

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.**  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES.  
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2006  
PLAN DE ESTUDIOS 1993



LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN PERJUICIO DE LAS PERSONAS  
MAYORES DE 35 AÑOS, COMO UNA FORMA DE LIMITACIÓN  
SOCIAL EN EL SALVADOR.

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO Y TÍTULO DE:  
**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS.**

PRESENTA:  
ALAS BELTRÁN, YENISIA FIFE.

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO:  
LIC. RENÉ ALBERTO SANTACRUZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JUNIO 2008.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ  
RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS  
VICERECTOR ACADÉMICO

MASTER OSCAR NOÉ NAVARRETE ROMERO  
VICERECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ  
SECRETARIO GENERAL

DOCTOR RENÉ MADECADEL PERLA JIMENEZ  
FISCAL GENERAL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES  
DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS  
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ  
SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNANDEZ AGUILA  
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

LICENCIADO RENE ALBERTO SANTACRUZ  
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

# ÍNDICE

	<b>PÁGINA</b>
INTRODUCCIÓN.....	i
JUSTIFICACIÓN.....	iv
<b>CAPÍTULO 1</b>	
<b>INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL PROBLEMA</b>	
1.1 LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO EN PERJUICIO DE LAS PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS .....	1
1.2 LOS ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
1.2.1 Definición y contenido de la discriminación en materia de trabajo .....	7
1.2.2 El centro histórico de San Salvador lugar donde se desarrollan diferentes actividades productivas por personas de diferentes edades .....	7
1.2.3 Principales factores que han incidido en el aumento de la discriminación en materia de trabajo en razón de la edad en los últimos 2 años.....	8
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	8
<b>CAPÍTULO 2</b>	
<b>EL MARCO DE ANÁLISIS.</b>	
<b>2.1 EL MARCO HISTÓRICO</b>	
2.1.1 Los Antecedentes Mediatos .....	9
2.1.1.1 Antecedentes de la discriminación laboral en razón de la edad en otras naciones del mundo .....	9
2.1.1.2 Surgimiento de la discriminación en materia de trabajo en razón de la edad en El Salvador .....	11
2.1.2 Los antecedentes inmediatos.....	15
2.1.2.1 Manifestación de la discriminación en materia de trabajo en razón de la edad.....	15
2.1.3 Las normas laborales que han regulado en contra de la discriminación laboral en razón de la edad .....	17
<b>2.2 MARCO COYUNTURAL</b>	
2.2.1 las manifestaciones actuales del problema .....	19
2.2.1.1 La oferta de empleo y el requisito de cumplir con el rango de edad exigido para acceder a un puesto de trabajo determinado .....	19
2.2.2. El contexto de la falta de oportunidades para personas mayores de 35 años .....	21
2.2.2.1 El mercado laboral y el neoliberalismo .....	21

2.2.2.2 El desempeño del mercado laboral.....	22
2.2.3 Causas de la falta de oportunidades para las personas mayores de 35 años .....	24
2.2.3.1 La falta de políticas de empleo por parte del Estado y las empresas para las personas mayores de 35 años .....	24
2.2.3.2 El grado de calificación de la oferta de mano de obra y bajos niveles educativos .....	28
2.2.4 Impacto de la discriminación laboral en razón de la edad.....	30
2.2.4.1 La migración hacia países desarrollados y el sector Informal como alternativas a las que recurren las personas mayores de 35 años debido al desempleo y marginación laboral de la que son víctimas .....	30
2.2.4.2 El efecto psicológico causado por la marginación en el ámbito laboral. ....	36
2.2.4.3 El impacto de la falta de oportunidades laborales para las personas mayores de 35 años en su jubilación. ....	38

## 2.3 EL MARCO DOCTRINARIO

2.3.1 Diferentes posiciones doctrinarias existentes con respecto a la discriminación laboral en razón de la edad y las posibles justificaciones de la misma. ....	41
2.3.1.1 El argumento de libertad de contratación y el derecho de la empresa a escoger al personal idóneo .	41
2.3.2 La discriminación en materia de trabajo en razón de la edad y su difícil justificación en términos generales .....	43
2.3.2.1 La libertad de contratación no es un principio absoluto .....	43
2.3.2.2 La libertad de contratación no puede basarse en un objeto prohibido por la ley como es la discriminación .....	47
2.3.2.3 Discriminación inversa o positiva al revés. ....	49
2.3.2.4 La OIT y las medidas de acción positiva o afirmativa..	52
2.3.2.5 La inclusión, característica de las democracias.....	54
2.3.2.6 La necesidad de corregir hábitos sociales .....	54
2.3.3 Elementos presentes en el problema de la discriminación laboral en razón de la edad en El Salvador. ....	56
2.3.4 Características de la discriminación laboral en perjuicio de las personas mayores de 35 años en El Salvador.....	58
2.3.5 El Estado, las empresas y empleadores y las personas mayores de 35 años como sujetos implicados en la problemática.....	61
2.3.6 Factores que inciden en la discriminación laboral en razón de la edad.....	62

2.3.6.1 El vacío legal existente en la legislación salvadoreña en relación a la discriminación laboral en razón de la edad como un factor coadyuvante .....	62
2.3.6.2 Las limitaciones sociales. ....	63
2.3.7 Clases de discriminación relacionadas con el tema de la edad.....	65
2.3.7.1 Directa o indirecta. ....	65
2.3.7.2 Antes y durante el contrato.....	66
2.3.6.3 En diferentes etapas de la vida. ....	66
2.4 EL MARCO JURÍDICO.	
2.4.1. Base constitucional que regula en contra de la discriminación laboral.....	67
2.4.2 El Estado y su función constitucional de promover el trabajo de las personas con limitaciones sociales. ....	68
2.4.3 Análisis del espíritu del Convenio 111 de la OIT como parte de los Instrumentos jurídicos internacionales que regulan en contra de la discriminación laboral. ....	69
2.4.4. Los principios y el espíritu del Código de trabajo en relación a la discriminación laboral.....	71
2.4.5 Código Penal y el delito de discriminación laboral.....	74
2.4.6 Derecho comparado: el caso de Francia, Estados Unidos y otros .....	76
CAPITULO 3	
LA HIPÓTESIS DE TRABAJO	
3.1 PRESENTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	
3.1.1 Formulación y Explicación de la Hipótesis.....	82
3.1.2 Fundamentación de la Hipótesis.....	86
3.2 OPERATIVIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	91
3.2.1 Variables, indicadores y preguntas derivadas .....	91
CAPÍTULO 4	
LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	
4.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	112
4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	191
4.2.1 En Relación de la Hipótesis.....	191
4.2.2 En Relación a los Objetivos .....	192
4.2.3. En Relación al valor Jurídico Tutelado .....	196
CAPÍTULO 5	
EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	
5.1 EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	197
5.2 EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	197

5.2.1 La Construcción del Marco de Análisis .....	197
5.2.2 La Construcción de la Hipótesis de Trabajo .....	198
5.3 LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	198
5.4 LOS OBSTÁCULOS ENFRENTADOS Y LOS AJUSTES INTRODUCIDOS .....	198
CAPÍTULO 6	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 CONCLUSIONES .....	200
6.1.1 Generales .....	200
6.1.2 Particulares .....	200
6.2 RECOMENDACIONES .....	201
6.2.1 MEDIATAS .....	201
6.2.1.1 Jurídicas .....	201
6.2.1.2 No Jurídicas .....	201
6.2.2 INMEDIATAS .....	201
6.2.2.1. Jurídicas .....	201
6.2.2.2 No jurídicas .....	202
6.3 Consideraciones Finales .....	202
BIBLIOGRAFÍA .....	203
ANEXOS .....	206

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es una investigación sobre un tema novedoso, se trata de un asunto que impacta a una buena parte de los salvadoreños y está enfocada en el área del Derecho Laboral: específicamente tratando sobre “La discriminación laboral en perjuicio de las personas mayores de 35 años, como una forma de limitación social”.

En El Salvador es evidente que en los medios de comunicación de mayor accesibilidad al público, como los periódicos nacionales de mayor circulación e internet se ofrecen puestos de trabajo haciendo una enumeración de requisitos que se vuelve indispensable al momento de la contratación de personal, algunos de estos requisitos pueden carecer de justificación, tal es el caso de una edad límite para concursar por un empleo.

Es indiscutible que existen otros requisitos imprescindibles que se toman en cuenta para la selección de personal como por ejemplo: la preparación académica o técnica, la experiencia laboral y la buena presentación, pero si las personas no tienen la edad requerida por el contratante para desenvolverse en determinado trabajo esta es una causa de depuración de personas en la selección de personal, colocando así a las personas de mayor edad en una posición de desventaja frente a otras. Es precisamente por este motivo que surge la necesidad de realizar esta investigación, con el fin de llegar al fondo de la problemática, para conocer sus causas, efectos y su relación con otros fenómenos sociales, para llegar a ese fin la presente investigación se ha estructurado en seis partes de la siguiente manera:

En el primer capítulo se ha planteado la situación problemática, explicando a grandes rasgos algunos de los aspectos que giran en torno a la discriminación

laboral en razón de la edad, la situación que enfrentan las personas mayores de 35 años hoy en día en el mercado laboral, en el cual por diversos factores se encuentran en desventaja frente a la oferta de fuerza de trabajo más joven.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco de análisis, este está construido a partir de la información recopilada en torno a la temática, dicha información se agrupa como historia, actualidad, doctrina y el aspecto legal; lo anterior con la finalidad de estudiar los orígenes del problema, el contexto que le permite desarrollarse, la opinión de los estudiosos al respecto y el sistema jurídico en el que está inmerso; el marco teórico dio lugar al siguiente paso, la hipótesis de trabajo.

La hipótesis de trabajo que constituye el capítulo tres, está construida teniendo como base el capítulo anterior, y presenta el diseño de la hipótesis, explica porqué se planteó cada una de ellas en la forma en la que se hizo, presenta la operacionalización de la misma, es decir la descomposición de la misma en variables, indicadores y preguntas, toda la sección anterior fue necesario para el diseño de los instrumentos, es decir la encuesta y la entrevista.

En seguida se desarrolla la ejecución de la investigación, es la sección que conforma el capítulo cuatro y el apartado central del trabajo debido a que presenta los resultados y por lo mismo cristaliza las diferentes respuestas al problema planteado, todo ello, a través de los gráficos y las entrevistas, acá se realiza una interpretación de cada uno de los gráficos, se analizan las respuestas obtenidas, simultáneamente se detalla si fue posible probar cada una de las hipótesis, se establece si fue posible alcanzar los objetivos propuestos, y el resultado logrado en relación al valor jurídico tutelado; en resumen en este capítulo no solamente se presenta los resultados sino también se hace un balance de los mismos.



En el apartado cinco se explican los pasos seguidos para el desarrollo de la investigación, para ello se descomponen así: el proyecto, el diseño y la ejecución de la investigación,

En el capítulo final se presentan las conclusiones y recomendaciones

## JUSTIFICACION

El tema de la discriminación laboral ha sido abordado desde muchos ángulos en el país, para el caso ha sido estudiada en tratados de derecho constitucional, en los que se aborda el tema desde sus antecedentes generales, no como discriminación sino como su contrario, el valor de igualdad que se persigue en el ordenamiento jurídico salvadoreño que a su vez se ve plasmado en el mismo como un principio; así puede decirse que se ha estudiado la igualdad como valor, principio y como derecho, la igualdad ante La Ley y finalmente la igualdad formal y real.

En el plano del devenir histórico del país y como parte de la evolución misma de la sociedad, el tema ha sido objeto de estudios en cuanto a la discriminación en razón del género, para ello se ha tratado el asunto como igualdad de género de materia de derechos civiles y para el caso tenemos la igualdad en el ejercicio de los derechos de ciudadanía

La igualdad de género se aborda con más énfasis en el plano laboral, para el caso encontramos documentos que hablan de la discriminación que afrontan las mujeres en cuanto al salario, así como también en razón de las discapacidades que determinadas personas puedan presentar, en dicho documentos se trata la problemática y de la misma forma los mecanismos normativos para evitarla. Otro tema relevante es el que trata de la igualdad de los trabajadores como tales, abordando la distinción que se hace de los agricultores y las domésticas y la marginalidad que afrontan en cuanto a algunos beneficios como los seguros por invalidez, vejez y muerte y los seguros en materia de salud.

En El Salvador no se ha elaborado un estudio sistematizado del tema de

discriminación, y menos en el caso de que esta sea en razón de la edad, al parecer nadie se ha interesado en hacerlo, por ello se investigará a fondo las raíces del fenómeno, las causas y sus consecuencias y el porque de la falta de regulación jurídica ante esta situación, entre otras cosas. El tema del presente proyecto de investigación ofrece novedad, por lo menos en el país, no así en otros países de Latinoamérica y Europa, donde este tema ha sido de interés para estas sociedades desde hace mucho tiempo, realizando estudios que han llegado a buenos resultados hasta el punto de prohibir este tipo practicas discriminatorias.

