

**PROYECTO DE LEY _____ “POR MEDIO DEL CUAL SE DICTAN
DISPOSICIONES PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DE
LOS ADULTOS MEDIOS Y ADULTOS MAYORES COMO MEDIDA PARA
PREVENIR EL “EDADISMO” O LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD.**

Bogotá, D.C., de 2023

Doctor
ANDRÉS CALLE AGUAS
Presidente
Cámara de Representantes
Bogotá - Colombia

Asunto: Presentación Proyecto de Ley “Por medio del cual se dictan disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de los Adultos medios y adultos mayores como medida para evitar el “Edadismo” o la discriminación por edad”.

Respetado Presidente

En ejercicio de la facultad prevista en el Artículo 375 de la Constitución Política de Colombia y el Artículo 219 de la Ley 5ª de 1992, presentamos a consideración del Congreso de la República el proyecto de Ley N° ____ de 2023: “**Por medio del cual se dictan disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de los Adultos medios y adultos mayores como medida para evitar el “Edadismo” o la discriminación por edad**”. Con el fin de surtir el respectivo trámite legislativo.

GERARDO YEPES CARO
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

OSCAR BARRETO QUIROGA
Senador de la República de Colombia

**PROYECTO DE LEY _____ “POR MEDIO DEL CUAL SE DICTAN
DISPOSICIONES PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DE
LOS ADULTOS MEDIOS Y ADULTOS MAYORES COMO MEDIDA PARA
PREVENIR EL “EDADISMO” O LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD.**

El Congreso de Colombia

DECRETA

Artículo 1: Objeto: El presente proyecto de ley define parámetros para que las empresas de carácter público o privado garanticen la estabilidad laboral de los adultos medios y adultos mayores, como medida para prevenir el edadismo o discriminación por edad; definiéndose nuevas competencias y advertencias cuando por esta causa pueda suceder.

Parágrafo: Definiciones. Se entiende por:

Edadismo: La discriminación basada en la edad.

Adulto joven: Persona en los rangos de edad entre 18 a 44 años.

Adulto medio: Persona en los rangos de edad entre 45 a 59 años.

Adulto mayor (o anciano joven): Persona en los rangos de edad entre 60 a 74 años.

Anciano: Persona en los rangos de edad entre de 75 a 90 años.

Anciano longevo: Persona con edad a partir de los 90 años.

Artículo 2: Prohibición. Se prohíbe el edadismo en todos los ámbitos laborales en Colombia. Los empleadores tanto públicos como de derecho privado, deberán informar a la Oficina del trabajo o según corresponda, cuando se pretenda concretar un despido de un adulto medio o adulto mayor, advirtiéndolo así, que éste no se da en virtud de su edad.

Parágrafo 1: Dentro de los tiempos fijados por el Ministerio del Trabajo se reglamentarán las condiciones en las que se deba surtir la investigación, capacitando a los inspectores y sus equipos en la detección de factores directos o indirectos en los que se concreta la discriminación por edad

Parágrafo 2: El Ministerio del trabajo estimará la sanción en multa para los empleadores que tengan algún grado de culpabilidad al finalizar los procesos correspondientes.

Artículo 3: Confidencialidad de la denuncia. El Ministerio de Trabajo establecerá mecanismos para la confidencialidad de queja y/o denuncia formal entablada por el trabajador adulto medio o adulto mayor, buscando la protección del trabajador.

Artículo 4: Igualdad de Oportunidades. Se promoverá la igualdad de oportunidades en el empleo, sin importar la edad, mediante campañas de sensibilización y formación en las empresas.

Artículo 5: Programas de Formación. Las empresas fomentarán la actualización de habilidades y conocimientos de los trabajadores adultos medios y adultos mayores, mediante programas de formación.

El Ministerio de la TIC, el Ministerio de trabajo, el Sena, diseñarán una oferta de contenidos formativos en el marco de sus competencias que enfoquen una estrategia de actualización de conocimientos en TIC, analizando las brechas existentes con los otros grupos poblaciones para la pertenencia de la formación.

Las cajas de compensación familiar conforme su misionalidad diseñarán una oferta de servicios formativos para la actualización de conocimientos en medios digitales y la gestión de la empleabilidad de los adultos mayores, con cobertura a población afiliada y no afiliada.

Artículo 6: Programa de mentores y transferencia de saberes. Promover la colaboración entre generaciones, a través de la creación en las empresas de programas de mentorías y transferencia de saberes, donde los trabajadores jóvenes, aprendan de los más experimentados.

Artículo 7: Coexistencia normativa. En caso de que se encuentren dos disposiciones legales vigentes sobre el mismo tema, se utilizará la más beneficiosa para el trabajador adulto medio y adulto mayor.

