

NO CALIFICADO



DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD

Msc. Luis Corella Víquez
Gerente URCOZON R.L

Sobre todo en los últimos años se ha acentuado una práctica lesiva para las personas de mayor edad al discriminarlas a la hora de optar por un puesto en una empresa, ya que se prefiere contratar jóvenes, esto en detrimento de la igualdad de derechos de las personas que ya superan los treinta y cinco años.

Lo anterior tiene un agravante, para que una persona pueda pensionarse debe superar los sesenta años, sesenta y tres en caso de los hombres, cómo llegar entonces a esa edad laborando cuando las oportunidades se cierran por una práctica que cada vez se hace más común.

Los motivos son variados, a veces los aspectos físicos, en otras se busca un mayor dinamismo, el pago de bajos salarios, la imagen empresarial, entre otras. Pasándole de esta manera, por encima a la legislación laboral costarricense y a la igualdad, claramente establecida en la Constitución Política de nuestro país.

Si bien en el pasado se asociaba la edad con la experiencia y el saber hacer, en nuestros días, conforme van haciéndose mayores los trabajadores han de enfrentarse a ideas preconcebidas en muchos casos peyorativas acerca de su edad cada vez más avanzada.

Tal y como señala nuestra Constitución y nuestra Normativa Laboral, toda persona, y en particular todo trabajador o trabajadora, tiene Derecho a un trato igualitario y a no ser objeto de discriminación alguna por sus propias condiciones personales.

Entre dichas condiciones se encuentra la edad. Y es que, como decíamos, en la actualidad se asocia la madurez de los empleados con su desfase o su obsolescencia, como si de máquinas se trataran.

De hecho, cuando las Empresas tratan de reducir sus plantillas siempre optan por recortar empleados de mayor edad, a través de fórmulas tan habituales como la jubilación anticipada.

En la página de Internet, "buscoempleo.com" el día 08 de abril del 2011 aparece una oferta de empleo para "Contador Público" por parte

de UNICOMER de C.R., y uno de los requisitos es tener una edad que oscile entre 23 y 35 años. Se dice que en este campo específico la experiencia es muy valiosa y no es comprensible que para este puesto se limite la edad.

Igual encontramos en el Periódico Al Día del 30 de marzo del 2012 donde se solicita los servicios de un carnicero que no supere los treinta años.

En la página de Internet "jobomas.com" al igual que los casos anteriores se solicita un auxiliar de contabilidad con un rango de edad de 23 a 25 años, esto por parte de la empresa G.D. Ingeniería Eléctrica, trabajo que por demás esta decir lo puede realizar cualquier persona de cualquier edad.

Otro ejemplo a señalar es el que aparece en "buscoempleo.com" donde se requiere los servicios de Técnicos en Dibujo Arquitectónico y se pide una edad entre los 18 y 30 años.

La discriminación laboral por motivo de la edad podría tener lugar en muy diversos momentos: en la contratación, en la promoción y el ascenso, en la asignación de tareas a realizar, en la concesión de beneficios laborales, en la formación o incluso en el despido.

Muchas veces, de hecho, la empresa podría tratar de fomentar el que sus empleados más veteranos abandonaran su empleo tratando de hacerles la vida imposible con la asignación de los peores turnos, las tareas más engorrosas o tratando de causarles estrés psicológico.

Su menor capacidad de adaptación a los cambios y sus, en general, mayores salarios derivados de toda una vida de trabajo juegan, en estos casos, en su contra, y muchas veces el propio empleado decide desistir y no complicarse la vida, acogido a los planes de reducción de plantilla de su patrono.

Esta actitud frente a ciertos empleados con la finalidad de minar su autoestima y tratar de que abandonen su puesto se denomina "**mobbing**", y supone una de las más graves formas de discriminación.

Ello implica la tajante prohibición de cualquier actitud discriminatoria o lesiva de los intereses de un traba-

jador. Sin embargo, como lo vimos en los avisos arriba señalados esa práctica se hace a la vista y paciencia de las autoridades nacionales, las cuales no pueden alegar ignorancia de este hecho si se utilizan medios de comunicación masivos para su divulgación.

El mayor problema se da cuando las autoridades responsables de que esto no ocurra no actúan a tiempo, permiten que se den acciones como las señaladas al inicio y no se castiga como debe ser a las empresas que ponen en práctica la discriminación laboral por edad.

En el caso de la mujer es peor, pues muchas veces se le discrimina por ser mujer y en el caso de ellas la edad juega un papel fundamental, pues cuando se las contrata en muchos casos, juegan atributos como belleza, esbeltez, entre otros.

El tema no es fácil de abordar, pero es una discriminación que está presente en la oferta laboral costarricense y que tanto autoridades nacionales como las trabajadoras y trabajadores deben combatir haciendo valer sus derechos. Es el pan de cada día el que está en juego para muchas familias.

A lo largo de la Historia se han dado múltiples formas de discriminación. En concreto, la que se da por la edad se ha acentuado en los últimos años, pues en el pasado se reconocía mucho la edad y la experiencia. Hoy privan otros intereses, pues en una sociedad manejada por la tecnología y las modas se privilegian otros actores en la dinámica económica.

Este fenómeno se da sobretodo porque quienes forman parte de la fuerza laboral no exigen apropiadamente el acatamiento de las leyes. El hostigamiento laboral, la presión por salarios cada vez más bajos, el no pago de incentivos, son otros elementos que forman parte de este estilo de manejo y contratación de personal.

Los mismos medios de comunicación e instituciones académicas están llamados a luchar porque en la sociedad costarricense no haya ninguna forma de discriminación. Es necesaria una Costa Rica más inclusiva, donde se privilegie el respeto por el ser humano y sus derechos fundamentales.