La importancia científica de esta investigación consiste en sistematizar información relacionada con discriminación laboral en razón de la edad como por ejemplo las causas, los efectos, las alternativas a las que recurren las personas afectadas para obtener ingresos, el impacto psicológico respectivo, estadísticas de las personas desempleadas que oscilan en las edades de 35 a 59 años en nuestro país y las características particulares de este fenómeno; lo que piensan los juristas y la posición de la comunidad internacional con respecto al asunto y más importante aun, que hace el Estado o no hace con respecto a este problema.

# **CAPÍTULO 1**

## **INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL PROBLEMA**


### **1.1 LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO EN PERJUICIO DE LAS PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS.**

La existencia de discriminación en el ámbito del trabajo no es en absoluto un asunto menor, por el contrario, tiene una especial relevancia al ser éste uno de los ámbitos de la vida más importante. Desde la perspectiva del individuo, el trabajo es el instrumento esencial para la integración social de éste y el desarrollo de su personalidad, desde el momento en que es el modo ordinario o común por el que la persona consigue su independencia y autonomía económica. En sentido contrario, el desempleo es una de las mayores causas de desarraigo social de una persona, transformándose en un drama personal y familiar de quienes directamente lo padecen. Considerando a la comunidad en su conjunto, el trabajo se demuestra como medio indispensable para el desarrollo social, económico y cultural de la misma, por el contrario, las altas tasas de cesantía van siempre unidas a sociedades de poca prosperidad y desarrollo.

El Salvador en la actualidad enfrenta un fenómeno que afecta a determinado grupo de la sociedad, el cual se encuentra en una situación de desventaja frente a otros, ya que hoy en día es evidente las diferencias que se hacen al ofrecer oportunidades de empleo, no es suficiente con las buenas referencias laborales que pueda poseer una persona y su preparación académica o técnica, así como también la experiencia y otras cualidades positivas para poder desempeñarse con excelencia en determinado empleo, pues es necesario cumplir además con requisitos tales como la buena apariencia, estatura o edad.

De esta manera puede observarse que en la mayoría de anuncios en los periódicos, en el Internet y en otros medios de comunicación en los que se ofrecen empleos, se establecen los requisitos de experiencia laboral y preparación académica; pero también es necesario contar con atractivo físico y tener una edad que esté dentro de un rango determinado. En tal sentido es notable la discriminación que sufre un grupo determinado de personas al negárseles las oportunidades de empleo por el hecho de haber llegado a los 35 años y más, edad en la que sus atractivos se han deteriorado contando en muchos casos sólo con sus buenas referencias laborales y su excelente preparación académica, pareciendo que esto último no es suficiente en el ámbito del ofrecimiento de empleo en nuestro país, negándoles un trabajo digno y la oportunidad de proveer de sustento a sus familias y su desarrollo mismo como personas activas, ya que la presión psicológica en estos casos es inevitable al verse a sí mismos que son personas que el mercado laboral rechaza.

Un ejemplo que respalda el comentario anterior, es el siguiente:

	<p><i>"Se solicita personal del sexo femenino para ocupar plaza de auxiliar contable que tenga buena presentación, conocimientos de computación y contables, edad entre 20 a 25 años..."<sup>1</sup></i></p>
---	--

En este anuncio se refleja el proceso de selección que se hace desde el periódico antes de llegar a la oficina donde se realizan las entrevistas, dejando fuera desde este momento:

a) a los hombres;

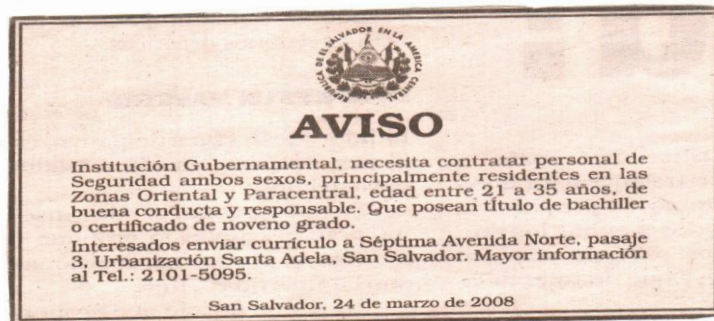
---

<sup>1</sup> La Presa Gráfica, Páginas amarillas, 18 de abril de 2006. Pág. 12.

- b) a todas las jóvenes que no son tan agraciadas.
- c) a las jóvenes mayores de 26 años.

Lo único que se justifica en este tipo de anuncio es la preparación académica, la cual se considera que es un requisito indispensable para el buen funcionamiento de una empresa, no obstante se presentan evidentemente dos tipos de discriminación, una es en razón del sexo y otra es en razón de la edad, utilizándose criterios selectivos que son contrarios a los principios de dignidad o igualdad de las personas.

A continuación se muestra que no sólo la empresa privada realiza este tipo de prácticas discriminativas.



El anuncio anterior deja ver que incluso en la oferta de empleo por parte del Estado se vulnera el principio de igualdad de oportunidades, hecho que está por demás decir no debería ser, pues el Estado es el primer llamado a respetar los principios y derechos contemplados en los diferentes cuerpos normativos. En la actualidad los niveles de discriminación en materia de trabajo en razón de la edad se han aumentado y esto es, en parte, lo que se pretende establecer con esta investigación, fijar los niveles actuales de discriminación laboral en razón de la edad.

Es necesario mencionar que en materia de trabajo han existido distintos tipos de discriminación entre los cuales se pueden mencionar: discriminación por la raza, por la religión, por el sexo, por discapacidad, y por la edad, e incluso por la apariencia de las personas, sin embargo en el transcurso del tiempo se han logrado muchos progresos en cuanto a la regulación de este fenómeno social, excepto en el caso de la discriminación por la edad que es el único en el cual no han existido muchos progresos para eliminarlo, por lo menos en el país es un tema que se escucha poco o nada, pero en otros países como Chile, España y Estados Unidos es un tema tomado en consideración tanto en el ámbito doctrinario como el normativo, y se ha progresado mucho en contra de este flagelo.

Así por ejemplo: a las primeras cuatro categorías de discriminación (raza, religión, sexo, discapacidades) se les ha dado mayor desarrollo doctrinario y jurídico, debido a que la comunidad internacional ha promulgado una serie de instrumentos jurídicos, siendo algunos de ellos: “La Declaración sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación Racial”, El “Convenio Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer”, “La Declaración Sobre la Eliminación de Toda Forma de Intolerancia y Discriminación Fundada en la Religión o en las Convicciones”, “Declaración de los Derechos de los Impedidos”.

En el caso de El Salvador, la Constitución establece los fundamentos del derecho laboral, iniciando en el artículo 37 hasta finalizar en el 52. El primer artículo en su inciso segundo establece que el Estado es el llamado a fomentar las oportunidades de empleo agregando que esto es con el fin de “asegurar a él (el trabajador) y su familia las condiciones económicas de una existencia digna”; pero el espíritu del constituyente va más allá, pues lo anterior no es suficiente, es necesario dentro de una sociedad democrática, la inclusión del

mayor número posible de personas, o sea disminuir los niveles de marginalidad, y es por ello que sigue diciendo: “De igual forma promoverá el trabajo y el empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales”. Dentro del universo de personas que ofrecen su fuerza de trabajo, hay grupos que tienen ciertas limitaciones o incapacidades, las cuales pueden ser de carácter físicas, mentales o sociales, el problema a estudiar se enmarca dentro de las limitaciones sociales, puesto que las personas mayores de 35 años, afronta un fenómeno en el cual, la sociedad por diversas razones los estigmatiza o los enmarca de manera negativa laboralmente hablando, resultando esto en problemas socioeconómicos para ellos, en otras palabras, se trata no de un asunto objetivo como son las incapacidades físicas o mentales, sino un asunto meramente subjetivo que en la mayoría de los casos está solo en la mente de la sociedad. Por otra parte, el único sitio en el que la Constitución se pronuncia en contra de los tratos discriminatorios en materia laboral es en el numeral primero del artículo 38, el cual estipula igual remuneración para los trabajadores que desempeñen trabajo igual en idénticas circunstancias independientemente de su sexo, raza, credo o nacionalidad.

Este es el exiguo tratamiento jurídico que se le da al problema pues el Código de Trabajo, que es el que debería normar en contra de la discriminación en el ámbito laboral, no lo hace, excepto en el caso de los sindicalistas, a quienes prohíbe discriminar en el artículo 30 numeral 5º, más recientemente este artículo combate formas de discriminación como la motivada por asuntos de salud como el caso del VIH/SIDA, también se prohíbe la discriminación motivada por estado de gravidez, ambas formas de discriminación se dan antes de la contratación y como puede verse, es posible regular estas prácticas en esta fase, es decir antes de la contratación.

Fuera de esto, únicamente se encuentran los principios que rigen el derecho laboral dentro de los cuales se destaca, en relación a la discriminación, el



principio de igualdad de oportunidades que se encuentra en el artículo 12 del Código de Trabajo.

Las incapacidades físicas es el único caso en el cual el Estado ha puesto énfasis en la promoción de empleos, por medio de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, y el Decreto Legislativo número 247, en el que se obliga a las empresas privadas y al Estado a contratar a una persona con discapacidad por cada cincuenta trabajadores. En base a lo anterior puede decirse que en el país la regulación en contra de la discriminación por discapacidades o limitaciones físicas, mentales o sociales es poca y así mismo la promoción de empleo para estas personas.

La discriminación en razón de la edad, en el proceso de contratación, es un tema de difícil fiscalización e investigación jurídica, ya que lo que menos existen son antecedentes escritos y lo que más existen son situaciones que hay que corregir, quizás la prueba más palpable de este problema es la que se produce en el proceso de selección, sin embargo es más fácil probar una discriminación con una relación vigente entre empleado-patrón, porque ahí se puede establecer pruebas a través de memorando o planillas de remuneraciones; lo que no puede hacerse en el proceso de selección para optar a un empleo. Otro aspecto a tomar en cuenta en la lucha contra la discriminación laboral en razón de la edad es la no existencia de una cultura "antidiscriminativa" en la sociedad salvadoreña, las personas que son agredidas, no denuncia este tipo de violaciones, es decir que no tienen conciencia que este es un problema del que se adolece no solamente como individuos sino también como sociedad.

## 1.2 LOS ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN.

### 1.2.1 Definición y contenido de la discriminación en materia de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, en Convenio N° 111, sobre discriminación (empleo y ocupación) de 1958, expresa que el término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión, preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional o de origen social, que tenga por efecto anular o alterar, la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación... no serán considerados actos discriminatorios las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en la calificación exigida para un empleo determinado.

En cuanto a la discriminación laboral, esta comprende “Todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto, sin una razón válida o legítima”<sup>2</sup>

### 1.2.2 El centro histórico de San Salvador lugar donde se desarrollan diferentes actividades productivas por personas de diferentes edades.

La delimitación de esta investigación no es de carácter geográfico, sino sociográfico, pues los sujetos y objeto de la investigación no está dentro de límites espaciales precisos, lo que interesa para el desarrollo de la investigación en primer lugar es el sujeto pasivo, el cual está compuesto por personas de diferentes edades, de diversas ocupaciones, que pertenezcan tanto del sector formal como al informal, que estén empleados y desempleados y de diferente sexo, la característica indispensable consiste en que oferten su

---

<sup>2</sup> Revista Economía y administración, número 150, Universidad de Chile, agosto/septiembre, 2005.

fuerza de trabajo, es por ello que es en este lugar en el cual se realizan las encuestas.

Como se menciona anteriormente la delimitación es sociográfica y con respecto al sujeto activo, se necesita que pertenezca a la empresa privada, es necesario tener representatividad, del sector comercio y servicio; esto independientemente de la situación geográfica de la empresa o institución.

### 1.2.3 Principales factores que han incidido en el aumento de la discriminación en materia de trabajo en razón de la edad en los últimos 2 años.

En relación a la delimitación temporal de la investigación ésta tiene como periodo de estudio el año 2006, en parte debido a que los más recientes datos estadísticos de los que se pudo disponer, corresponden a el año en mención.

## 1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Cuáles son las causas y efectos de la discriminación laboral en perjuicio de las personas mayores de 35 años en El Salvador?

## CAPÍTULO 2 EL MARCO DE ANÁLISIS.

### 2.1 EL MARCO HISTÓRICO.

#### 2.1.1 Los Antecedentes Mediatos.

##### 2.1.1.1 Antecedentes de la discriminación laboral en razón de la edad en otras naciones del mundo.

El problema de la discriminación laboral por la edad, no se da solo en el país, las personas la sufren en otros países, en mayor o menor grado, puede encontrarse artículos en internet publicados por personas y organizaciones, en las cuales se denuncia este problema, este tema podría tener relación con la economía industrializada y la actividad corporativa, pues para el caso de Estados Unidos, existen antecedentes de hace más de treinta años, no solo de la lucha sino también de leyes que regulan en contra de la discriminación por la edad.

Francia y España son ejemplos de países que han presentado esta problemática y en consecuencia, han emitido leyes para superarla.

