oportunas temprana.
- Reforzar el papel del médico del trabajo.
- Formar a los médicos del trabajo en la práctica de la negociación de la organización de los puestos de trabajo.
- Flexibilizar el tiempo de trabajo y la edad de jubilación; reducir el horario de trabajo a partir de los 60 años, aumentar las vacaciones o permisos, establecer jornadas o semanas laborales más cortas.
- Adaptar las condiciones de trabajo a las características de los trabajadores.
- Adopción de descansos de forma novedosa; mini descansos de cinco minutos cada media hora; es absurdo que los trabajadores de 25 años y los de 55 años tengan los mismos descansos (Pérez & Nogareda, 2009, p. 4).

En términos legales de jubilación, en España la edad de acceso a la pensión de depender de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral; generalmente, la edad normal de jubilación en este país es de 67 años, incluso aquellos con al menos 65 años que acrediten un número específico de años cotizados, y que tengan la voluntad para hacerlo, pueden indicar trámite para su respectiva jubilación.

Es posible jubilarse antes de cumplir los 65 años siempre que se cumplan una serie de requisitos. Así, pueden jubilarse de forma anticipada y voluntaria los trabajadores que cumplan dos años menos, como máximo, a la edad exigida que resulte de aplicación en cada caso y que acrediten un mínimo de cotización efectiva de 35 años (dos de ellos en los últimos 15). Así, en 2021, 63 años es la edad mínima para solicitar la jubilación anticipada (Escrivá, 2021. Párr. 6).

### 2.3 Tratamiento de la Edad laboral en otros países de la Unión Europea

Existe varios países de la Unión Europea, un fenómeno de la longevidad, en todos los aspectos de la vida común en toda Europa, lo que a su vez hace que en el contexto laboral cada vez aumenta la esperanza de vida y mejoran las condiciones físicas y mentales para las personas con edad avanzada, lo que les significa poder participar de la vida, y que las legislaciones de cada país realicen una prolongación de la edad límite para poder cobrar la pensión de jubilación (Argüelles, 2021).

En *España*, solo por voluntad, a partir de los 38 años, pueden pedir retiro y jubilación, pero, en general se puede laborar hasta los 67 años y es la edad para pedir la jubilación; de manera similar es en *Alemania*, que pueden iniciar a laborar desde los 15 años con algunas salvedades, y su edad de jubilación es hasta los 67 años, pero, en unas iniciativas laborales, pretender que se permita que se labore, por fuera del contexto de jubilación, hasta los 69 años; es decir, que se puede jubilar a los 67 años, pero pueden laborar sin problema ni ningún tipo de discriminación hasta los 69, que sería la edad forzosa de retiro (Argüelles, 2021).

Por su parte, *Austria* la edad de la jubilación actual es de 65 años para los hombres y de 60 para las mujeres; lo que sugiere que sea edad de retiro forzoso, pues este es para los 69 años; sin embargo, a medida que pasen los años esto ira modificándose, hasta igualarse en 65 años para equiparar hombres y mujeres, y a partir de 2024 la edad de jubilación aumentará en un año hasta que en 2033 sea de 65 años equiparando a la de los hombres, incluyendo la edad forzosa de retiro; en otros países la edad promedio es similar (ver tabla 2):

**Tabla 3.**

*Tratamiento de la Edad en Europa*

<b>País</b>	<b>Edad de jubilación</b>	<b>Edad forzosa de retiro</b>
<b>Bélgica</b>	65 años para hombres y mujeres, pueden pedir con anticipación a los 60	65 años.
<b>Bulgaria</b>	60 años las mujeres y 63 años los hombres	65 años para ambos géneros.

<b>Croacia</b>	Pueden pedir jubilación hombres y mujeres a los 65 años.	No hay edad específica, todo depende de sus capacidades físicas e intelectuales.
<b>Francia</b>	60 años para las mujeres, 62 para los hombres,	La edad para cobrar la totalidad de la pensión se retrasa hasta los 67 años, con el objetivo de motivar a los franceses a permanecer en activo durante más años (Argüelles, 2021).
<b>Italia</b>	La jubilación establecida es a los 67 años para los hombres, 65 para las mujeres, no obstante, esta puede alargarse hasta los 70 para ambos.	Los jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado laboral tienen un horizonte de retiro oficial a los 71 años como edad forzosa (Argüelles, 2021, parr. 7)

Nota: elaboración propia, datos de (Argüelles, 2021).