Artículo 8: Vigencia y derogatorias. La presente ley regirá a partir de su publicación, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables congresistas,

GERARDO YEPES CARO
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

OSCAR BARRETO QUIROGA
Senador de la República de Colombia

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY _____ “POR MEDIO DEL CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS ADULTOS MEDIOS Y ADULTOS MAYORES COMO MEDIDA PARA PREVENIR EL “EDADISMO” O LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD.

I. OBJETO

El presente proyecto de ley define parámetros para que las empresas de carácter público o privado garanticen la estabilidad laboral de los adultos medios y adultos mayores, como medida para prevenir el edadismo o discriminación por edad; definiéndose nuevas competencias y advertencias cuando por esta causa pueda suceder.

II. ANTECEDENTES

Es necesario entender que la discriminación ha estado desde siempre ligada a los seres humanos; se concibe ésta como un trato desigual hacia una persona o hacia una colectividad, y tiene lugar cuando no se puede acceder o disfrutar de los derechos humanos, de los que otros si pueden hacerlo; donde no hay igualdad, no hay respeto, no hay sentido de humanidad; debido a distinciones injustificadas que establecen las clases sociales, la política, las leyes, la religión, las empresas económicas, las instituciones de formación o cualquier ser humano que trata a otro de manera despectiva, desigual, que lo priva de lo que quiere o puede hacer.

Se ha discriminado por todo: por lo físico, por el pensamiento, por las ideas, por la situación económica, por la política, por la religión, por el sexo, por las inclinaciones sexuales, por la edad... muchas de esas situaciones de discriminación superadas a través del tiempo, por medio de varias acciones entre ellas, las leyes, que de igual manera han sido artífices primarios generadores de acciones discriminatorias.

En el mundo se ha avanzado mucho, sin embargo tenemos profundas brechas que es necesario subsanar. En Colombia, vivimos varias discriminaciones radicales de las cuales sólo vamos a abordar una, de interés en esta exposición de motivos: La discriminación por edad, aquella denominada edadismo, y en la que se tiene el precepto primario que los adultos a causa de su edad pierden capacidades físicas, belleza estética, capacidad mental... lo que hace que se releguen, desprecien, no se valoraren, situación que en los últimos años crece, y que hoy lleva a afectar su vida laboral.

Si hacemos un barrido por la sociedad antigua, en esta se entendía a las edades avanzadas como significado de un privilegio de los dioses, como una recompensa para los justos (TREJO MATORANA, 2001) de igual manera Platón concebía la vejez feliz como una virtud, en el poema de Píndaro establece la República: *"Pero aquel que nada tiene que reprocharse abriga siempre una dulce esperanza, bienhechora, nodriza de la vejez"*.

La cultura hebrea concebía a los adultos mayores como parte importante en el ejercicio de toma de decisiones, distintas tribus dan un rol protagónico. Desde el éxodo se establece como fueron claves en el proceso de conducción de los pueblos cuando Moisés recibe una orden de Dios diciendo: "Ve, reúne a los ancianos de Israel y diles...". Igualmente, las órdenes indicaban "Vete delante del pueblo y lleva contigo a ancianos de Israel" (Reina Valera Ex 17:5, 2020).

Los romanos tenían un sociedad mayoritariamente en edad avanzada comparado a los griegos, la Tabla de Ulpiano como referencia establecía un mecanismo para fijar rentas vitalicias y eran principalmente los hombres quienes lograban estas edades, se cree que las muertes postparto ayudaban a que éste fenómeno se presentara y los viudos a menudo de 60 años terminaran en matrimonios frecuentes con jovencitas. La figura del "*parter familia*" concentraba mayoritariamente el poder en un grupo de lazos extendidos familiares. Se asegura que la república fue la mejor época, muchas personas en edad avanzada accedieron a cargos importantes, se les reconoció su valor e inclusive en el peor momento donde los excesos fueron condición de desprecio, los juicios sociales fueron individuales, pero nunca asociados a su período de vida.

Finalmente, la edad media tuvo una condición especialmente abominable y asistencial contra los débiles y desde ése momento las personas de edad avanzada aparecen como grupo especialmente discriminado por su edad al igual que los jóvenes por la insubordinación que terminaba imponiéndose por el poder de la institución de la iglesia, ésta época resalta la idea de la Ley del más fuerte, hecho que los sometió a la solidaridad familiar con el fin de obtener una subsistencia, pese a esto fue una época especialmente difícil para todos los grupos sociales. Sin embargo, la iglesia no tuvo consideración con los ancianos, la reglas monásticas establecían condiciones como la de San Benito, en ella se establece un trato a los ancianos equivalente que al de los niños, de igual manera la denominada "Regla del Maestro" termina desplazando a los ancianos a labores de portero o trabajos menores (Gafo, 1995).