Para el caso de España se tiene el caso publicado en el internet, de fecha cuatro de julio de 2002, del descubrimiento en un contenedor de basura de unos expedientes de selección de personal de una cadena de supermercados –Sánchez Romero- ... hallazgo que puso “de manifiesto una realidad que muchos empleadores ni se molestan prácticamente en encubrir... la discriminación que se practica en el mercado laboral español por la apariencia física, **la edad**, la raza, la nacionalidad de origen y otras circunstancias

personales que no guardan relación alguna con la capacidad de una persona para realizar su labor profesional.”<sup>3</sup>

Más de 250 solicitudes de empleo aparecieron abandonadas dentro de una bolsa de basura en plena calle. Las esquinas de las fichas destacaban comentarios de contenido xenófobo y discriminatorio escritos a mano, aparecían anotaciones insultantes sobre el aspecto físico, la situación familiar y el origen social de los aspirantes.

La selección a la que corresponden estas fichas y anotaciones se realizó entre los días 7 y 8 de septiembre de 2000.

Ni inmigrantes, ni gitanos, ni enfermos... El encargado de preseleccionar el personal de estos supermercados no dejó títere con cabeza. Algunas de las anotaciones de los currículos son las siguientes:

-Extranjero, gordo, morenete, parece Pancho Villa pero hambriento.

-Extranjero. En realidad es igual, da miedo, parece un indio.

-No, por gitana y fea.

-Gordita, con granos, tiene barbita (pelusa) en bigote, perilla y mentón. Mirar fotografía.

**-No por mayor.**

-Suramericano. Color oscuro sin ser negro, café con leche, largo de café.

-No. Mal pintada, cara de cochinito.

---

<sup>3</sup> HERRERA BRASAS, JUAN A, Artículo “La discriminación laboral amenaza la democracia” año XIV. Número 4.626. Sábado, 3 de agosto de 2002, <http://www.elmundo.es>

-Barrios bajos. Cara de drogadicta.

-No me gusta su cara y además está separada con 26 años.

-Leucemia, radioterapia. En dos meses tendrá pelo. Guapa.

-Pesado y feo.

Una encuesta realizada en **Estonia** en 1998 reveló que la idea que los empleadores tenían respecto de las trabajadoras de cierta edad era un factor importante que disminuía las oportunidades de empleo de las mujeres. Los empleadores excluían sistemáticamente a las trabajadoras mayores de ocupaciones tales como las de secretarias, dependientas y personal de servicio, en donde ellos preferían mujeres de apariencia juvenil, menores de 30 años.

En relación a la discriminación dentro de la empresa, por regla general, consiste en la introducción de condiciones que inducen a los trabajadores de edad a jubilarse de forma anticipada. Entre estas medidas valga citar la invitación a la jubilación voluntaria, acompañada de presiones más o menos sutiles para que sea aceptada. Por ejemplo, una encuesta realizada en el **Reino Unido** reveló que, entre 1991 y 1996, seis de cada diez de las organizaciones encuestadas habían admitido que cuando decidían reducir su personal apuntaban a los trabajadores de edad.

#### 2.1.1.2 Surgimiento de la discriminación en materia de trabajo en razón de la edad en El Salvador.

Puede decirse que en El Salvador, la discriminación es parte de la cultura, y por lo mismo, las personas no parecen alarmarse hoy en día con sus

manifestaciones, esto es porque siempre ha existido y forma parte de las costumbres.

La discriminación se ha dado en todos los ámbitos y ha existido respaldada por la misma Ley, puede observarse que los cuerpos normativos daban un trato diferente a las personas en base a su género, tal es el caso de la legislación electoral en relación a la ciudadanía y el voto, que era un derecho que sólo los hombres podían ejercer; con respecto a la legislación de familia, las mujeres recibían un trato diferenciado en relación a las causales de divorcio, así también los hijos tenían diferentes derechos dependiendo éstos, de si provenían de matrimonio o no, llegando a extremo de llamárseles a estos últimos con adjetivos denigrantes tales como bastardos o más recientemente naturales, quienes tenían derechos limitados frente al padre. Como se puede ver, en el país, la discriminación siempre ha existido y lamentablemente en muchas ocasiones avalada por la legislación. Pero gracias a las luchas y los avances que se han tenido sobre el derecho a la igualdad y los derechos humanos, en la actualidad muchas de las disposiciones como las mencionadas anteriormente han sido derogadas.

Ya en el plano del trabajo, la discriminación más acentuada es la que ha sufrido la mujer, que en gran parte es y ha sido fruto de las limitaciones sociales, que la consignaban al plano del hogar únicamente, dejándole pocos espacios para desempeñarse laboralmente y en desventaja con respecto de los hombres, tal es el caso del salario, los ascensos, la destinación de los puestos de dirección para los hombres, etc.

La «vitalidad» de la discriminación en el trabajo guarda estrecha relación con la transformación de las estructuras y las dinámicas de los mercados de trabajo, inducida por procesos económicos y políticos más amplios. El tema de la discriminación por edad, está íntimamente ligada a los puestos de trabajo ofrecido por las empresas, sector de la economía que ofrece una cantidad de plazas nada despreciables.

Para analizar la relevancia de los puestos de trabajo que les son negados al grupo de personas aludidas, se trae a cuenta parte de la historia mediata de la economía.

“Durante el siglo XX el aparato productivo de El Salvador experimentó notables modificaciones. La principal responsabilidad recayó en el surgimiento de la actividad industrial, el auge y la debacle del cultivo del algodón y la pérdida de hegemonía del café como principal actividad económica generadora de exportaciones.”<sup>4</sup>

“Hasta mediados del siglo XX, la economía salvadoreña dependió fundamentalmente del sector agropecuario, que fue la principal fuente de producción, empleo y exportaciones...A partir de la década de los cincuenta se registraron las primeras grandes inversiones del Estado así como también del sector privado, iniciándose así una diversificación del aparato productivo...”<sup>5</sup>

“Con la implementación de políticas de corte neoliberal a partir de la década de 1990, caracterizadas por la liberación de los precios y las privatizaciones, el aparato productivo salvadoreño ha experimentado importantes transformaciones que pueden resumirse en dos tendencias íntimamente relacionadas: en primer lugar, una disminución de la importancia de la agricultura y la industria, merced del incremento de actividades terciarias relacionadas con el comercio y los servicios personales y financieros; en segundo lugar, una estabilización de los principales indicadores macroeconómicos debido al importante incremento de los flujos externos de divisas, especialmente de las remesas familiares.

En el transcurso de la década de los noventa la agricultura experimentó problemas aún más serios que la crisis político-militar de la década anterior, a causa de la reducción del crédito bancario orientado al sector agropecuario, los bajos precios para sus productos y la caída de la productividad de los recursos

---

<sup>4</sup> Enciclopedia de El Salvador, Tomo 1, Editorial OCEANO, Barcelona, España, Pág.144

<sup>5</sup> Enciclopedia de El Salvador, Tomo 1, Editorial OCEANO, Barcelona, España, Pág.125.



naturales, el volumen de producción de los principales cultivos ha decaído de forma notoria.”<sup>6</sup>

“...La economía salvadoreña presenta una clara heterogeneidad en las formas y relaciones de producción. Por una parte se encuentra el sector moderno, integrado por las empresas agropecuarias e industriales de exportación, por ejemplo, y por el otro los productores campesinos y una amplia masa de microempresas y trabajadores por cuenta propia que suministran bienes y servicios a los sectores de población que no pueden acceder a la oferta del sector moderno. Tales productores integran el llamado sector informal.”<sup>7</sup>

Si se está al hecho que el sector que discrimina es el privado, el cual fue participando en mayor medida a partir de la década de los noventa, entonces es consecuente decir que es en este momento cuando empiezan a surgir las primeras manifestaciones de discriminación por la edad, pero este tipo de discriminación se practica al mismo tiempo que otras como la discriminación de que son objeto las personas con tatuajes y las que adolecen de alguna discapacidad física.

Explorando los antecedentes inmediatos de la discriminación que concierne para el efecto de este estudio, se analiza la sección de empleos de los principales periódicos del país en diferentes momentos en el tiempo: se tiene en primer lugar el periódico “El Diario de Hoy” del día jueves 11 de abril de 1985, es conveniente destacar que la oferta de empleo es poca, así mismo, los anuncios que establecen el requisito de una edad máxima para aplicar son escasos, de cien anuncios se contabilizaron como discriminatorios solamente cinco, cuatro de los cuales corresponden a la plaza de secretaria y uno al oficio de pintor. Como puede verse el porcentaje de discriminación abierta es realmente poco, y puede establecerse en que en esos momentos, esta forma de discriminar era realmente incipiente.

---

<sup>6</sup> Enciclopedia de El Salvador, Tomo 1, Editorial OCEANO, Barcelona, España, Pág.144

<sup>7</sup> Enciclopedia de El Salvador, Tomo 1, Editorial OCEANO, Barcelona, España, Pág.125

Avanzando en la línea de tiempo, se analiza la sección de empleos de “La Prensa Gráfica”, publicación correspondiente a la fecha lunes 23 de octubre de 1995, la oferta de empleo sigue siendo escasa, los anuncios que exigen una edad límite para concursar son más en porcentaje, comparado con el periódico que se analizó anteriormente, las plazas que presentan este problema con mayor incidencia son las de contadores, secretarias y ventas, de la misma forma se observa discriminación en puestos como motoristas y cajeras; por el contrario los trabajos ofrecidos para empleadas domésticas y empleados industriales no presentan problemas de discriminación en razón de la edad.

## 2.1.2 Los antecedentes inmediatos.

### 2.1.2.1 Manifestación de la discriminación en materia de trabajo en razón de la edad.

#### ***Discriminación contra los trabajadores de más edad***

Un reciente informe de la OIT, advierte sobre formas de discriminación recién reconocidas, se trata de últimas novedades registradas en las pautas de discriminación basadas en causas que no se contemplan expresamente en el Convenio núm. 111.

Acerca de este tema explica: “La aparición de nuevas formas de discriminación, que se suman a aquellas ya arraigadas, como las que se basan en el género, la raza, y la religión, acentúan el problema de la recopilación de datos. Existe una sensibilización creciente al trato injusto que sufren los jóvenes, **las personas de más edad**, las personas con discapacidad y aquellas infectadas por el VIH/SIDA. A ello se añade la aparición de prácticas que penalizan a las personas con una predisposición genética a padecer ciertas enfermedades o que tienen hábitos considerados como poco saludables. Casi todos los modos

de vida tienen alguna incidencia en la salud, luego de lo que se trata es de trazar la línea divisoria entre lo que un empleador puede regular y la libertad de cada empleado de llevar la vida que estime conveniente”<sup>8</sup>

Sigue expresando que “La edad se está convirtiendo, en todas partes, en un factor cada vez más determinante para obtener un empleo y para volver a él. Los trabajadores de ambos extremos del espectro de edades se ven afectados por la discriminación por motivos de edad, aunque las manifestaciones y causas de ésta difieren según los afectados sean jóvenes o mayores...”<sup>9</sup>

La discriminación puede manifestarse cuando se busca un trabajo, en el empleo o al dejar este último.

Este tipo de exclusión se manifiesta en forma directa pues las normas, prácticas y políticas las excluyen por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico. Como ejemplo se trae a cuenta los anuncios de empleo en los que se excluye la candidatura de las personas mayores de una edad determinada.

Un ejemplo palpable de esta forma de exclusión se tiene en el caso de la Atunera Calvo, cuando esta empresa se instaló, tuvo algunos problemas para abastecerse de mano de obra, los expertos expresaron que el asunto se debía a los ingresos que las personas recibían en concepto de remesas familiares, en consecuencia no tenía necesidad de hacerse de un empleo, cuando la empresa no pudo encontrar trabajadores en los grupos de personas a los que se convoca generalmente a la hora de ofrecer los puestos, la empresa dio la oportunidad a otro grupo de personas que ofertaba su fuerza de trabajo, personas de mayor edad; este caso puso en evidencia que estos individuos no son tomados en cuenta en un primer plano para ocupar los puestos que una determinada empresa pone a concurso.

---

<sup>8</sup> Informe “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”, OIT, 2007, Pág. X – Introducción- [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)).

<sup>9</sup> Informe “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”, OIT, 2007, Pág. 42, [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)).

### 2.1.3 Las normas laborales que han regulado en contra de la discriminación laboral en razón de la edad.

No existe un verdadero marco regulatorio en contra de la discriminación en general, mucho menos en contra de la discriminación por la edad. Aquejan a la sociedad salvadoreña diferentes manifestaciones de discriminación laboral y la única norma que se puede invocar es la Constitución, que si bien es importante debido a que es la norma primaria, sus postulados son demasiado abstractos y sus principios deben ser desarrollados por normas secundarias, pero el Código de trabajo, únicamente aboga por los sindicalistas y en fechas más recientes por la mujeres en estado de gravidez y por las personas con VIH; además de estos dos cuerpos normativos, sólo existe la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Dicho de otra manera no hay legislación que prohíba la discriminación laboral en razón del credo.

Estos vacíos legales han constituido permisión por parte del Estado, a que se violente el principio de no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades, consagrados en el Código de Trabajo.

Toda esta situación deja entrever que en el país, las personas trabajadoras han vivido a lo largo de la historia, desprotegidos con relación a la discriminación laboral.