### **3. Teoría de la carga de la prueba en la Jurisdicción Laboral y aplicabilidad de su inversión para probar hechos relacionados con la discriminación laboral por razón de la edad**

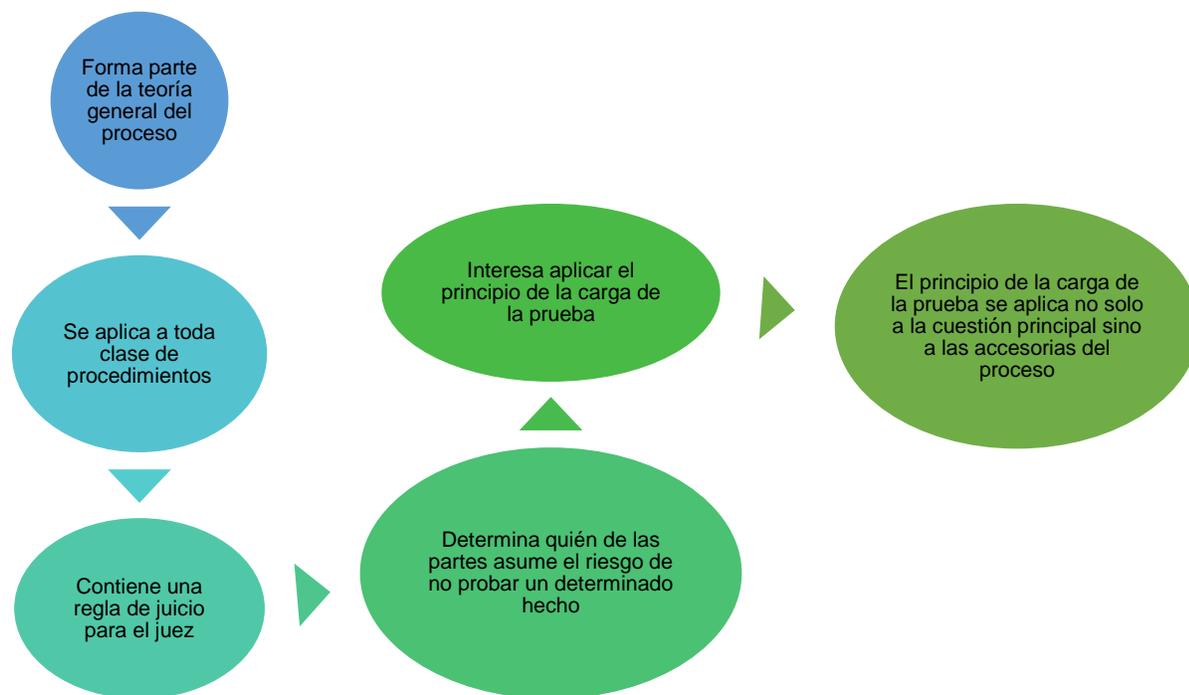
El concepto de la carga de la prueba, para Cabrales de la Pava (2013), puede ser considerado como una noción procesal que, permite dos acciones: en primer lugar, le indica al juez, cómo fallar un proceso, cuando dicho proceso no sepa han acreditado o demostrado suficientemente los hechos materia del litigio, es decir, la prueba suficiente para solucionar o darle horizonte al tema; en segundo lugar, un conjunto de reglas que indican la obligación de las partes, es decir, el demandante y demandado, que hechos les corresponde probar a cada uno (mandato a las partes) lógicamente si quieren que el caso les favorezca, o dicho de otro modo, obtener una decisión favorable por parte del juez a sus pretensiones.

(...) la carga de la prueba es el ejercicio de un derecho para el logro del propio interés, es el “poder o la facultad de ejecutar libremente ciertos actos o adoptar cierta conducta, prevista en la norma para beneficio y en interés propio, sin sujeción ni coacción y sin existir otro sujeto que tenga derecho a exigir su observancia; pero cuya inobservancia acarrea consecuencias desfavorables (López, 2001 p. 36).