Al finalizar la Edad media, el problema se agudizó, la peste negra, la viruela, la peste bubónica y otras afectaban particularmente a los jóvenes y los ancianos terminaron por recuperar su posición social y económica (TREJO MATORANA, 2001) la idea del renacimiento nuevamente genera un problema para los adultos mayores pues el culto a la figura humana se convierte en todo lo que ellos pretendían suprimir. Simon de Beauvoir en su texto *La vejez* da una mirada marxista a la idea del capitalismo marxista "(...) solo interesa el ser humano en la medida en que rinde. Después se lo desecha (...)" ¹ (MARTIN, 2022).

¹ El Papa Francisco recuerda un cuento que le contaba su abuela, que explica lo que significa descuidar a los ancianos. "Es la historia de una familia en la que el padre decidió mandar al abuelo a comer solo en la cocina porque, a medida que envejecía, empezaba a dejar caer la sopa y se ensuciaba. Pero un día ese papá, al regresar a casa, encontró a su hijo que estaba construyendo una mesa de madera porque, el mismo aislamiento, tarde o temprano le tocaría a él". "Cuidar a los ancianos y a los jóvenes es la cultura de la esperanza", L'Osservatore Romano, ed. sem. en lengua española, n. 46, viernes 15 de noviembre de 2019. https://www.vatican.va/comtent/francesco/es/cotidie/2019/documents/papa-francesco-cotidie_20190930_cultura-esperanza.html

III. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Un Estado democrático, trascendente, justo, equitativo que vele por generar oportunidades para los colombianos, y en especial promover la dignidad de las personas, debe trazar políticas que cierren las brechas a las desigualdades, en los aspectos sociales de la gente, tales como la salud, la educación, el deporte, la recreación, entre varios.

Uno de ellos, de importancia significativa es el empleo, ojala a alcance de todos, como aquel que promueve la grandeza del ser humano, lo dignifica, le permite soñar y contruir, lo hace útil y en especial sentir bien. En Colombia, hace falta mucho para lograrlo; para que los ciudadanos tengan la oportunidad de un trabajo digno y decente, con políticas públicas reales, que cierre brechas en el mundo laboral y en especial que no discrimine el acceso o permanencia en él, por diversas causas, entre ellas: la edad.

Para entender esta dinamica es bueno tener encuesta datos del DANE que establece el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo de la población a través de la denominada Población en Edad de Trabajar (PET) y responde al segmento de “las personas de 12 años y más en las zonas urbanas y 10 años y más en las zonas rurales. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva”². Esto supone, que cualquier persona en edad de trabajar tiene la posibilidad de desempeñar una labor específica en donde pueda demostrar sus habilidades y destrezas, la capacidad de adaptación y el aprendizaje continuo. De modo que nadie podría ser excluido del mercado laboral por su sexo, religión, raza/color, discapacidad o edad. Sin embargo en Colombia no puede desconocerse la inminente práctica discriminatoria en especial para las personas adultas, entendiend que la discriminación 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 (OIT, 1958, p.1).

Latente, cierta y real la discriminación o el edadismo. En nuestro país, empresas diariamente despiden hombres y mujeres del mercado laboral, o no se les permite el ingreso al mismo, con el argumento muchas veces disimulado de la inconveniencia por mayoría de edad, por carencia o perdida de conocimiento o habilidades, situación delicada en un país con alto porcentaje personas en edad adulta y que su número incrementará, como claramente lo muestra en cifras el DANE³. En Colombia existe una población de 6.808.641 de personas adultas mayores en 2020, los departamento con mayor cantidad de personas adultas mayores son: Quindío (19,2%), Caldas (18,7%), Risaralda (17,8%), Tolima (17,2%), el hogar en promedio de una persona adulta mayor refleja que el 29,2% vive en hogares de dos (2) personas y el 14,2% viven solas. Esta población, advierte el DANE, que las mujeres adultas medias y adultas mayores dedican en promedio dos horas más de trabajo que no es remunerado en relación con los hombres de sus mismos grupos etarios, estas horas aumentan dramáticamente en relación al escenario del cuidado de personas en condición de discapacidad, en relación a la pobreza en tiempo el 10.7% de las personas adultas mayores son pobres de tiempo: 13,5% de los hombres y 8,2% de las mujeres este indicador hace referencia al porcentaje de personas que tienen un déficit de tiempo semanal para realizar: trabajo remunerado, actividades del cuidado personal, ocio y producción doméstica no sustituible.