En cuanto a la evolución del derecho del trabajo se refiere, debe analizarse su desarrollo en el plano constitucional. Como es de esperarse, las primeras Constituciones fueron incipientes en relación a Derecho laboral. A continuación se traen a cuenta algunas Cartas Magnas y los principales postulados, derechos y principios que consagraron en su momento, muchos de los cuales siguen formando parte de la Constitución vigente:

- ☞ La Constitución de 1872 expresa en su artículo 46 el ideal de que se acceda al empleo sin ninguna otra restricción que las capacidades de las personas: “Los ciudadanos salvadoreños tienen derechos a todos los empleos públicos, sin más preferencia que su mérito y sin más condiciones que las fijadas por la ley.” Este mismo artículo aparece como número 42 en la Constitución de 1880.
- ☞ La Constitución de 1950 que es conocida como una Carta de corte socialista y dedica un capítulo al Trabajo y Seguridad Social, contempla la igualdad en el salario. El Art. 194 crea la jurisdicción laboral así como también la conciliación y el arbitraje
- ☞ Se tiene la Carta Magna de 1962, es importante destacar que el Art. 181 reconoce que una de las finalidades del trabajo es “asegurar a él (el trabajador) y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna”; este cuerpo normativo reconoce la igualdad en el salario. sin embargo, llama especialmente la atención que en la parte final del mismo se lea: “Se dictarán las disposiciones convenientes para evitar y reprimir la vagancia.” Los conocedores del derecho salvadoreño, comentan que en los momentos en que el cuerpo legal fue decretado, el trabajo más que un derecho era una obligación, y la Ley que se menciona tenía la finalidad de conseguir mano de obra para los patronos, dueños de haciendas que no podían abastecerse de la misma. Es importante mencionar que este cuerpo normativo establece el principio de igualdad en el salario.

## 2.2 MARCO COYUNTURAL

### 2.2.1. Las manifestaciones actuales del problema.

#### 2.2.1.1 La oferta de empleo y el requisito de cumplir con el rango de edad exigido para acceder a un puesto de trabajo determinado.

Un estudio realizado en El Salvador por la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho en el año 2002 (FESPAD) refleja el marcado nivel de discriminación que existe en el ofrecimiento del empleo; ésto se respaldó para entonces con la lectura y verificación de los ofrecimientos de empleo en los dos periódicos de mayor circulación en el país, por ejemplo: “La Prensa Gráfica”, en el mes de junio; y “El Diario de Hoy”, en el mes de julio del año 2002 se presentaron los diferentes resultados:

- ❖ El 44% de los anuncios presenta discriminación por razón del sexo.
  
- ❖ Un segundo nivel identificado en los anuncios periodísticos es la discriminación en el empleo por razón de la edad, el 18% apuntan que hay una condición de acceso al empleo dependiendo la edad, para el caso, el margen de edad para el empleo de las mujeres anda en el rango de los 18 a los 28 años; mientras que para los hombres hay un margen que va de los 18 a los 35 años de edad, de nuevo aquí se observa que el mayor porcentaje de discriminación en razón de la edad es en contra de las mujeres, cuyo rango de edad requerido para optar a un empleo es menor que el establecido para los hombres.”<sup>10</sup>.

Entre otras manifestaciones pueden mencionarse:

- La imposición de límites de edad para la formación profesional: para este caso, se tiene el ejemplo del PLAN DE ESTUDIOS PARA EL

---

<sup>10</sup> [www.aseprola.org](http://www.aseprola.org). Un vistazo por a seis derechos laborales.

DOCTORADO EN CIENCIAS JURÍDICAS de la UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR en conjunto con la UNIVERSIDAD DE BARCELONA, dicho documento, plantea dentro del perfil requerido en el ingresante, que el aspirante sea “preferiblemente menor de 28 años”<sup>11</sup>, en el caso de pertenecer al sector de Licenciados en Ciencias Jurídicas, asunto que a juicio de este grupo no está justificado.

- Cuando los recursos económicos son escasos, los jefes despiden a las personas de mayor edad para quedarse con trabajadores más jóvenes que ganan menos.
- Algunas empresas están llenas de personal joven. Basta observar el personal de ciertas empresas, la apariencia de estas personas es de ser gente joven, tal es el caso de algunas empresas de comida rápida con excepción de una de origen salvadoreño, pero no solamente eso, se observa también en los noticieros, ¿Cuál será la edad de las presentadoras de noticias en promedio? Y nótese que se habla de las y no los porque no sucede lo mismo con los caballeros; ¿Cuántos años tendrá Vilma Marchelli, María Elisa Parker y otras?, la única que se observa entrada en años en Mónica Casamiquela, no sucede lo mismo con los noticieros de cadenas internacionales como CNN y UNIVISION, en estos en al contrario, la mayoría de presentadoras de noticias han alcanzado cierta edad; este fenómeno en particular es muy especial, pues se trata de una tarea de carácter intelectual, ¿la experiencia, el mérito, el camino recorrido no debería contar?
- La oferta de empleo, ya sea en periódicos, en sitios de internet o en bolsas de trabajo, incluyen en muchas ocasiones el requisito de no pasar de cierta edad.

---

<sup>11</sup> Plan de Estudios de Doctorado en Ciencias Jurídicas, San Salvador, diciembre de 2006, Pág. 6

## 2.2.2. EL CONTEXTO DE LA FALTA DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS.

### 2.2.2.1 El mercado laboral y el neoliberalismo.

Como país inmerso en la economía mundial, El Salvador aplica políticas económicas de corte neoliberal, “luego de un poco más de dos décadas de aplicación del modelo (neoliberal) las consecuencias para nuestros países han sido desastrosas: mayor pobreza, concentración de la riqueza en unas cuantas manos, desmantelamiento de Estados Nación, estancamiento de la economía, dependencia respecto del capital financiero trasnacional, privatizaciones, abandono del Estado a las políticas sociales, flexibilización laboral que se traduce en sacrificio de los trabajadores en aras de la productividad, incremento de la deuda externa, apertura indiscriminada al capital extranjero sobre todo al especulativo, **bajos salarios y desempleo.**”<sup>12</sup>

De acuerdo con la monografía citada el neoliberalismo ha traído como consecuencia bajos salarios, desempleo, pérdida de conquistas de carácter laboral, aumento del trabajo infantil e incremento del empleo informal. A esto se suman las "recomendaciones" del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial para que los países "flexibilicen" su legislación laboral, es decir, para que se abandone en los hechos el carácter social del derecho del trabajo.

“El nulo crecimiento de la economía en la región (latinoamericana) llevó a un serio empeoramiento de las condiciones en el mercado de trabajo. La tasa de desempleo subió de 8.1% a 8.7%, nivel superior a los alcanzados durante la crisis de la deuda a comienzos de los años ochenta. Desde mediados de los años noventa, la tasa de desempleo regional ha mostrado un fuerte aumento. En 1999 este indicador tuvo nuevamente un marcado incremento, que lo llevó a

---

<sup>12</sup> Neoliberalismo, principios y efectos, [www.monografias.com](http://www.monografias.com)



superar incluso los niveles más altos de desempleo alcanzados en la década de 1980.”<sup>13</sup>

Las reformas económicas han exacerbado asimismo ciertos problemas antiguos y creado nuevos: se han mantenido las bajas tasas de inversión y crecimiento de la productividad en muchos países y sectores, ha habido escasa generación de empleos y los que se han creado son de baja calidad, no se ha logrado reducir los altos niveles de inequidad que tradicionalmente han caracterizado a la región, ha habido dificultades para integrar los sectores y empresas principales en las economías nacionales, se han ampliado los déficit comerciales y los países dependen más de los volátiles capitales externos.

Se preveía que las reformas tendrían un impacto positivo sobre el empleo, en virtud de un crecimiento más rápido del producto y un cambio hacia tecnologías de producción de mayor uso intensivo de mano de obra, en tanto también se proyectaba que la mayor demanda de mano de obra no calificada contribuiría a restar importancia a la calificación y mejorar la distribución del ingreso. Ninguna de estas expectativas se concretaron.

Al lento crecimiento del empleo durante los años noventa se sumó el deterioro de la calidad de los puestos de trabajo; se registró un desplazamiento del sector formal al informal donde, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se encontraba cerca de 60% de los nuevos puestos creados en los países del proyecto.

#### *2.2.2.2 El desempeño del mercado laboral*

En otro orden, la problemática de la discriminación en razón de la edad, es una manifestación de la dinámica del mercado laboral, de cierta manera, no es lógico que al tener una demanda de empleo en la cual figura mucha gente

---

<sup>13</sup> Artículo cit.

joven, se opte por personas de mayor edad, quienes si bien es cierto cuentan con experiencia, demandan un salario más alto. En tal sentido, una de las causas del difícil acceso al empleo que sufren las personas mayores de 35 años, es la competencia por las plazas que enfrentan contra personas de menor edad y que cobran salarios más bajos.

Este constituye un problema relevante dentro de nuestra realidad, debido a que el porcentaje de esta población (personas de edad entre los 35 y 59 años) en nuestro país es de 35.06%<sup>14</sup> de la Población en Edad de Trabajar (PET).

La Población en Edad de Trabajar (PET), se define como aquella parte de la población total que está apta para el trabajo, en nuestro país al igual que en la mayoría de países latinoamericanos, se ha adoptado como población en edad de trabajar desde los 10 años y más.<sup>15</sup>

En relación a la composición demográfica del país la estructura de la población refleja que El Salvador es un país con una población eminentemente joven, concentrándose en los menores de 30 años alrededor del 65.26% (4, 181,639 personas) de la población total

Al comparar los resultados anteriores con países desarrollados la situación es lo contrario, es decir tienen poca población joven como resultado de las bajas tasas de fecundidad que experimentan y una población más envejecida, por lo que su pirámide de población se asemeja a la forma de una campana, con una base reducida, diferente a la pirámide nuestra, que refleja una base ancha, por el alto porcentaje de jóvenes<sup>16</sup>. En tal sentido podemos apreciar que, excediendo la demanda de empleo a la oferta, y estando compuesta la primera

---

<sup>14</sup> Calculado realizado en base a datos obtenidos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2006, DIGESTYC, Ministerio de Economía.

<sup>15</sup> De acuerdo a las actuales normas internacionales en materia de medición del empleo y desempleo adoptadas por la CIET.

<sup>16</sup> DIGESTYC, Principales Resultados de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2004, Pág.1.

en su mayoría por personas jóvenes, pareciera no tener sentido que los empleadores contraten personas mayores de edad, quienes según los estereotipos, son menos eficientes.

De lo anterior puede deducirse que la tasa de fecundidad de un país influye en el problema en cuestión, pues de acuerdo a la conformación de la población, así se estructura la bolsa de trabajo, la cual para el caso puede estar constituida en su mayoría por personas jóvenes o de mayor edad, el primero de los casos es el que ocurre en los países sub-desarrollados y el segundo es el que ocurre en los países desarrollados, cuyas tasas de fecundidad son bajas.

### 2.2.3 Causas de la falta de oportunidades para las personas mayores de 35 años.

#### 2.2.3.1 La falta de políticas de empleo por parte del Estado y las empresas para las personas mayores de 35 años.

Las políticas laborales “van desde un concepto restringido asociado con la legislación laboral y la supervisión de su cumplimiento (inspección y conciliación de conflictos) más otras acciones del dominio de los ministerios de trabajo, como la intermediación del empleo y la negociación laboral, principalmente salarial y específicamente vinculada con los salarios mínimos. Estas pueden incluir otras políticas meso y microeconómicas vinculadas con la formación de los recursos humanos y el apoyo a las microempresas. En una visión más amplia, la política laboral debe considerar el tema de la generación del empleo y se requieren entonces acciones tanto en el lado de la demanda de trabajo como en el de la oferta de este y poner atención en las políticas macroeconómicas de inversión y crecimiento económico.”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> TREJOS, JUAN DIEGO, informe “Problemas y políticas de empleo en Centroamérica”, CEPAL, Santiago de Chile, mayo de 2006, Pág. 47.

La mejor política laboral sigue siendo una política económica que tenga a la creación de empleo como su objetivo central.

El gobierno de El Salvador ha definido orientar sus esfuerzos y fortalecer su papel como rector de la política laboral en las siguientes áreas, las cuales se encuentran contempladas en el documento conocido como LIBRO BLANCO:

- Promoción de la Libertad de Asociación y fortalecimiento de las relaciones laborales.
- Fortalecimiento presupuestario y de personal del Ministerio de Trabajo.
- Promoción de mecanismos de coordinación con el sistema judicial para el mejoramiento de la justicia laboral.
- Fortalecimiento de los Programas de Género y para combatir la Discriminación en los lugares de trabajo.
- Combate al trabajo infantil, y
- Fomento de una cultura de cumplimiento.

Las líneas de acción del Ministerio de Trabajo orientadas a combatir la discriminación están orientadas únicamente a combatir la discriminación por el género, dejando fuera a otros grupos que sufren este problema entre los que desde luego están las personas de mayor edad, es decir que el Estado no tiene políticas de empleo para este grupo de personas en particular

**En relación a las políticas de contratación de las empresas**, estas tienen como uno de sus principios la libertad de contratación. En cuanto al origen del mismo, con la libre contratación del trabajo, la humanidad trató de superar las formas estatutarias de apropiación y en especial el esclavismo, una institución que alguna vez había significado un salto humanitario en cuanto al trato del enemigo.