El principio de la carga de la prueba, para (Cabrales de la Pava, 2013), impide que se produzca la situación conocida como *la absolucón de la instancia, o non likuet* del derecho romano, esto es, que, en un proceso, si no se acreditaban los hechos, el juez estaba obligado a sobreseer el proceso; en esta medida, el principio de la carga tiene, como características (ver figura 1) importantes:

### Figura 1.

#### *Características del principio de la carga de la prueba*



Nota. Elaboración propia. Datos de (Cabrales de la Pava, 2013, p. 57).

Estas características de la carga de la prueba, hicieron parte de unos parámetros de orden funcional dentro del proceso civil, con el objetivo de que el juez acuda a tales reglas o características, cuando no cuente con suficientes elementos probatorios para demostrar los hechos alegados por las partes, de allí que se apliquen tales reglas, ante la insuficiencia de pruebas; son embargo, cabe aclarar que esta regla no funciona ante la multiplicidad de ellas o ante la certidumbre.

Ante un pobre o escaso acervo probatorio, cualquier duda del juez sobre tener o no por demostrados los hechos, meollo, de la Litis, el operador judicial debe echar mano de las citadas reglas de la carga de la prueba, de decisiva orientación para la actividad de las partes, determinando cuál de las partes, que no haya probado los hechos en que funda sus derechos, o sus pretensiones o su defensa, o sus excepciones; tendrá que soportar una decisión desfavorable (Cabrales de la Pava, 2013, p. 58).

En la Sentencia del Consejo de Estado del 26 de mayo de 2010, con ponencia de la consejera Ruth Stella Correa Palacio, toman la siguiente definición:

Es una noción procesal que consiste en una regla de juicio, que les indica a las partes la autorresponsabilidad que tienen para que los hechos que sirven de sustento a las normas jurídicas cuya aplicación reclaman aparezcan demostrados y que, además, le indica al juez cómo debe fallar cuando no aparezcan probados tales hechos. (Consejo de Estado, 2010, p. 20).

### **3.1 Teoría de la carga dinámica de la prueba**

En un proceso, cuando evidentemente hay un hecho que es necesario aclarar, y por circunstancias del mismo hecho, la necesidad de resolverse resulta neurálgico para la resolución justa de la litis, pero resulta dificultoso aprobarlo y resolverlo a la parte a la que tal hecho le incumbe, pero en contraparte, la otra parte cuenta con mejores elementos para el efecto de prueba, el juez puede aislarse de las reglas del *onus probandi estático*; en ese sentido:

(...) indican que quien alega un hecho debe probarlo, para vincular la actividad probatoria a la noción de verdad y justificado en la buena fe procesal como deber de las partes, imponerle a la parte contraria la carga de probar tal hecho por estar en mejores condiciones para lograrlo, decir, aplicar las reglas del *onus probandi* dinámico o de la carga dinámica de la prueba (Díaz-Restrepo, 2016, p. 210).

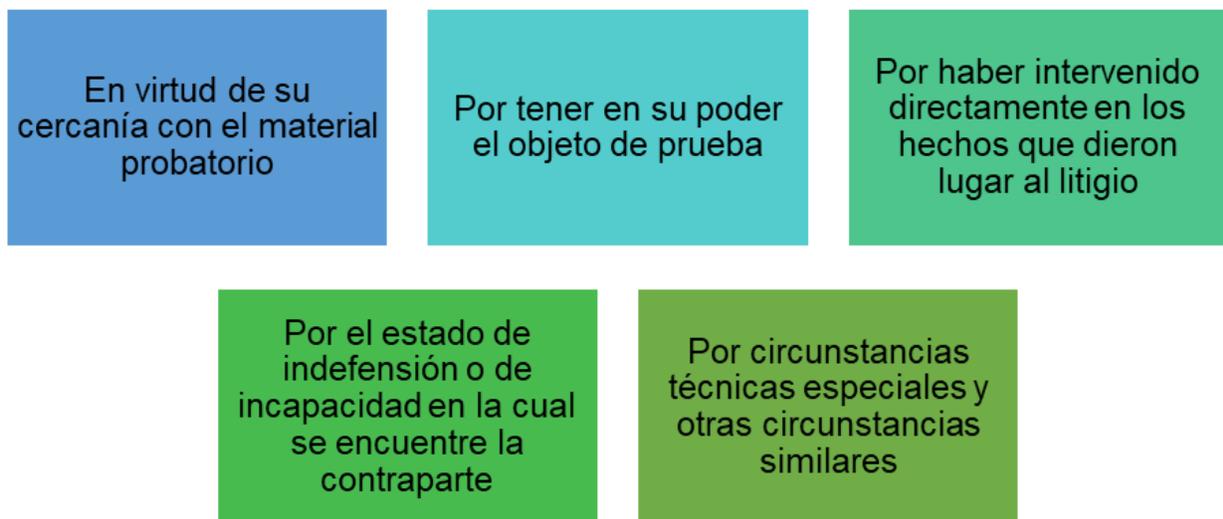
En ese orden de ideas, su origen legal en lo dispuesto en el artículo 167 inciso dos del nuevo Código General del Proceso que tiene aplicación en asuntos de naturaleza civil, comercial, de familia y agraria, laborales y otros asuntos de orden administrativo, esto se aplica entonces, cuando en determinados casos, no se encuentre o se evidencie para el efecto normas reguladoras en lo que tiene que ver con la actividad procesal.