² https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_ech.pdf

³ <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/presentacion-caracteristicas-generales-adulto-mayor-en-colombia.pdf>

Según proyecciones del (DANE) para el 2031 se estima que este grupo sea de 10 millones de personas mayores en Colombia, aumentando en un 41% con respecto al 2021, la denominada transición demográfica o el tránsito a una sociedad envejecida. Estos datos implica retos para la agenda nacional, el gasto público y una nueva visión frente a esta población.

En términos o acepciones no se encuentra unificada una única manera para determinar a ésta población, pese a esto la (OMS) establece que una persona se clasifica según su edad en: adulto joven, de 18 a 44 años; adulto medio, de 45 a 59 años; adulto mayor (o anciano joven), de 60 a 74 años; anciano, de 75 a 90 años; y anciano longevo, a partir de los 90 años⁴.

Es conveniente también presentar el análisis de la SABE (Estudio Nacional de Salud, Bienestar y Envejecimiento) que en Colombia, dice que más del doble de los hombres en comparación con las mujeres sufraga de manera autónoma sus gastos. En particular, mientras un 40% a 50% de los hombres paga en su totalidad los gastos de la casa, comida, ropa, paseos y transporte, entre las mujeres 18% a 28% lo hace. Adicionalmente, mientras más de la tercera parte de los hombres sufraga en su totalidad los costos de visitas médicas y prótesis, sólo una quinta parte de las mujeres asume dichos gastos. De forma similar, mientras una quinta parte de los hombres paga totalmente los costos de hospitalizaciones y una cuarta parte paga los medicamentos, entre 10% y 15% de las mujeres asumen dichos costos de salud.

La encuesta SABE aplicada en 2015, identifica que en comparación con todos los demás grupos poblaciones de la sociedad colombiana, las personas adultas mayores *“están en peores condiciones socioeconómicas. Las personas mayores de los estratos 1, 2 y 3 fueron 28,4%, 39,6% y 30,0%, respectivamente. Esto es, las personas adultas mayores tienen una mayor proporción en estratos 1 y 2 y una menor proporción en estratos más altos, en comparación con el promedio nacional. La peor condición socioeconómica evidenciada se refleja en los demás indicadores de bienestar que evalúa la encuesta”*. Bajo este entendido las personas adultos medios y adultos mayores requieren un cuidado urgente, preferente y especial en lo referente a las condiciones laborales, al cuidado no sólo en términos de actualización y habilidades tecnológicas sino a la protección laboral.

Los adultos mayores presentan una participación en la economía, representada principalmente en su aporte en la reducción de pobreza de los hogares, mediante labores en ocasiones no remuneradas si se ve desde el enfoque de empleados y mucho más desde el enfoque del Sistema Nacional del Cuidado.

Según cifras del (DANE) en 2021, los adultos mayores fueron el grupo mayormente afectado por los efectos de la pandemia en lo referente al aumento del desempleo, que se ubicó en un 20%. Proteger el empleo es una condición de dignidad para las personas adultas, quienes hoy en Colombia no tienen las garantías para una estabilidad laboral, y

⁴ Si bien es más simple definir adulto mayor en función exclusiva de la edad cronológica, hay quienes argumentan que, ya que esta etapa de la vida trae consigo cambios importantes de las condiciones económicas, el físico y los roles en la vida familiar, entre otros, lo importante es la percepción que la sociedad tiene de ella, es decir, la construcción social que implica.

https://www.upf.edu/web/antenas/el-neologismo-del-mes/-/asset_publisher/GhGirAynV0fp/content/id/6332740/maximized#.Y3xNTXbMK3A

menos para alcanzar una pensión, pues fuera del mundo laboral, no habrá recursos para cotizar su pensión.

Buenas intenciones hay: Colombia cuenta con una Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031; creación del Observatorio de envejecimiento y vejez, un plan nacional de acción intersectorial a través del cual se definen metas, acciones, responsables, recursos, indicadores de gestión; esta política tiene unos ejes estratégicos:

1. Superación de la dependencia económica de las personas mayores.
2. Inclusión y participación ciudadana.
3. Vida libre de violencias para las personas mayores.
4. Atención integral en salud, atención a la dependencia y organización del servicio de cuidado.
5. Envejecimiento saludable para una vida independiente, autónoma y productiva.
6. Educación, formación e investigación para enfrentar el desafío del envejecimiento y la vejez.