La libertad de contratación, en la actualidad está relacionada con la libertad que tiene el empleador de elegir a la persona que más le convenga para el

desempeño de un puesto determinado, y bajo esta bandera se cometen muchos atropellos.

Pronunciándose en torno al tema del acceso al trabajo a determinada edad, El Diario de Hoy del 19 de mayo de 2008, hace diferentes anotaciones, habla de los diferentes motivos por los que las empresas excluyen a las personas en cuestión, titula su artículo “Buscar empleo a los 40” y entre otras cosas expresa que:

- ✚ Estas personas ya no poseen la energía y vigor de hace veinte años.
- ✚ El factor salud es uno de los más importantes, de ahí que las empresas deciden no contratar a candidatos mayores porque “Una persona de esa edad ya no aguantará tanta presión física y mental, y la empresa siente que tendrá que invertir más en permisos y seguros de salud”
- ✚ Por otra parte, prefieren moldear a un joven de acuerdo a sus necesidades, al que desde luego le pagará mucho menos que a alguien que cobraría por su experiencia.<sup>18</sup>

Tal como puede observarse, la exclusión de personas de mayor edad en el mercado laboral, es una política de contratación en sí misma, y los anteriores son los motivos que las empresas tienen para dejarlos fuera.

En relación directa con las prácticas discriminativas de las empresas el Informe sobre “Igualdad en el Trabajo” de la OIT<sup>19</sup> señala que las actitudes negativas en cuanto a la contratación y la permanencia de los trabajadores de más edad obedecen a la creencia de que éstos son de lento aprendizaje, poco adaptables y de salud frágil. La existencia de condiciones de trabajo poco favorables a esa franja de edad es una manifestación de la discriminación en su contra, si bien algunas experiencias innovadoras muestran que los prejuicios

---

<sup>18</sup> MAGDALENA REYES, Artículo “Buscando empleo a los 40” El Diario de Hoy, Guía de Empleos, 19 de mayo de 2008, pág.1

<sup>19</sup> Informe Cit.

relativos a la edad pueden atenuarse creando lugares de trabajo mejor adaptados a las necesidades de estos trabajadores mediante la reconfiguración o la reorganización del puesto de trabajo Ocupado.

Sigue diciendo que una traba más que puede dificultar la contratación de trabajadores de más edad puede ser la idea de que entrañan un costo mayor, y de que su productividad disminuye progresivamente debido al deterioro de sus capacidades físicas y mentales por la edad. Esta creencia está muy arraigada, especialmente en los países donde el sistema de remuneraciones y prestaciones guarda una relación muy estrecha con la edad y la antigüedad (Austria, Bélgica, Estados Unidos, Francia y Japón)

Sin embargo añade que es erróneo pensar que los trabajadores de más edad son menos productivos. Su productividad debe evaluarse atendiendo a la pertinencia de sus calificaciones y competencias en el trabajo que ocupan, así como a su acervo de experiencia laboral. No se descarta sin embargo que decline la productividad de los trabajadores que han trabajado en malas condiciones durante largos períodos y padecen problemas de salud, que precisamente por ello tiene derecho a una protección especial.

Enuncia que es curioso que las pequeñas y medianas empresas (PYME) parecen estar más dispuestas que las grandes a contratar a trabajadores de más edad, especialmente si éstos han adquirido una experiencia laboral en grandes empresas. Empero, ello no significa necesariamente que en las PYME haya menor tendencia a la discriminación que en las grandes empresas, sino más bien que, como las PYME no invierten tanto en formación, prefieren aprovechar la que han proporcionado las grandes empresas.

### 2.2.3.2 El grado de calificación de la oferta de mano de obra y bajos niveles educativos.

“...En El Salvador es posible identificar problemas como **mano de obra muy poco calificada; un limitado aporte de las empresas privadas** a la creación de empleo asociado con una estructura productiva poco diversificada y centrada en la producción a pequeña escala; extensos mercados de trabajo rurales poco diversificados y con predominio de la producción agrícola tradicional; una baja y estancada productividad que limita las remuneraciones y perpetúa cuadros generalizados de pobreza, y junto a una limitada protección y organización de los trabajadores.”<sup>20</sup>

Este contexto tiene como consecuencia más notoria la expulsión de trabajadores hacia el exterior.

“Por el lado de la oferta de mano de obra, la región (Centroamérica) se caracteriza por una fuerza de trabajo relativamente joven, y por ende con poca experiencia, y que crece a tasas cercanas o superiores al 3% anual.”<sup>21</sup> Esto tiene origen en un componente demográfico, asociado a la etapa de la transición demográfica en que se encuentran los países, pero también se refuerza por una creciente incorporación de la mujer y por el proceso de urbanización. No obstante, la principal característica y debilidad de la fuerza de trabajo centroamericana es su bajo nivel educativo formal.

Si se toma a la educación formal como un indicador de la calificación de la fuerza de trabajo, es claro que la región se distingue por contar con una mano de obra en que predominan los trabajadores no calificados,

---

<sup>20</sup> Informe “Problemas y políticas de empleo en Centroamérica”, Trejo Juan Diego, Santiago de Chile, Mayo 2006, CEPAL, Pág. 5

<sup>21</sup> Informe Citado.

Si bien es cierto que la mayor educación aumenta las posibilidades de inserción ocupacional, existe la paradoja de que el desempleo golpea más a los trabajadores más educados. Ello refleja la existencia de una estructura productiva poco sofisticada y diversificada y muestra que no basta con mejorar las capacidades de las personas si no se acompaña de la generación de oportunidades laborales acordes con esta calificación.

Se puede argumentar que el mayor desempleo entre los más educados refleja la incorporación de jóvenes al mercado de trabajo.

No obstante, uno de los rasgos que tienden a predominar es la aparente paradoja de que en un mercado de trabajo con pocos trabajadores educados, la mayor educación no garantiza un menor riesgo de desempleo, aunque sí una mayor participación laboral.

“...en la mayoría de los países las tasas de desempleo tienden a aumentar conforme el nivel educativo de la población aumenta y si bien se reduce cuando se adquiere educación superior, sigue siendo mayor que la de los trabajadores con menor educación.”<sup>22</sup>

Con respecto a la generación de empleo y el problema de la discriminación laboral en razón de la edad, éste aumenta su espectro con problemas tales como bajos niveles educativos, el aumento de la demanda de mano de obra crea incertidumbre sobre la capacidad del país para satisfacer esa necesidad de fuerza laboral especializada.

Entre algunos ejemplos tenemos las empresas dedicadas a la telefonía y las tecnologías. Esto es preocupante si revisamos la escolaridad promedio del país, la cual a nivel nacional es de 5.7 grados; para el área urbana es de 6.9 y para el AMSS registra 7.4, esto según La Encuesta de Propósitos Múltiples de DIGESTYC en 2005, esta situación es elemental en este problema pues si bien la escolaridad es baja, lo es más entre las personas de mayor de edad. Sin

---

<sup>22</sup> Informe Cit.



pasar por alto claro, que si no se cuenta con una escolaridad alta, menos aún con especialización tecnológica o bilingüe que cada vez es más necesaria en nuestro mundo globalizado.

En este sentido, la población está poco preparada para responder a la demanda de mano de obra calificada, situación que afecta también a la población de mayor edad, pues las posibilidades de reinsertarse laboralmente se reducen a medida que no cumplen con otro requisito que demanda el mercado laboral.

#### 2.2.4 Impacto de la discriminación laboral en razón de la edad.

##### 2.2.4.1 La migración hacia países desarrollados y el sector

Informal como alternativas a las que recurren las personas mayores de 35 años debido al desempleo y marginación laboral de la que son víctimas.

### **LA MIGRACIÓN:**

Es difícil contabilizar la cantidad de salvadoreños que emigran, ya que la mayoría lo hace ilegalmente y no quedan registros de las salidas, en dos mil cinco se calculaba que unas cien personas dejaban el país cada día, esas cifras han aumentado hoy en día.

En un principio los emigrantes provenían de las áreas rurales, ahora es de las zonas urbanas, en la actualidad quienes emigran tienen un nivel académico superior y hasta se está hablando de fuga de cerebros. Ingenieros, médicos, arquitectos, gerentes y hasta periodistas no se escapan de intentar buscar una vida mejor.

En la década de los 30 y en años posteriores la emigración fue hacia Honduras, en los 60 el flujo fue hacia México y Estados Unidos. Durante los años de guerra civil (1980-1992) los residentes en las zonas de conflicto se trasladaron a la capital del país antes de dirigirse hacia Estados Unidos. A la vez, naciones como Australia, Canadá y España les abrieron sus puertas con programas de asilo político.

Elementos como la desigualdad en la distribución del ingreso y en la tenencia de la tierra, el desempleo estructural, y altas tasas de crecimiento demográfico y densidad poblacional son factores que han incidido para que miles de salvadoreños y salvadoreñas a través del tiempo, se hayan visto forzados a emigrar, con el fin de garantizar la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su grupo familiar. En la actualidad, se estima que entre 1.5 millones y 2.5 millones de salvadoreños viven en el extranjero, principalmente en los Estados Unidos de América.

El deterioro de la seguridad pública y el estancamiento económico que siguieron a la firma de la paz hicieron que la emigración continuara.

## **EL CASO DEL SECTOR INFORMAL.**

El término *SECTOR INFORMAL* “Se aplica a aquellas pequeñas actividades generadoras de ingresos que se desarrollan fuera del marco normativo oficial y utilizan normalmente poco capital, técnicas rudimentarias y mano de obra escasamente calificada, y proporcionan bajos ingresos y un empleo inestable. El concepto proporcionado por la OIT con fines estadísticos se refiere al sector informal en los siguientes términos: «... un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esta actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una

organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo -- en los casos en que exista -- se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.

Las unidades de producción del sector informal presentan los rasgos característicos de las empresas de hogares. El activo fijo y otros valores no pertenecen a la empresa en sí, sino a sus propietarios... En muchos casos, es imposible distinguir claramente entre la parte de los gastos asignable a las actividades de producción de la empresa y la que corresponde simplemente a los gastos normales del hogar... Las actividades realizadas por las unidades de producción del sector informal no se realizan con la intención deliberada de eludir el pago de impuestos o de contribuciones a la seguridad social, o de infringir la legislación laboral y otras disposiciones legales o ciertas normas y procedimientos administrativos. Por ende, el concepto de actividades del sector informal debería diferenciarse del de actividades ocultas o del de economía subterránea.» (OIT, 1993)<sup>23</sup>.

Si bien es cierto, el índice de desempleo de El Salvador es similar al de países desarrollados, (según los datos del Ministerio de Economía) No obstante es uno de los que tiene los mayores indicadores de trabajo precario.

La razón de dicha contradicción es que en los países desarrollados como Alemania se contabiliza como desempleo a aquel que no tiene acceso a ninguna prestación social desprendida de la actividad laboral.

Mientras que, en El Salvador se incluye como empleo todas las actividades que realizan las personas para generarse un ingreso sin que logren alcanzar, por lo menos, el salario mínimo y que en “la gran mayoría” no tiene ninguna prestación social.

---

<sup>23</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Dentro de las personas con empleo, el Ministerio de Economía, incluye a aquellas personas que se desempeñan en el sector informal.

“Las bajas tasas de desempleo de los últimos años coinciden con un deterioro de la calidad de los empleos que se generan;...se ha observado una mayor precariedad en los empleos. Los niveles de empleo en el sector informal han venido creciendo, al 2005 cerca de la mitad de los empleos eran informales.”<sup>24</sup>

En El Salvador el desempleo ha obligado a centenares de personas a buscar su sustento diario en las calles de San Salvador. Cada año, el número de ventas informales en el Centro Histórico, incrementan, la mayoría de vendedores informales provienen de distintos puntos del país a buscar mejores oportunidades en la ciudad. Es difícil encontrar trabajo, si se encuentra, los salarios son muy bajos y no alcanza para comprar la comida, por eso la gente busca vender en las calles, porque se logra ganar un poquito más. El salario mínimo no da abasto para los gastos del hogar y para encontrar trabajo lo califican por el grado de estudio al que se ha llegado, por eso los desempleados deciden mejor a vender en las calles, centenares de personas no tienen otra opción que buscar sus ingresos en las calles ya que la oferta de empleo en el país es muy poca y los salarios no alcanzan para sostener las necesidades del hogar.

”Según estudios de la Oficina de Planificación del Área Metropolitana de San Salvador (OPAMSS) el comercio informal creció a un 20.6% entre dos mil cuatro y dos mil cinco, se estima que si continúa a este ritmo en dos años y medio en la capital existiría una población de 20 mil vendedores informales”<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Funde, Informe “Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004/2005”, GPN 2, noviembre 2005, El Salvador, Pág. 3, [www.funde.org](http://www.funde.org).

<sup>25</sup> YANIRA APARICIO, artículo “Aumenta el comercio informal en la Capital” Diario Colatino, Martes 6 de diciembre/2005.

Para dos mil seis La Alcaldía de San Salvador estimaba que había alrededor de 15 mil vendedores en el Centro Histórico, pero la cifra que manejan las organizaciones que agrupan a los vendedores es de 27 mil.