Artículo 167. Carga de la prueba. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos (...) Cuando el juez adopte esta decisión, que será susceptible de recurso, otorgará a la parte correspondiente el término necesario para aportar o solicitar la respectiva prueba, la cual se someterá a las reglas de contradicción previstas en este código (Colombia. Congreso de la República, 2012).

En ese orden de ideas, el legislador, a través del artículo 167 del Código General del Proceso, indico en que momentos se considera en mejor posición para probar (ver figura 2), concluyendo sin mayores precisiones, que una parte está en mejor posición para probar:

### Figura 2.

*Momentos para aplicar la Teoría de la carga dinámica de la prueba*



Nota. Elaboración propia, datos de (Díaz-Restrepo, 2016, p. 211).

Estas son las posibilidades que puede acogerse un juez, según lo estipulado en el artículo 167 integran el concepto de mejor posición para probar, además, algunas de estas descritas de ellas, se debe encontrar respecto de la prueba la parte a la que se le grave, con la responsabilidad de desahogarla, a través de la distribución hecha por el juez; eso quiere decir que el proceso de

verificación la puede realizar el juez mediante el uso de su facultad de distribución de la carga de la prueba.

Como condición exigida, para que proceda la aplicación de la carga de la prueba en su modalidad dinámica, produce que esta sea una regla de aplicación excepcional sujeta a la verificación en el caso concreto de alguna de las hipótesis de hecho que dan lugar a que una de las partes sea considerada por el juez en mejor posición para desahogar la prueba (Díaz-Restrepo, 2016, p. 212).

### **3.2 Teoría de la inversión de la carga de la prueba**

La teoría de la inversión de la prueba puede mirarse desde dos perspectivas, desde un problema meramente teórico:

Por un lado, como un asunto de garantía del derecho del demandante, esto es, la carga de la prueba no le corresponde a quien alega el hecho, esto con el objetivo, de proteger a la parte más débil de la relación procesal, por lo cual se define la imposición de probar a quien le queda más fácil, es decir, al demandado; en este sentido, “ante las particularidades del caso, el demandante encuentra la justicia porque su pretensión resulta favorecida en la inversión” (Polanco, 2015, p. 221).

En segundo lugar, como una desprotección del derecho del demandado, si la anterior se buscaba proteger la parte más débil, es decir, al demandante, el aceptar esta teórica, este razonamiento vulnera el derecho a la defensa del demandado; en otras palabras, la inversión de la carga de la prueba se le hace en la sentencia o en instancias de selección eventual ante la Corte Constitucional, entonces es un escenario en el que el demandado “solo puede aceptar lo decidido, cuando ha enfrentado un juicio que, según las normas preexistentes, le informaba que no tenía el deber de probar ese hecho porque la carga de la prueba le incumbe a quien ha alegado un hecho” (García & Pérez, 2015, p.246).

### **3.3 Concepto de excepción**

Para la carga de la prueba, existen un carácter excepcional, esta se con entra en indicar que existen unos límites pues esta regla no suele ser absoluta, ni tampoco quiere decir que su aplicación en un caso particular se aplica de forma automática; esto quiere decir que su aplicación es cuando en dicha aplicación, se puedan lesionar derechos, o cuando el juez advierta que debe dar especial protección judicial a alguna de las partes dependiendo de los hechos que se estén aplicando.