A pesar de los esfuerzos, políticas creadas... no se puede desconocer una realidad: el edadismo es real, pues los adultos mayores de 45 años en adelante son constantemente despedidos de sus empleos y para ellos es complicado volver a conseguir un empleo; urge que se cumpla el mandato constitucional: que en Colombia, el empleo tenga reales condiciones de dignidad y bienestar, y que se evite a toda costa la discriminación por edad, como afectación directa de la calidad de vida de los adultos, su tranquilidad física y emocional. Justo sería, llegar a una estabilidad laboral, no perpetuando al que no labora o al que incumple de manera reiterada sus obligaciones contractuales, si no generando espacios de dignidad y responsabilidad.

Los adultos mayores en Colombia trabajan en su mayoría por no haber podido acceder aún al retiro o pensión, lo que garantiza dignidad en la vejez; según estudios de la Misión Colombia Envejece, de la Fundación Saldarriaga Concha, 37% de la población de adulto mayor aún trabajan, cifra diametralmente distinta a la situación en países de la Unión Europea donde llega apenas al 11,1%.

En Colombia en el entorno edadista se generaliza la creencia de que la edad presupone la facultad, la capacidad e, incluso el potencial de las personas. Frente a esa concepción errónea hay que apostar por la sociedad de las edades y promover la colaboración intergeneracional entre personas jóvenes y personas mayores. Afortunadamente muchas de las empresas hoy disponen de tecnología necesaria que permita desarrollar estrategias que valoren el trabajo del adulto medio y el adulto mayor por lo que aportan, su conocimiento y experiencia.

Para que los procesos sean realmente equitativos, el papel de la tecnología es determinante, facilitan esta gestión de desempeño a través de distintos módulos que ponen valor al trabajo y el rendimiento individuales y una retribución equivalente, conforme las metas y objetivos alcanzados. Pero también conforme a los diferentes criterios establecidos para cada empleado y lo más importante de todo, eliminando cualquier sesgo discriminatorio.

La organización mundial de la salud trazo tres estrategias para reducir el Edadismo a saber:

Estrategia 1: Políticas y legislación. Las políticas y la legislación pueden ser útiles para reducir el edadismo contra cualquier grupo de edad. Entre ellas cabe mencionar, por ejemplo, políticas y leyes que aborden la discriminación y la desigualdad por motivos de la edad, y la legislación relativa a los derechos humanos. El fortalecimiento de las políticas y las leyes contra el edadismo puede lograrse mediante la adopción de instrumentos a nivel local, nacional o internacional, y la modificación de los instrumentos vigentes que permitan la discriminación por motivos de edad. Esta estrategia requiere mecanismos de observancia y órganos de seguimiento a nivel nacional e internacional que aseguren la aplicación efectiva de las políticas y leyes que abordan la discriminación, la desigualdad y los derechos humanos.

- **Estrategia 2: Intervenciones educativas.** Las intervenciones educativas para reducir el edadismo deben incluirse en todos los niveles y tipos de educación, desde la escuela primaria hasta la universidad, y en contextos educativos formales y no formales. Las actividades educativas ayudan a mejorar la empatía, disipar las ideas erróneas sobre los distintos grupos de edad, y reducir los prejuicios y la discriminación al proporcionar información precisa y ejemplos para contrarrestar los estereotipos.

- **Estrategia 3: Intervenciones de contacto intergeneracional.** Asimismo, habría que hacer intervenciones de contacto intergeneracional que tengan por objeto fomentar la interacción entre las personas de distintas generaciones. Este contacto puede reducir los prejuicios y los estereotipos entre grupos.

Existe un reconocimiento en el imaginario colectivo de la sociedad de los beneficios y atributos de talento senior dentro de una organización, estos valores no son reconocidos en el afán de conseguir beneficios de descuentos en pagos parafiscales con contratación de población menor de 28 años, se produce una negación casi inmediata a la contratación y la estabilidad laboral del adulto medio y el adulto mayor, se hace necesario reconocer en esta población el aporte laboral en condiciones de equilibrio de resultados y capacidades en las empresas públicas y privadas.

Entre los beneficios de contar con el talento de las personas adultos medios y adultos mayores tenemos:

- La experiencia acumulada a lo largo de los años. Experiencia y conocimientos que muchas veces se consiguen después de años de práctica. La maestría no sólo tiene que ver con el dominio de unas funciones concretas. También se aplica a aspectos más etéreos como la resolución de problemas o la toma de decisiones.
- El componente emocional. Al cociente intelectual y la capacidad de trabajo hay que sumar también el elemento emocional: el talento senior, que ha interactuado a lo largo de su trayectoria profesional con personas de diferentes generaciones, cuenta con una inteligencia emocional más madura.
- La diversidad en el punto de mira. Las organizaciones apuestan por la inclusión y la diversidad porque conocen sus beneficios. En el plano operativo, aportan una

visión y un enfoque experimental y práctico que permite incrementar la productividad.