El incremento del comercio informal tiene entre sus causas estructurales la pobreza y falta de oportunidades de empleo, ocasionada por una política económica que excluye y margina a grandes sectores de población.

También hay que recordar que las ventas callejeras son un fenómeno nacional. La Coordinadora Nacional de Vendedores (CNV), en la cual participan al menos 30 asociaciones del Centro Histórico de San Salvador, representa a un total de 100 mil afiliados.

Analizando el desempeño del mercado laboral para dos mil cinco, se tiene que la tasa de desempleo aparecen tan solo con el 7.2%<sup>26</sup>, lo que significaría que la inmensa mayoría de la población salvadoreña son ocupados, Según los valores revelados en el informe de Estadísticas Laborales 2005 del Ministerio de Trabajo, quien cita como su fuente a la EHPM del mismo año, 864,200<sup>27</sup> personas pertenecen a la población que se desenvuelve en el sector informal sólo en el área urbana contra 723,299<sup>28</sup> que pertenecen al sector formal siempre del área urbana, es decir que el total de personas que se dedican al sector informal es más que el total de personas que laboran en el sector formal, por lo cual puede decirse que si bien es cierto la tasa de empleo de la PEA es muy elevado, grandes porcentajes de este total pertenecen a los sub-ocupados y al sector informal. En consecuencia pertenecer al grupo de ocupados, no necesariamente significa tener un empleo digno o que satisfaga las necesidades económicas de las personas en mención.

---

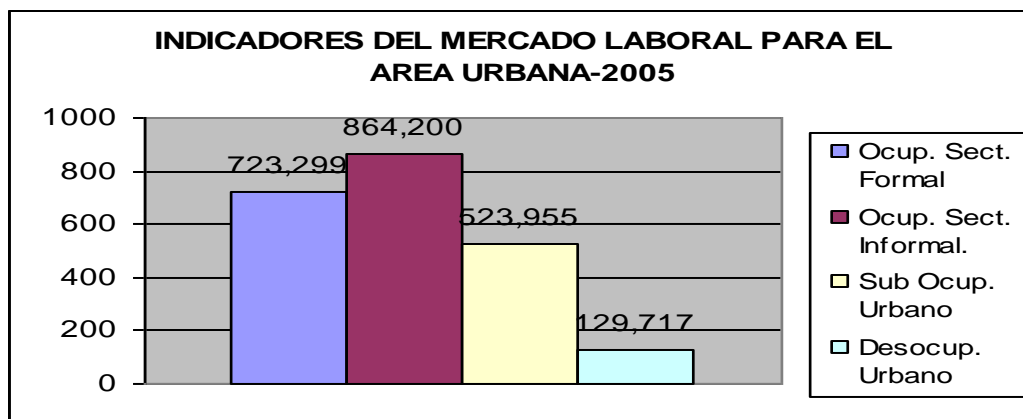
<sup>26</sup> Principales Resultados de la EHPM-2005, pag. 9, DIGESTYC.

<sup>27</sup> Informe "Estadísticas Laborales 2005" Ministerio de trabajo.

<sup>28</sup> Informe Cit.

Por otra parte el subempleo en El Salvador específicamente en el área urbana, alcanza una alta proporción, a diferencia del desempleo que presenta una tasa de baja magnitud. El subempleo presenta dos modalidades: el visible o por jornada y el invisible o por ingresos; se clasifican en la primera modalidad aquellas personas que estando ocupadas trabajan menos de 40 horas a la semana en forma involuntaria; en la segunda, se ubican a las que trabajando 40 horas semanales o más obtienen un ingreso menor al salario mínimo vigente.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la tasa de subempleo urbana en el país para 2005 era de 32.1%<sup>29</sup> De ello, el 5.6% se clasifica como subempleados visibles o por jornada y el 26.5% como subempleados invisibles o por ingresos.<sup>30</sup>



Ocup. Sect. Formal	723,299
Ocup. Sect. Informal.	864,200
Sub Ocup. Urbano	523,955
Desocup. Urbano	129,717

Datos tomados del Informe "Estadísticas Laborales 2005" del Ministerio de Trabajo.

<sup>29</sup> Principales Resultados EHPM-2005, DIGESTYC, Ministerio de Economía., Pág.10.

<sup>30</sup> Informe Cit.

Dentro de este contexto encontramos las tasas de desocupación distribuidas por rangos de edad, para encontrar que sector de la población es la más afectada por el desempleo. La población más afectada por el desempleo son los jóvenes de 15 a 29 años. Si bien es cierto el grupo que interesa para efectos de este estudio, no es el más afectado, esto no necesariamente significa que ellos no son un grupo con grandes problemas económicos y laborales.

En este sentido se encuentra que las personas mayores de 35 años, se enfrenta al igual que los más jóvenes al desempleo, pero esta situación se agrava, debido a que sus posibilidades de encontrar empleo se ven reducidas al buscar trabajo. Las personas en cuestión son diferentes a sus competidores (los más jóvenes), y lo que los hace diferentes es su edad, esta les representa una desventaja ya que al solicitar un empleo la edad es un requisito indispensable. Si bien es cierto para poder optar a un empleo, es importante tener un título académico, preparación técnica, experiencia, buenas referencias laborales, talento, capacidad para desenvolverse laboralmente pero también se debe llenar el requisito de estar dentro del rango de edad establecido. Lo mas grave del problema es que no se cuenta con una normativa que prohíbe estas prácticas y en estrecha relación con ello se ignorar el problema, ante lo cual las personas afectadas o discriminadas, no reaccionan, aceptando la situación como normal.

#### 2.2.4.2 El efecto psicológico causado por la marginación en el ámbito laboral.

El desempleo es una experiencia personal que no afecta por igual a todas las personas, de forma general puede afirmarse que el desempleo tiene consecuencias negativas, aunque algunas variables pueden amortiguar las

mismas. Entre estas cabe destacar, los recursos económicos, la edad, el género, la implicación en el trabajo, el apoyo social, la duración del período de desempleo y las atribuciones sobre las causas del desempleo.

“Toda la evidencia disponible hasta el momento indica que el desempleo es una experiencia negativa, independientemente de la edad. Sin embargo, si comparamos entre distintos grupos de edad tenemos que concluir que son los trabajadores adultos de edades intermedias -entre treinta y cincuenta años- los que más ven afectada su salud como consecuencia de la pérdida o no consecución de un empleo. Es en este grupo de edad donde se dan mayores responsabilidades familiares y en donde la pérdida del empleo lleva aparejada la pérdida de las relaciones sociales del trabajo, y una mayor desestructuración en la organización del tiempo. Asimismo, son los trabajadores de edades intermedias quienes tienen una mayor identificación con la actividad realizada fruto de una socialización previa en el trabajo.”

El género es otra variable que se debe tener en cuenta al considerar el impacto diferencial del desempleo en la salud. Si establecemos comparaciones entre hombres y mujeres llegaremos a la conclusión de que el desempleo afecta más a los hombres que a las mujeres. Esta afirmación puede, sin embargo, conducirnos a una interpretación errónea. Si consideramos diferentes grupos de edad, lo que observamos es que estas diferencias sólo se mantienen para las muestras en las que comparamos hombres y mujeres de edades medias o de edades próximas a la jubilación. Si comparamos a muestras formadas por jóvenes, lo que observamos es bien diferente. De manera consistente, los datos obtenidos de las investigaciones realizadas indican que en el caso de los jóvenes, son las mujeres las que sufren un mayor deterioro en su salud como consecuencia del desempleo. Muy probablemente la explicación reside en la conciencia por parte de las jóvenes de que su independencia y la asunción de un rol más igualitario con respecto a sus compañeros no puede ser alcanzada más que



a través de su incorporación al mercado laboral. Asimismo, si comparamos a diferentes grupos de mujeres empleadas con mujeres desempleadas observamos que, independientemente de la edad, las mujeres que no tienen un empleo muestran un mayor deterioro en su salud. En resumen, el desempleo tiene consecuencias psicológicas negativas tanto para los hombres como para las mujeres, si bien se observan diferencias en función de la edad.

#### 2.2.4.3 El impacto de la falta de oportunidades laborales para las personas mayores de 35 años en su jubilación.

En El Salvador, bajo el actual Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP) cualquier persona puede jubilarse si el saldo acumulado en su cuenta de capitalización alcanza para pagar una pensión equivalente al 60% del promedio actualizado de los sueldos aportados en los últimos 120 meses (salario básico regulador) y al 160% de la pensión mínima. Si no alcanza estos valores debe cumplirse con el mínimo de edad para hombres y mujeres o haber cotizado durante cierto número de años. En estos casos, el Estado garantiza la pensión mínima. Las pensiones de vejez son otorgadas sobre la base de los criterios establecidos en el artículo 147 de la Ley SAP:

- i) Al alcanzar el saldo en la cuenta individual de ahorro para pensiones el monto suficiente para financiar una pensión igual o superior al 60% del salario básico regulador o igual o superior al 160% de la pensión mínima;
- ii) Al haber cotizado por 30 años, continuos o discontinuos, independientemente de la edad;
- iii) Al cumplir 60 años de edad los hombres, o 55 años las mujeres, con la condición de que registren un mínimo de 25 años de cotizaciones continuas o

discontinuas ya sea en el ISSS o INPEP o en cualquiera AFP, independientemente de la edad.

El monto de la pensión de cada afiliado dependerá de las contribuciones hechas y de su rendimiento.

Cuando la persona no continua cotizando a la AFP en la que se encuentra afiliado, el dinero acumulado en su cuenta individual de ahorro para pensiones no lo pierde, le pertenece únicamente a el/ella. Sin embargo, no podrá hacer uso de este dinero mediante retiros totales o parciales, ya que continuará siendo administrado por la AFP hasta que cumpla con los requisitos para pensionarse.

De no cumplir los requisitos para pensionarse, se le devuelve el saldo de la cuenta individual de ahorro para pensiones.

Pero el alto grado de informalidad del empleo y el alto índice de subempleo se ha convertido en una falla estructural que impide una mayor cobertura de la seguridad social en el país, la fuerza de trabajo en el país se caracteriza por una mayor proporción de trabajadores por cuenta propia, alta incidencia de empleo eventual y subempleo, y de la incidencia de empresas familiares.

Las escasas oportunidades de empleo, han llevado a que el sector informal se desarrolle como opción. Trabajadores informales ocupados productivamente en una combinación de empleo precario y bajo nivel de los ingresos, que los deja sin capacidad económica ni interés en asignar recursos una protección social futura.

En el modelo de reforma previsional implementado en El Salvador no solo se eliminó el principio de solidaridad, sino que, además, no se establecieron los

mecanismos necesarios para suprimir las barreras que obstaculizan el acceso al sistema de un mayor número de trabajadores del sector informal.

Es por los defectos antes mencionados y otros que recientemente Chile reformó su sistema privado de pensiones instaurado hace 27 años por la dictadura del general Augusto Pinochet, el sistema fue copiado en unos 17 países, incluido Argentina, Colombia, Perú y El Salvador, pero al cumplir 25 años de funcionamiento estudios oficiales demostraron que Chile no sería capaz de asegurar pensiones mínimas a casi la mitad de sus cerca de siete millones de afiliados.

La nueva ley introduce modificaciones al sistema privado de pensiones que en 1981 instauró la dictadura del general Augusto Pinochet, cuya principal característica fue la creación de las llamadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) que se ha ido generalizando en otros países.

El proyecto, que tiene un costo anual de casi 2.000 millones de dólares, beneficiará directamente a más de 800.000 personas, en su mayoría dueñas de casas, artesanos, taxistas y pequeños comerciantes, que se encuentran fuera del sistema privado.

El Estado subsidiará también un aumento gradual de las pensiones para aquellos trabajadores de menores ingresos, lo que le permitirá aumentar en casi un 20% el monto de su jubilación, además de entregar incentivos tributarios para el ahorro voluntario de los trabajadores con ingresos medios.

Los trabajadores independientes quedaban fuera del sistema y los que conseguían pensiones accedían a montos muy inferiores a sus remuneraciones

normales. “En contraste, las seis AFP que funcionan en Chile exhiben una alta rentabilidad, de casi un 25% en los últimos 12 años.”<sup>31</sup>

## **2.3 El Marco Doctrinario**

### 2.3.1 Diferentes posiciones doctrinarias existentes con respecto a la discriminación laboral en razón de la edad y las posibles justificaciones de la misma.

Diversas son las posiciones alrededor de este problema, la discriminación laboral en razón de la edad, encuentra justificaciones muy variadas, desde aquéllas que tienen su fundamento en filosofías políticas y económicas hasta razones más pragmáticas. El primer caso es el argumento de la libertad de contratación que se analiza a continuación.