(...) por ello su aplicación es de carácter excepcional, solo cuando el caso concreto, demande dificultades probatorias y se requiera entonces flexibilizar las cargas probatorias del antiguo artículo 177 del C.P.C. cuando se den los presupuestos del inciso segundo del artículo 167 C.G.P. Es importante aclarar que el Honorable Consejo de Estado, en materia de responsabilidad civil extracontractual de las entidades públicas, manejó en distintos tiempos, criterios como el de la FALLA PROBADA del Servicio y el de la FALLA PRESUNTA DEL SERVICIO, cuyos desplazamientos conceptuales, no tuvieron nada que ver con la doctrina de la carga dinámica de la prueba (Cabrales de la Pava, 2013, p. 62).

#### **4. Eficacia de la Ley 931 de 2004 para ejercer control a la discriminación laboral por razón de la edad en Colombia comparada con la derogada Ley 15 de 1958**

La ley 931 de diciembre 30 de 2004, fue originada con el fin de dictar normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad, lo que indicaba en su momento, que el espíritu único de dicha norma era brindar protección especial por parte del Estado, a todos los ciudadanos, en los concerniente a que sean tratados con igualdad y no ser discriminados por razones de su edad para acceder a un trabajo, no obstante no generaba un preámbulo para indicar a que edad hacía referencia.

Para encontrar esa connotación, basta con mirar algunos antecedentes de la misma ley 931 de 2004: por un lado, la ley inicio su trayectoria con el proyecto de Ley 68 del año 2003, a raíz de una tutela que pedía la no discriminación y el derecho al trabajo y la igualdad de las personas mayores de 30 años.

El objetivo de dicho proyecto es la protección especial por parte del Estado a los ciudadanos mayores de 30 años de edad en el momento de acceder a un empleo, Argumentaba el ponente que en las convocatorias que se realizaban en el momento se colocaba como límite hasta

treinta años (30) de edad, discriminando así a los que ya habían cumplido esa edad (Colombia. Congreso de la República, 2004)-

A partir de allí, se inició a prohibir tanto a empresas públicas o privadas exigir una edad determinada para ocupar un empleo, en esa línea, dichas empresas deberían iniciar con la modificación de sus reglamentos, para que, en posteriores convocatorias laborales, dispongan que los requisitos se refieran a condiciones de méritos o calidades de tipo profesional, personal o salud física o mental, sin que eso corresponda a ningún otro tipo de discriminación y ordenando a los empleadores las modificaciones pertinentes en los respectivo.

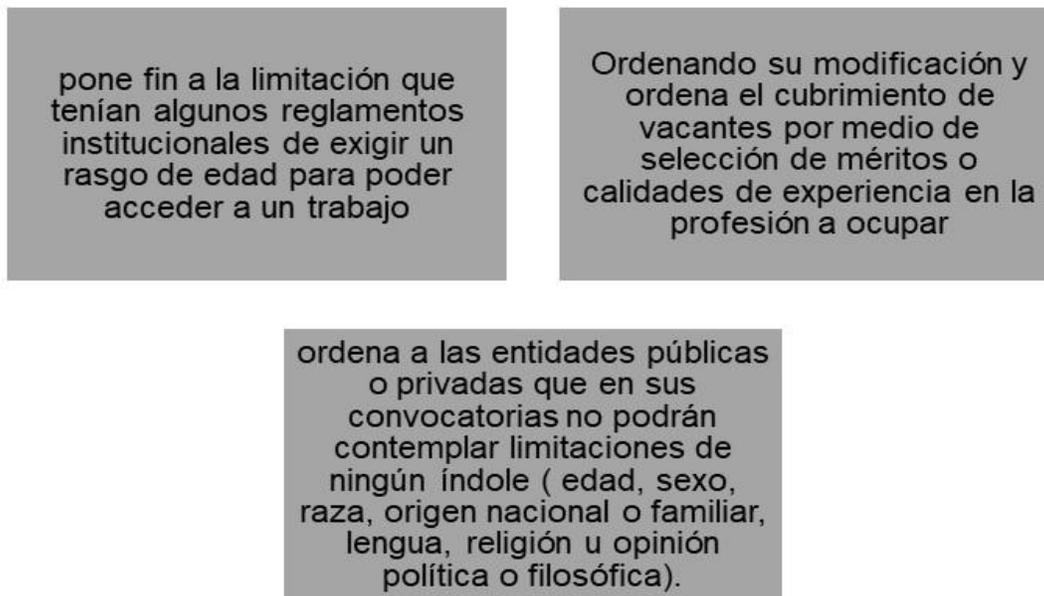
Por otro lado, se debe observar como antecedente de a la ley, que esta tuvo como iniciativa eliminar las normativas que ya se tenían en Colombia, en el contexto de la discriminación laboral mediante la Ley 15 de 1958, en donde se establecía en su artículo 1, que:

(...) los empleadores que tuviesen a su servicio más de 10 trabajadores, debían ocupar colombianos de 40 años en proporción no inferior al 10% del total de los trabajadores ordinarios y no inferior al 20% del personal calificado de especialistas o de dirección o confianza (Nuvaez, 2019, p. 10).

No obstante, esa ley fue tácitamente derogada por la mencionada ley 931 de 2004, y además de prohibir la exigencia de edad por parte de las personas naturales o jurídicas, de derecho público o derecho privado, limita (ver figura 3) ciertas características para evitar la discriminación laboral:

### **Figura 3.**

*Modificaciones de la ley 931 de 2004 a la ley 15 de 1958*



Nota. Elaboración propia, adaptado de (Barrera, 2016).

De igual manera, existió una serie de contradicciones en cuanto a la evolución de las leyes, pues estas parecían dar señales de la existencia de discriminación laboral por razones de edad: por un lado, e un ambiente de estabilización y de crecimiento, llevaba a que el país tuviera un exceso de mano de obra, que terminaba por traducirse en un fuerte aumento de la discriminación tanto a jóvenes, excluyéndolos del mercado del trabajo con distintos pretextos o sin ellos, así como a los ancianos y a otras categorías sociales.

Ante ese panorama, la Ley 789 del 2002, indico una serie de reglamentaciones e instrumentos para que las personas entre 16 y 25 años y las mayores de 50 años se les creará un régimen especial de aportes parafiscales, con el fin de promover el empleo para esos segmentos de la población; en contraste, la ley 931 del 2004, en una serie de motivos advierte que:

(...) la insoslayable realidad de que, por motivo de edad, a ciudadanos mayores de 30 años, se les está discriminando en sus aspiraciones laborales, en cuanto las empresas fijan límites máximos para su incorporación a ciudadanos menores de esa edad (...) Una interpretación de estas dos normas puede conducir a pensar que el país vive la competencia laboral de jóvenes y mayores de 50 años con los mayores de 30 años (Rojas, 2005, parr. 6).

Además, se creo un vacío con la misma ley 789, por cuanto y a pasar de reguló el ingreso de las personas al desempeño de una labor dentro de una empresa pública o privada, y de prohibir

en los reglamentos y convocatorias públicas y privadas excluyan ciertas personas por tener determinada edad, no se pronunció a la edad de retiro general o forzoso, dejando las normas de rango legal vigentes.

Ante ello, el Concepto del Consejo de Estado 1764 de 2006, indica que la edad de retiro por la edad no fue derogada por la presente ley, además, arguye que, para los mayores de 65, el hecho de que estos no puedan vincularse por motivos de edad, no se sugiere que, con salvedad de las excepciones legales, no constituye una restricción por razón de la edad para el ingreso al trabajo, que se encuentre prohibida por la ley 931 de 2004.

(...) por cuanto dicha persona tiene derecho a percibir su pensión por vejez, conforme al artículo 31 del decreto ley 2400 de 1968 y normas pertinentes, y antes bien, ella ya ha ejercido su derecho al trabajo y se debe aplicar el principio de relevo generacional, como lo explicó la Corte Constitucional en la sentencia C-351/95, de manera que no se está atentando contra el derecho al trabajo que busca amparar la ley 931. En este sentido, se deduce también que no se presenta una derogatoria tácita por parte de la ley 931 de las normas de retiro forzoso, pues éstas se refieren a personas que ya accedieron al trabajo, lo desempeñaron y tienen derecho a una pensión, que es una situación bien distinta de la contemplada en la referida ley (Consejo de Estado, 2006, p. 1).