- El intercambio de conocimiento. Generar retroalimentación entre grupos de trabajo intergeneracionales ayuda a desarrollar nuevas habilidades, crear relaciones de mayor confianza y, en última instancia, impulsar el crecimiento, tanto individual como corporativo.
- La fidelización y la defensa de la marca. Clientes y empleados son los mejores embajadores de la marca, hay otros elementos que apuntan directamente a su compromiso y su productividad. Por ejemplo, diseñar planes de sucesión de recursos humanos y planes de carrera que configuren su itinerario futuro en la organización, pasados los 50 años, o aplicar modelos de reconocimiento que valoren sus logros, más allá de la edad que tengan. Eliminar el edadismo impulsa la fidelización y, por tanto, reduce los índices de rotación.

IV. DERECHO COMPARADO

En la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se plasman ciertos derechos fundamentales, entre ellos la igualdad y la prohibición de discriminación por cualquier condición, el derecho a la seguridad social y a condiciones de vida adecuadas. Todos estos derechos son extensivos a las personas mayores.

• El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, perteneciente al Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), afirmó en 1999 que los Estados Partes deben prestar especial atención al fomento y protección de los derechos de las personas de edad avanzada; por tal motivo, preparó un documento de comentarios generales sobre los artículos y disposiciones de este acuerdo. De manera ejemplar, se señalan a continuación algunos comentarios:

1. Igualdad de derechos para hombres y mujeres (artículo 3): Los Estados Partes deben prestar atención especial a las mujeres de edad avanzada y crear subsidios no contributivos u otro tipo de ayudas para las personas de ambos sexos que carezcan de recursos al alcanzar una edad especificada en la legislación nacional.

2. Derecho a la seguridad social (artículo 9): Los Estados deben establecer regímenes generales para un seguro de vejez obligatorio, fijar una edad de jubilación flexible, proporcionar subsidios de vejez no contributivos u otras ayudas a todas las personas que, alcanzada la edad prevista en la legislación nacional, no hayan finalizado el período de calificación contributivo, no tengan derecho a una pensión de vejez u otro tipo de prestación de la seguridad social o ayuda y carezcan de ingresos de otra fuente.

3. Protección a la familia (artículo 10): Los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales tienen el deber de crear servicios sociales de apoyo de la familia cuando existan personas de edad avanzada en el hogar.

4. Derecho a la salud física y mental (artículo 12): Es preciso efectuar intervenciones sanitarias dirigidas a mantener la salud en la vejez con una perspectiva del ciclo de vida. Respecto del Sistema Internacional de Derechos Humanos, las normas no vinculantes que, en definitiva, son instrumentos que constituyen una base política en el ámbito internacional, ofrece directrices de cómo la comunidad internacional puede enfrentar

diferentes temas, como v. gr., el envejecimiento. En este tema, encontramos los siguientes documentos:

- Plan de Acción Internacional de Viena, sobre el envejecimiento, fue una iniciativa de las Naciones Unidas, por la necesidad de sensibilizar a los Estados el problema que aqueja a una parte de la población del mundo. 39 Adulto mayor y el Derecho Chileno. Estado actual en Chile, análisis jurídico comparado...
- Los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad fueron aprobados por Resolución 46/91 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de fecha 16 de diciembre de 1991.
- En el Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, realizada en El Cairo en 1994, se plantea la creación de condiciones que mejoren la calidad de vida de las personas mayores y les permitan trabajar y vivir en forma independiente.
- En la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995, se formularon criterios referidos al ciclo vital de todas las mujeres, independientemente de su edad.
- Plan de acción internacional de Madrid, sobre el envejecimiento (Naciones Unidas, 2002), propuso principalmente cambios de actitudes. El objetivo consiste en garantizar que la población pueda envejecer con seguridad y dignidad.
- Estrategia regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre Envejecimiento, del 19 al 21 de noviembre 2003 en Santiago de Chile. Busca la protección de los derechos humanos de las personas mayores y creación de las condiciones de seguridad económica, de participación social y de educación que promuevan la satisfacción de las necesidades básicas de las personas mayores y su plena inclusión en la sociedad y el desarrollo.
- Declaración de Brasilia, entre el 4 y el 6 de diciembre 2007 en Brasil. Este documento tiene el propósito de identificar las prioridades futuras de aplicación de la Estrategia regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento.
- Seguimiento de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, informe del Secretario General ante la Asamblea General el 22 de julio 2011. El informe ofrece un panorama general de algunos de los problemas a que se enfrentan los adultos mayores en el mundo a la hora de disfrutar de sus derechos y presenta medidas legislativas, políticas y programas de algunos países, y describe las principales cuestiones relativas a los derechos humanos, como la discriminación, la violencia y los malos tratos, entre otros.