#### 2.3.1.1 El argumento de libertad de contratación y el derecho de la empresa a escoger al personal idóneo.

La libertad de contratación es producto de una corriente de pensamiento “el liberalismo”, que tiene como postulados, desde el punto de vista filosófico, la autonomía de la voluntad y los derechos naturales del individuo. En cuanto al aspecto político, la igualdad y la libertad como base de los ideales democráticos. En lo social se traduce en la no intervención que se sintetiza en “DEJAR HACER, DEJAR PASA, QUE EL MUNDO SE MUEVA SOLO”, o sea el libre juego de las leyes económicas limitándose la intervención del Estado a

---

<sup>31</sup> Artículo “Chile reforma el sistema de pensiones instaurado por Pinochet”, 17-ene-08, <http://afp.google.com>

tutelar ese libre juego. En materia económica son dos los postulados: libre contratación y libre competencia, que son ideas complementarias.

Se ha podido ver claramente que la libre contratación en materia de Derecho del Trabajo, conduce a un enajenamiento de la libertad, con lo que se contradice el principio económico del liberalismo. No existe una verdadera igualdad entre el patrón y el trabajador, sino que siempre existe esa potencialidad que obliga al más débil a someterse a los dictados de la otra parte. El trabajador con el principio exclusivo de la libre contratación queda indefenso frente al patrón de ahí la necesidad de ponerle correctivos. Toda legislación del trabajo es una serie de limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad.

Para ilustrar esta posición con un caso práctico se tiene el siguiente ejemplo:

Hace pocos meses, una ingeniero comercial de Santiago, dedujo una demanda de indemnización de perjuicios ante el 5° Juzgado Civil de la capital, en contra de una multitienda y la empresa periodística que publicó el aviso, en que la primera solicitaba un auditor interno para su área de auditoría, exigiéndose como requisito que se tratara de varones, con un cierto aspecto físico y una edad máxima de 26 años. La acción se funda en que la conducta constituiría un atentado a la libre elección del trabajo que asegura a todas las personas el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República y, como consecuencia de ello, se le causaban perjuicios. El Tribunal desestimó la demanda, y el fallo contempló entre otras consideraciones, que "una cosa son los requisitos exigidos para postular a un cargo y otra es el derecho de quien contrata, de escoger entre los postulantes a la persona que considere que reúne mejores aptitudes para desempeñarlo, sea por exhibir el perfil requerido y no solo pensando que esté inhabilitado para realizar el trabajo, sino teniendo en cuenta los exámenes rendidos, los test contestados, los que dan el perfil para el cargo y la correspondencia con la imagen corporativa de la empresa, todos conceptos modernos y determinantes en la actualidad, para un manejo eficiente de un área de recursos humanos, que se precie de estar inserta en un

mundo competitivo y globalizado. No es de extrañar entonces, que tales elementos sean determinantes en el momento de convocar a un concurso y de elegir finalmente al postulante que llenará una vacante, cualquiera que sea la jerarquía de la función a desempeñar"<sup>32</sup>.

### 2.3.2 La discriminación en materia de trabajo en razón de la edad y su difícil justificación en términos generales.

Si por un lado se encuentra el liberalismo y sus diferentes principios, se tiene como su contrapunto el socialismo y el intervencionismo de Estado, esta idea nació desde los albores del Derecho de Trabajo y ha venido ganado más terreno con el tiempo. Se discute cuales deben ser los límites de esa intervención, que debe respetar ciertos principios básicos de la doctrina liberal, tal como la libertad de contratación. Lo que sucede es que no es una libertad de contratación absoluta, pues está supeditada al interés colectivo. El derecho del trabajo tiene un profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, si el liberalismo económico facilitó la explotación del proletariado, el derecho del trabajo es la barrera puesta por la clase trabajadora para atemperarla

#### 2.3.2.1 La libertad de contratación no es un principio absoluto.

**La autonomía privada o libertad de contratación** es el derecho que tienen las personas para decidir celebrar contratos y con quién hacerlo, así como la libertad para determinar el contenido de los mismos. Por consiguiente, las personas son libres para negociar la celebración de sus contratos (libertad de contratar) y las condiciones, limitaciones, modalidades, formalidades, plazos, y demás particularidades que regirán la relación jurídica creada por el contrato

---

<sup>32</sup> Artículo "Discriminación laboral: ¿realidad encubierta?" [www.lasemanajuridica.cl](http://www.lasemanajuridica.cl)

(libertad contractual). Esta libertad de contratación es un derecho fundamental de la persona reconocido por la Constitución de la República en el artículo 23. No obstante, la autonomía privada no es irrestricta o ilimitada; ella actúa dentro del marco legal que el Estado, en aras del bien común, ha establecido, a efecto de que los particulares se relacionen jurídicamente.

En el ámbito de la contratación de personal existen variadas decisiones tomadas por el empresario para decidir que personas contratar para la ejecución de su proyecto empresarial, eligiendo en un proceso de selección minucioso a las que el considera mas adecuadas para el trabajo a desempeñar. En muchos casos ocasionando con estas decisiones empresariales obstáculos para el empleo de los trabajadores, generalmente por razones discriminatorias prohibidas por la Ley.

Hay varias posiciones doctrinaria que buscan hacer un balance entre la libertad empresarial regulada por la Cn. y la Ley (como libertad de contratación y libertad económica) y la prohibición de discriminación del trabajador, esto con el fin de señalar los diferentes criterios que justifican ambas bases institucionales del régimen jurídico del empleo, buscando los limites de la libertad de contratación y las justificaciones razonables en los casos donde sí es permitida la discriminación especialmente cuando la naturaleza del trabajo así lo exige.

En el caso de la libertad empresarial, Borrajo Dacruz<sup>33</sup> señala: “La libertad de organizar incluye las de seleccionar y contratar los colaboradores que el empresario precise para el desempeño de sus actividades. Libertad que ha de entenderse como reserva de proceder o no a contratar y, de contratar, elegir a la persona que considere mas adecuada, lo sea o no realmente para el trabajo que se le va a encomendar”. La libertad contractual constituye, de esta manera, el aspecto activo y positivo de la personalidad en donde la persona puede actuar como ser autónomo y responsable de sus actos, aparentemente

---

<sup>33</sup> E. Borrajo Dacruz “la reforma del Mercado de trabajo” Madrid 1993, pág. 1010

sin límites, regulado y respaldado en nuestro caso en el Art. 23 de la Constitución de El Salvador. Pero esta libertad no es absoluta no tiene primacía sobre el interés social del trabajador, ni sobre la justicia social laboral que se encarga de defender al más débil económicamente; ni mucho menos sobre las disposiciones de la Ley de no discriminación regulado en El Salvador en los Art.38 numeral 1o de la Constitución de la República, los art. 12 y 123 del Código de Trabajo y las disposiciones establecidas en el Convenio 111 de la OIT en lo relativo a discriminación en materia de empleo y ocupación. Debe entenderse que según los principios laborales que se deben aplicar en la interpretación de la ley en caso de conflicto entre leyes debe aplicarse lo más favorable al trabajador, lo que se encamine en pro de la justicia social y a la igualdad de oportunidades. Es por eso que la autonomía de la voluntad y la libertad de contratar presupone de por sí una absoluta discrecionalidad del empresario en la elección de los trabajadores que contrata. Como límite extraordinario a esa libertad aparece la prohibición de no discriminación que no quiere suprimir esa libertad sino tan solo que se haga un uso legítimo de la misma. Alberto Cámara Botia<sup>34</sup> señala las razones de discriminación que son prohibidas, las cuales actúan de un doble modo para el empresario: Una es de forma directa y evidente; en donde se le fija una frontera al empleador, cuya transgresión acarrearía importantes sanciones. En algunos casos es tan insidiosa y peligrosa la discriminación que por ello tal desigualdad es objeto de protección expresa; la otra es de modo indirecto: donde el empresario aun que no traspase la frontera, la línea de prohibición, va a estar obligado a justificar sus criterios selectivos en dos momentos distintos, uno cuando utilice lícitamente esas razones vedadas y, otro cuando tenga que defenderse frente a las imputaciones de discriminación alegadas por el trabajador.

De lo anterior se deducen dos grandes bloques de casos que es necesario analizar uno en el que el empresario utiliza criterios de selección que se

---

<sup>34</sup> Alberto Cámara Botia, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales No 33, "Poder del empresario y Prohibición de Discriminación en el Empleo", Madrid, Pág. 88.



encuentran prohibidos por la Ley pero de los cuales el empresario cree que los esta utilizando correctamente los que pretende justificar con razones justificables volviéndose lícitos los criterios. Y el segundo grupo de casos: es el representado por aquellos en los que lo discutido es si el empresario ha utilizado un criterio prohibido o no.

En doctrina existen cuatro elementos para determinar si las razones de discriminación empleadas por el empresario no son justificables: 1) el que ha sido discriminado pertenece a un grupo minoritario ya sea racial, de un grupo político, de alguna secta religiosa o pertenece a determinado grupo de edad; 2) Solicito empleo y estaba cualificado para el empleo ofrecido por el empresario; 3) que a pesar de su cualificación profesional no fue contratado; 4) que después de ser rechazado el trabajador, el empresario continuo buscando trabajadores de la misma cualificación que el no contratado. Con la afirmación de estos cuatro elementos queda claramente probado el caso de discriminación laboral. Según la formula Green<sup>35</sup> existen dos razones legítimas por las que frecuentemente un empresario rechaza a un trabajador: a) su falta absoluta o relativa de cualificación profesional; b) la ausencia de un puesto de trabajo vacante en la empresa. A falta de otra explicación razonable la eliminación de estas razones es suficiente para deducir que la decisión fue discriminatoria.

No hay duda alguna que el empresario es libre de hacer la selección que entienda mas provechosa para el éxito de su negocio pero lo que le esta vedado es que los criterios a utilizar para seleccionar personal sean machistas, racista, caprichosas o contrarías a los principios de dignidad o igualdad de oportunidades de todos lo trabajadores.

Entre otros criterio razonables de justificación podemos mencionar el caso de discriminación durante la dinámica del propio cumplimiento del contrato cuando se premia y se hace diferencia de un trabajador por su iniciativa, dedicación, diligencia, buenos resultados etc.

---

<sup>35</sup> obra citada Pág. 93

2.3.2.2 La libertad de contratación no puede basarse en un objeto prohibido por la ley como es la discriminación.

Otro caso, esta vez procedente de Argentina, el cual no tiene que ver con jurisprudencia sino con un dictamen de una abogada experta en discriminación, aborda este asunto de la siguiente manera:

“Denuncia A/2724/99 formulada por la señora M. A. T., (DNI N°XXXX) contra A. A. S.A., denunciando un acto de discriminación particular contra su persona y generalizado respecto del personal de cabina de sus aeronaves.

El hecho denunciado consiste en que la señora M. A. T., habría sido intimada a iniciar los trámites jubilatorios, lo que se fundaría exclusivamente en su edad y categoría laboral.

De los elementos aportados por la denunciante y de la nota por la que el señor M. B., Gerente de Relaciones Laborales de la denunciada, brinda las explicaciones que se le requirieran, surge que A. A. S.A. efectivamente intimó a la denunciante y a otros dependientes a iniciar los trámites jubilatorios con mención de los términos y requisitos del Decreto 4257/68 que faculta al personal de cabina de aeronaves a jubilarse en forma temprana respecto de los restantes trabajadores.

La jubilación compulsiva está fundamentada por la empleadora en el Art. 3º del Decreto 4257/68 y en el Art.252 de la LCT, y en dicho sentido, afirma la denunciada, que no existe discriminación alguna sino que las apreciaciones vertidas por la Sra. T. no constituyen más que una diferente interpretación, que consideran errónea, acerca de la legalidad del ejercicio de sus facultades empresarias.

No obstante ello, se adelanta opinión positiva, toda vez que el sub examine se relaciona con aspectos de la personalidad que pueden ser materia discriminatoria, como es la edad y la condición de tripulante de cabina - concretamente comisario de a bordo- que se mencionan en la denuncia como especialmente atacados por la denunciada.

La discriminación básicamente es un problema de facto - pero también contempla los actos jurídicos, es decir aquellos documentos, instrumentos u órdenes en general, que consagran alguna forma discriminatoria.

A fortiori cuando sucede como en el sub examine que no es precisamente la normativa aplicable la causa de la discriminación denunciada, sino la interpretación que la empresa empleadora hace de la misma sin ajustarse al principio rector del Art. 17 LCT cuyo texto exige de mayores comentarios ("Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos gremiales o de edad".) y del principio in dubio pro operario del Art. 9º de la misma LCT que abarca tanto la duda de derecho como el alcance de la interpretación.

Pero el derecho establecido en el Art. 3º del Decreto 4257/68 no puede ser interpretado sino en el sentido más favorable al trabajador, se trata de un beneficio para el mismo. Ésa ha sido la ratio legis que surge claramente del texto y por ello no puede ser interpretado como una facultad empresarial.

Tanto no es una "facultad" empresarial que es una norma de orden público dispuesta a favor exclusivo del trabajador que solamente él puede optar por acogerse a la misma o rehusarla.

La denunciante no reúne los requisitos necesarios de la norma jubilatoria establece un mínimo de 60 años para acceder al referido beneficio.