En esta misma línea, el La Corte Constitucional (1997), en Sentencia C-563, menciona el tema del retiro forzoso, indicando que:

La fijación legal de la edad de 65 años como razón suficiente para el retiro forzoso de cargos públicos sometidos al régimen de carrera administrativa, no vulnera el derecho fundamental al mínimo vital. En efecto, la restricción impuesta a los servidores públicos que cumplen la edad de retiro forzoso es compensada por el derecho que adquieren al disfrute de la respectiva pensión de jubilación y a las garantías y prestaciones que se derivan de la especial protección y asistencia que el Estado está obligado a dispensar a las personas de la tercera edad (Colombia. Corte Constitucional, 1998).

Para finalizar, en términos de discriminación por edad para optar a un empleo público o privado, creó una ley 1780 de 2016, con el fin de para favorecer primer trabajo a jóvenes emprendedores, como forma de disminuir la discriminación por edad al trabajo, y, además, se implementó mecanismos para que las empresas puedan impactar de forma positiva la vinculación laboral con enfoque diferencial para este grupo poblacional en Colombia (Nuvaez, 2019).

En cuando a la misma ley 931 de 2004, según Amaya (2013), tiene como objetivo determinar que ningún empleador, ya sea de orden público o privado, tiene el derecho de eliminar a un aspirante al trabajo por el solo hecho de su edad; pero ello incluye también, según las normas siguientes, a generar cualquier tipo de discriminación laboral por su condición de discapacidad, de acuerdo a lo que se puede inferir; en esta línea, las situaciones de discriminación por vejez se presentan, en principio, cuando la persona tiene una edad avanzada, tal y como lo estipulado por la Corte Constitucional y el Consejo de Estado.

De allí que resulte común la existencia de dificultades por esa razón para conseguir otro empleo y el peligro de su subsistencia por no tener la edad para jubilarse. Esto ocurre porque, salvo situaciones de reconocida capacidad o antecedentes notorios, la tendencia generalizada es cubrir las plazas vacantes con trabajadores más jóvenes, con una presunción muchas veces fallida, de que tal elemento influye en una mayor productividad (Nuvaez, 2019, p. 11).

---

## Referencias

- Abadía, J. (2016). *El tema de los derechos fundamentales en Colombia*. Medellín: Universidad Cooperativa.
- Amaya, M. (05 de 7 de 2013). La Edad también es condición de discriminación para acceder a un empleo. *Activo Legal*, págs. Disponible en: <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/466-noticia070513n2>.
- Argüelles, A. (05 de 10 de 2021). ¿A qué edad nos jubilamos los europeos? *La Vanguardia de España*.
- Bayefsky, A. (1990). The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law. *Human Rights Law Journal*, 11(1), 1-34.
- Becker, G. (2010). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago press.
- Cabrales de la Pava, C. (2013). LA CARGA DE LA PRUEBA Y EL DERECHO A PROBAR EN EL CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO. *Revista Cultural UNILIBRE*, 53-71.
- Carbonell, M., Rodríguez, J., García, R., & Gutiérrez, R. (2007). *Discriminación, igualdad y diferencia política*. México, D. F: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Chinchilla, T. (1998). *Los derechos fundamentales en la CP*. Bogotá: Editorial Temis.
- Colombia. Congreso de la República. (2004). *Ley 931 de 2004. (Diciembre 30): por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad*. Diario Oficial.
- Colombia. Congreso de la República. (2012). *Ley 1564 de 2012. (julio 12): por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.
- Colombia. Corte Constitucional. (1992). *Sentencia C-003 de 1993: demanda instaurada por los ciudadanos Ricardo Aníbal Godoy Suárez, Diego M. Gómez Jaramillo, Luz Stella Pérez Ríos, Diana Elena Agudelo Velásquez, y Edgardo de Jesús Rocha Martínez. M.P Alejandro Martínez Caballero*. Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (1997). *Sentencia C-563 de 1997: Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 31 (parcial) del Decreto-Ley 2277 de 1979. M.P Eduardo Cifuentes Muñoz*. Corte Constitucional.