En 1980 La OIT con la resolución R-162 elaboro las recomendaciones sobre los trabajadores de edad de la cual estas son las disposiciones generales:

- (1) La presente Recomendación se aplica a todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación.

- (2) Al proceder a la aplicación de la presente Recomendación, cada país podrá definir con mayor precisión a qué trabajadores se aplica, con referencia a grupos de edad determinados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales.
- (3) Los trabajadores a quienes se aplica la presente Recomendación se denominan en adelante trabajadores de edad.

Desde los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha venido estableciendo un enfoque de derechos fundamentales centrado en la ratificación de la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, ésta declaración se relaciona cuatro categorías con principios: i) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; **ii) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;** iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; y iv) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Los países nórdicos, como Dinamarca, Suecia, Noruega, Finlandia e Islandia, han implementado diversas políticas y prácticas, consagradas en leyes que buscan combatir el edadismo en las empresas y fomentar la inclusión de trabajadores de todas las edades. Algunas de las políticas y estrategias que utilizan incluyen:

1. Igualdad de Oportunidades: Estos países promueven la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, lo que significa que las decisiones de contratación, promoción y formación deben basarse en el mérito y no en la edad.
2. Legislación Antidiscriminación: Tienen leyes sólidas contra la discriminación por edad en el ámbito laboral, lo que protege a los trabajadores de todas las edades.
3. Fomento de la Formación Continua: Se promueve la formación continua a lo largo de la vida laboral, lo que ayuda a los trabajadores a mantener y actualizar sus habilidades, independientemente de su edad.
4. Flexibilidad Laboral: Se fomenta la flexibilidad en el trabajo, lo que permite a los trabajadores adaptar sus horarios y condiciones de trabajo a medida que envejecen.
5. Incentivos a la Contratación Intergeneracional: Ofrecen incentivos a las empresas para contratar y retener trabajadores de diferentes edades, promoviendo la diversidad generacional.
6. Programas de Mentoring y Transferencia de Conocimientos: Fomentan la colaboración entre generaciones mediante programas de mentoría y transferencia de conocimientos, donde trabajadores más jóvenes aprenden de los más experimentados.
7. Programas de Salud en el Trabajo: Implementan programas de salud en el trabajo que abordan las necesidades de los trabajadores de todas las edades, incluyendo servicios de salud preventiva y apoyo para trabajadores mayores.

8. Retiro Flexible: Permiten un retiro flexible, donde los trabajadores pueden optar por reducir sus horas de trabajo en lugar de retirarse por completo, lo que facilita la transición hacia la jubilación.

9. Concienciación y Educación: Realizan campañas de concienciación y educación sobre la importancia de la diversidad generacional en el lugar de trabajo y los beneficios de aprovechar la experiencia de los trabajadores mayores.

Estas políticas y prácticas contribuyen a crear entornos laborales más inclusivos y equitativos, donde se valora y se utiliza plenamente el potencial de todos los trabajadores, independientemente de su edad.

V. ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD.

1. ANÁLISIS CONSTITUCIONAL

1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.

Los principios fundantes del derecho al trabajo se encuentran desde el preámbulo de la constitución en lo referente a la dignidad humana, la solidaridad y la prevalencia del interés general, como orientadores de interpretación.

Nuestra Constitución ha considerado que existen una serie de condiciones asociadas al derecho al trabajo, pero además a la consideración de la idea del trabajo como una condición de especial protección y fija las circunstancias en las que ésta se pueda dar:

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

La Constitución, más que al trabajo como actividad abstracta, protege al trabajador y su dignidad”.

El artículo 53, ordena que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, **la capacitación**, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Finalmente, el artículo 334 constitucional, faculta al Estado en la intervención en la economía nacional, para dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos, es decir, lo fija como un derecho y un deber a cargo del estado.

En este entendido, la Constitución Política de Colombia concibe el empleo como una circunstancia promotora de la estabilidad, la tranquilidad, la dignidad y que mejora la calidad de vida; el empleo constante, no interrumpido permite una vejez con dignidad

2. ANÁLISIS DE LEGALIDAD

Como sustento de la normativa se debe entender que el marco normativo concibe que se trata de un problema esencialmente multifactorial, que en muchas ocasiones hace difícil evidenciar el fenómeno y clasificarlo en el tipo de discriminación que pudiera presentarse, el Diario Oficial No. 45.777 de diciembre 30 de 2004, ley 931 que resalta:

Artículo 1: Objeto. 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 2: 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.