- Colombia. Corte Constitucional. (1998). *Sentencia C-563 de 1998: demanda de inconstitucionalidad contra la ley 80 de 1993, artículos 52, 53 y 56, y la ley 190 de 1995, artículos 18, 19 y 20. M.P Antonio Barrera Carbonell.* Corte Constitucional.
- Colombia. Corte Constitucional. (2014). *Sentencia C-178 de 2014: demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 3º, literal b), del artículo 24 de la Ley 1564 de 2012. M.P Maria Victoria Calle.* Corte Constitucional.
- Colombia. Presidencia de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia.* Presidencia de la República.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1959). Garantías especiales contra la discriminación. *Organización de los Estados Americanos. Organización de las Naciones Unidas .*
- Comité de Derechos Humanos. (1999). Observación general, 31 (80). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, 1-6.
- Comité de Derechos Humanos de la ONU. (2001). Observación General N° 18. *HRI/GEN/1Rev.2*, 7-13.
- Consejo de Estado. (2006). Concepto 1764. *Concepto Sala de Consulta C.E. 1764 de 2006 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil.*
- Despaigne, C. (2015). Modernidad, colonialidad y discriminación. *RevistaTrace*, 68, 59-80.
- Díaz-Restrepo, J. (2016). La carga dinámica de la prueba como modalidad de carga probatoria aplicada en el ordenamiento jurídico colombiano. Vulneración a la igualdad constitucional. *Revista Entramado*, 12(1), 202-221.
- Escobar, M. (2005). LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 21(96), 31-55. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232005000300002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002).
- Escrivá, J. (1 de 09 de 2021). ¿Cuál es la edad de jubilación en España? *ABC Economía*, págs. Recuperado de [https://www.abc.es/economia/abci-edad-jubilacion-espana-nsv-202108251135\\_noticia.html](https://www.abc.es/economia/abci-edad-jubilacion-espana-nsv-202108251135_noticia.html).
- Facio, A. (2007). El derecho a la no discriminación. *Corte Interamericana de Derechos Humanos*, Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22077.pdf>.
- Fundación Secretariado Gitano. (2015). *¿Qué es la discriminación?* Madrid: Guía práctica de actuación para ONG y asociaciones gitanas.

- Gómez, J. (2013). DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD, PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS LABORALES PARA ADULTOS MAYORES, UNA VISIÓN MEXICANA. *Anales de la Facultad de Derecho*, 30, 89-102.
- Gross, B. (1978). *Discrimination in Reverse. Is Turnabout Fair Play?* New York: New York University Press.
- Lama, T. (2020). LOS TRABAJADORES DE EDAD Y EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO LABORAL. *Rev. Boliv. de Derecho*, 526-557.
- López, C. (2009). *La teoría Z de william ouchi*. El Cid Editor.
- López, H. (2001). *La Prueba*. Bogotá: Editorial: DUPRE.
- Naciones Unidas. (2016). Derechos Humanos. *Manual para Parlamentarios N° 26*, Unión Interparlamentaria 2016.
- Neugarten, B. (1987). The changing meaning of age (Life Flow). *Psychology Today*, 21.
- Nuvaez, J. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), Recuperado de [http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590018/html/index.html#redalyc\\_105590018\\_ref7](http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590018/html/index.html#redalyc_105590018_ref7).
- OIT. (2011). ¿Una recaída en el empleo? *Revista Trabajo*, 73. *Organización Internacional del Trabajo*.
- ONU. (1969). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Washington D. C.: Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. (1958). Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (N° 111). *International Labour organization*.
- Pérez, J., & Nogareda, C. (2009). NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad. *Ministerio del Trabajo y asuntos sociales de España*.
- Rodríguez, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *Revista el Cotidiano*, 134, 23-29.
- Rojas, J. (2005). La ley: ¿el antídoto para evitar la discriminación laboral por edad? *Revista de Actualidad Laboral y Seguridad Social LEGIS: Revista N° 128*, Recuperado de <https://n9.cl/1jevi>.

Rosales, R., & Rojas, M. (2012). *Poder, política y democracia*. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Centro de Investigación y Estudios Políticos de Universidad de Costa Rica.