Requiere comprender que cuando los escenarios de discriminación se den en el marco laboral, las personas tienen consecuencias sobre su vida, sobre su futuro, un trabajador adulto medio despedido de un empleo, su futuro será desalentador; espacios escasos y difícilmente podrá cotizar para tener una pensión, lo que no le garantiza una vejez digna.

Ley 1850 de 2017 que penaliza el maltrato intrafamiliar, negligencia y abandono de las personas mayores, pero además contempla algunas alternativas poco utilizadas en la asimilación del desempleo de la población mayor, se resalta como solución la protección, pero además asume una alternativa de operación que se encuentra en el Artículo 12:

Programa de asistencia a personas de la tercera edad. En los municipios, distritos y departamentos, de acuerdo con su tradición y cultura, se podrá financiar la creación, construcción, dotación y operación de Granjas para Adultos Mayores, para brindar en

condiciones dignas, albergue, alimentación, recreación y todo el cuidado que los usuarios requieran. Para este propósito se podrán destinar recursos del gasto social presupuestado para la atención de personas vulnerables.

Parágrafo 1o. *Para una adecuada operación de las Granjas para Adultos Mayores, durante los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Agencia Nacional de Tierras y el Consejo Superior de uso de Suelo, el Instituto del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) y el Ministerio de Salud y Protección Social, generarán los lineamientos técnicos necesarios para la adecuada entrada en funcionamiento de las Granjas para Adultos Mayores.*

Parágrafo 2o. *Las unidades municipales de asistencia técnica agropecuaria podrán incorporar en sus planes de asistencia técnica y planes operativos, el acompañamiento y asistencia permanente a los proyectos desarrollados que en materia agrícola, pecuaria, silvícola y ambiental se desarrollen en las Granjas para Adultos Mayores.*

El desarrollo del derecho al trabajo se establece de manera ordenada en la Sentencia T-475 de 1992 se estableció por la Corte Constitucional:

“no solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo.

VI. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA.

El proyecto de ley pretende dignificar a los seres humanos, que los adultos medios y adultos mayores tengan estabilidad laboral, no ser discriminado por su edad, ni despedidos de sus empleos, que se les genere oportunidades laborales. Las afectaciones que se suscitan en los adultos medios y adultos mayores cuando no tiene oportunidad laboral y/o son despedidos de sus empleos, son enormes, desde lo económico, lo psicológico, escasa oportunidad para su familia.

VII. IMPACTO ECONÓMICO, FISCAL Y ECOLÓGICO. El presente proyecto de Acto Legislativo no genera gastos económicos, fiscales y ecológicos a la Nación.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ASALE, R. (2020). *Diccionario de la lengua española*. España.
- Carmichael, F., & Woods, R. (2000). Ethic Penalties in Unemployment and occupation Attainment: Evidence for Britain. *Revistas Internacional de Economía Aplicada*, 71-98.
- Corbin, J. A. (11 de febrero de 2017). *Psicología y mente*. Obtenido de Psicología y mente : <https://psicologiymente.com/social/tipos-de-discriminacion>
- Debray, R. (1995). *El Estado Seductor*. Buenos Aires: Manantial.
- Díaz, L. B. (2015). Significado del deporte en la dimensión social de la salud. *Salus*, 33.

- Gafo, J. (1995). *La Iglesia Católica y la Tradición cristiana ante la ancianidad*. Madrid: Ética y ancianidad.
- Krings, F. S. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management*, 187-201.
- MARTIN, N. B. (2022). Las personas mayores en el contexto de la sociedad paliativa. Algunas reflexionas desde la filosofía de BYUNG. CHUL HAN. *Revista Internacional CONSINTER de Direito - Publicação Oficial do Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação*, 153 - 182.
- Martínez-Restrepo, S., Enríquez, E., & Pertuz, M. C.-M. (2015). El mercado laboral y las personas mayores. *Editorial Fundación Saldarriaga Concha.* , 25-30.
- McDaniel, M. P. (2012). Job performance and the aging worker. *The Oxford Handbook of Work and Aging*, 280-297.
- Posthuma, R. &. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 158-188.
- Reina Valera Ex 17:5. (2020). *(Exodo 17: 5)*. Bogotá: Reina Valera.
- TREJO MATORANA, C. (2001). *El viejo en la historia* . Chile: Acta Bioethica.
- William Ramírez, S. V. (2004). EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTESOBRE LA SALUD, LA COGNICIÓN, LA SOCIALIZACIÓN Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO: UNA REVISIÓN TEÓRICA. *Estudios Sociales*, 75.