Sin perjuicio de las anteriores consideraciones hermenéuticas, basar la extinción del contrato de trabajo exclusivamente en la edad del trabajador sin ninguna consideración a su idoneidad constituye de por sí una arbitrariedad discriminatoria

La disolución del contrato de trabajo por parte del empleador no puede basarse en un objeto prohibido por la ley como es la discriminación

La empresa denunciada ha hecho un uso discriminatorio, arbitrario y selectivo de lo que entiende como un legítimo ejercicio las facultades consagradas en la LCT<sup>36</sup>

#### 2.3.2.3 Discriminación inversa o positiva al revés.

***Por discriminación inversa o positiva se conocen a*** “Las medidas compensatorias de la discriminación secular de determinadas minorías, son el instrumento de intervención de las políticas de igualdad, basadas en la “affirmative action” de Estados Unidos, destinado a neutralizar o compensar los efectos negativos producidos por los comportamientos, actitudes y estructuras sociales de tipo discriminatorio, y a promover la igualdad de oportunidades de trabajo, educación u formación profesional.

Las *affirmative action policy*, tienen su origen en Estados Unidos, en Ordenes Presidenciales de 1961 y 1965, que obligaban a los empresarios que tenían contratos con el Gobierno o que eran financiados con fondos públicos, a seguir planes de acción positiva contratando a trabajadores con criterios no discriminatorios, sujetos a la sanción de perder el contrato obtenido.

---

<sup>36</sup> Los dictámenes de Susana Torres, [www.discriminacion.org](http://www.discriminacion.org)

Estas acciones se refieren a distintos tipos de medidas y programas en el sistema educativo, de formación profesional y en las prácticas de empleo de la mano de obra, e inclusive en materia de representación política (medidas de paridad electoral)<sup>3</sup>. Comprenden la adopción de discriminaciones positivas o inversas como tratamiento diferente para los sujetos en desventaja, evaluadas periódicamente y estimuladas, en algunos casos, por medio de incentivos fiscales. También se contemplan planes dirigidos al reequilibrio de las responsabilidades familiares y profesionales entre ambos sexos, a través de modificaciones en la organización del trabajo y en la jornada laboral.

Por otra parte, las acciones positivas forman parte de la llamada política de la diferencia, en dos sentidos. En primer lugar, referida a la diferencia como exclusión, esto es, la existencia histórica de una condición social y cultural distinta (desigualdad de hecho) que resulta de una discriminación social y jurídica y cuyos efectos permanecen en el tiempo. En estas situaciones se recurre a la adopción de algunas desviaciones de la igualdad formal por medio de las acciones positivas a fin de erradicar la desigualdad sustancial históricamente existente entre dos grupos (ejemplo mujeres y hombres). En segundo lugar, la diferencia se puede referir, ya no a una desigualdad, sino a una diversidad, en cuanto a identidad de género o de grupo, que debe mantenerse valorizándola frente a la homologación impuesta por el modelo dominante, en este caso el término diferencia tiene el significado de especificidad, y se adoptan acciones positivas destinadas a valorizar aquellas connotaciones específicas que diferencian e individualizan a las personas, que reivindicuen el valor de la diferencia – especificidad de ciertos colectivos.

Cuestiones polémicas se han derivado de la aplicación de la modalidad de acción positiva llamada “discriminación inversa o positiva al revés”, esto es, una serie de actuaciones normativas “de favor”, de carácter temporal o transitorio, encaminadas a eliminar la discriminación-subordinación de origen histórico de determinados colectivos o grupos, y que se refleja en una presencia

desproporcionadamente menor de dichos grupos en los distintos ámbitos de la participación social. Las medias diferenciadoras correctoras pueden consistir en cuotas que establecen la reserva de un número o porcentaje de puestos de trabajo a determinados grupos. También, con normas de trato preferente, que disponen que en caso de igualdad de condiciones con los miembros de otro grupo igualmente situados, se atribuyan calificaciones o puntos especiales para esos colectivos.

Las discriminaciones inversas o positivas (cuotas o trato preferente) son una especie o tipo de acción positiva (medidas y programas de formación, inserción, información, educación, promoción, etc.) que no deber ser confundidas o asimiladas. Por lo tanto, las acciones positivas son el género y las discriminaciones inversas positivas, la especie. Reconoce las siguientes diferencias:

1) Las discriminaciones inversas o positivas se han establecido para situaciones muy particulares de discriminación racial, sexual y derivada de minusvalía física o psíquica. El ámbito de las acciones positivas es más amplio.

2) Las discriminaciones inversas positivas se adoptan en ámbitos de especial escasez, lo que determina que el beneficio de algunos encierra el perjuicio de otros.

3) Las discriminaciones inversas se justifican por su objetivo de corregir una discriminación secular como la sexual y racial. Por lo tanto, fuera del alcance de esta finalidad, se transforman en inaceptables discriminaciones directas. De ahí resulta que son de interpretación estricta y se encuentran sujetas a ciertas condiciones:

a) Las medidas de acciones positivas son deberes del Estado en orden de promover la igualdad de oportunidades. Las discriminaciones inversas son técnicas posibles o permitidas establecidas por ley, bajo condiciones estrictas.

b) Por lo general, tanto los Tratados Internacionales, como las legislaciones nacionales exigen la prueba estadística, cuando se trata de acreditar la desigualdad de hecho en el ámbito concreto de la realidad social de que se trate, para justificar la discriminación inversa o positiva.

c) Las discriminaciones inversas o positivas sólo están permitidas cuando no sea posible lograr el mismo objetivo de igualdad en un determinado sector y en un tiempo razonable, a través de otras discriminaciones menos extremas.

d) Las discriminaciones inversas positivas son transitorias, por lo tanto se deben revisar periódicamente las actividades de que se trate para determinar, a la vista de la evolución social, si procede mantenerlas.”

#### 2.3.2.4 La OIT y las medidas de acción positiva o afirmativa

En su reciente informe sobre “Igualdad en el trabajo”, la OIT menciona las acciones positivas en relación a los logros que ha alcanzado en algunos países, afirma que “Las medidas de acción **positiva o afirmativa** que se insertan en las políticas de recursos humanos pueden ayudar a los empleadores a crear unos lugares de trabajo más incluyentes.”<sup>37</sup>

En el Informe global se facilita información sobre los programas emprendidos en el Canadá, Estados Unidos, India, Malasia, Namibia, Reino Unido y Sudáfrica, donde se han promulgado leyes para eliminar o compensar la discriminación en el empleo mediante la introducción de objetivos numéricos o cupos que deben cumplirse en plazos determinados.

---

<sup>37</sup> Informe “Igualdad en el Trabajo: afrontar los retos que se plantean”, OIT-2007. Pág.xi

“Los resultados evidencian que, cuando el grado de compromiso de los empleadores es alto y los mecanismos de ejecución de las leyes eficaces, la acción positiva mejora la representación de los colectivos víctimas de discriminación, aunque ese impacto varía en función del colectivo y del tenor de la legislación de que se trate. No obstante, para que la acción positiva resulte eficaz, se debe invertir en una educación de calidad para los colectivos desfavorecidos.”<sup>38</sup>

“Lo que se ha dado en llamar acción «afirmativa», o «positiva», presupone reconocer que la prohibición de la discriminación puede no bastar por sí sola para instaurar un sistema equitativo cuando las desigualdades están ya muy enquistadas. En esos casos puede resultar necesario otorgar un trato diferenciado a los miembros de los colectivos desfavorecidos hasta que desaparezcan las causas que justificaron la adopción de esas medidas de diferenciación. La acción positiva no significa que los beneficiarios deban tener algo que reprocharse ni que necesiten cambiar; se trata más bien de detectar y subsanar la incapacidad del mercado de brindar oportunidades equitativas a todos. Esas medidas pueden destinarse a uno o a más colectivos y aplicarse a empresas públicas y privadas.”<sup>39</sup>

Por lo general, se pide a los empleadores seleccionados que preparen informes periódicos sobre la composición demográfica de su fuerza de trabajo y los cambios acaecidos en el tiempo, las causas de la representación insuficiente de ciertos colectivos y las medidas adoptadas para corregirla. En estos informes no se recogen tan sólo datos estadísticos, sino que además se exponen las políticas y las prácticas aplicadas en la gestión de los recursos humanos de las empresas.

---

<sup>38</sup> Informe cit. Pag.xi.

<sup>39</sup> Informe “Igualdad en el Trabajo: afrontar los retos que se plantean”, OIT-2007. Pág. 68



### 2.3.2.5 La inclusión, característica de las democracias.

Por otro lado no puede dejarse de lado el espíritu de los diferentes cuerpos normativos, especialmente el de la Constitución, en la que está contemplada la igualdad como un ideal a seguir, al respecto un estudio relacionado con discriminación, apunta lo siguiente: “La igualdad es un valor superior del ordenamiento jurídico, consustancial con la definición de Estado social y democrático de Derecho. Esta forma de Estado trata de afirmar no sólo la libertad y el pluralismo político, sino también la justicia a través de la igualdad, entendida ésta en un sentido no sólo formal, sino además como igualdad material, para la nivelación progresiva de los ciudadanos y las clases sociales. Por otra parte, no cabe negar el carácter de derecho fundamental, al derecho de igualdad, o al derecho de no sufrir ninguna discriminación, por la circunstancia de que el mismo no constituya un derecho subjetivo autónomo, ya que en contacto con una relación jurídica de base, el derecho a la igualdad es susceptible de amparo constitucional.”<sup>40</sup>

### 2.3.2.6 La necesidad de corregir hábitos sociales

Con motivo de la promulgación de un proyecto de Ley que elimina la discriminación por edad y estado civil en la contratación de trabajadores en Chile, el profesor de la Escuela de Derecho de la U. Finis Terrae, William Thayer, opina lo siguiente: “El proyecto de ley promulgado tiene ventajas y desventajas..... El profesor Thayer considera que "hay innumerables casos en que se prefiere a alguien casado o bien soltero, también alguien joven, para hacer carrera, o alguien de edad, según las circunstancias. La eliminación de

---

<sup>40</sup> Canales, Patricia, “Igualdad de trato en el ámbito laboral en los tratados internacionales y en la legislación de España y Francia.” *depesex/bcn/serie estudios*, año xv, nº 317, santiago de chile, agosto de 2005. Pág.2

requerimientos de edad en los concursos o avisos, no cambiará la realidad de las necesidades de quien ofrece empleo, y podrá conducir a que la gente se ilusione con perspectivas que no existen. En el fondo, es el gran problema de una sociedad que quiere vivir en libertad, con un mínimo de reglamentaciones, y que, en lugar de accionar procurando mejorar las conductas sociales (cuestión de comportamiento), procura resolver cada abuso posible con una restricción legal más. Por eso, se buscará siempre a quien convenga. Si de mi dependiera,- sigue diciendo - habría procurado accionar por la vía de políticas de empleo y no por nuevas restricciones legales a la oferta de trabajo. Por ejemplo, estímulos a la contratación de personas de la tercera edad, en lugar de limitar ofertas en edades naturalmente más requeridas.” Agrega que “Se pide que no se discrimine por estado civil ni edad, pero es evidente que una mujer casada y en edad fértil puede tener hijos y si es así, al entrar a trabajar a cualquier empresa, esta mujer va a generar un costo mayor. No es fácil corregir los hábitos sociales, pero hay que intentarlo. Una sociedad libre no puede funcionar sin una cultura de la libertad, una nueva cultura laboral que enseñe a usar honestamente la libertad. Una ley puede prohibir que se exija como requisito la edad, no obstante ello, la empresa escogerá al personal en base de la edad que le parezca adecuada. Enfatiza “hay que educar a la sociedad, para que tome conciencia de que hoy día las personas viven más tiempo. Hay un período cada vez más largo entre la edad de pensionarse (60 o 65 años) y la posibilidad de trabajar. Un porcentaje cada vez mayor de personas de la tercera edad trabajan y, me atrevería a decir, gobiernan en gran medida el país y las principales instituciones. El Presidente de Chile, el Arzobispo de Santiago, los ministros de Estado, los senadores, los altos jefes universitarios, militares, de la administración pública, son ilustres "jubilados", que trabajan. Si alguien de más de 65 años puede ser Presidente de la República, senador, o ministro de Estado, obispo o Sumo Pontífice, ¿por qué no podrá desempeñar con ventajas

cargos de menos relevancia, pero que requieran gente madura, menos precipitada, más experimentada.”<sup>41</sup>

### 2.3.3 Elementos presentes en el problema de la discriminación laboral en razón de la edad en El Salvador.

Los elementos constitutivos de la discriminación se observan en dos vertientes distintas: cuando se hace en búsqueda del empleo (discriminación fuera de la empresa) y cuando se hace ya con el empleo obtenido (discriminación dentro de la empresa). En el primer caso, los elementos son los siguientes:

1-La existencia de un puesto de trabajo acorde a las leyes salvadoreñas, que sea lícito.

2-La elección de una persona sobre otro con iguales condiciones para el trabajo. El hecho de que se elija a una persona sobre otra para el puesto no señala discriminación hacia esta otra. Dentro de un sin número de candidatos para un puesto X con iguales condiciones, habrá de elegir uno de ellos. Este hecho vuelve casi imposible detectar y mucho menos probar la discriminación se hace.

3-Que se observe que dentro de la elección se procedió a hacer diferencias discriminatorias. En este punto es que reside en sí la discriminación. Cuando el empleador hace distinciones entre los candidatos, diferencias ajenas a las exigencias requeridas para el puesto de trabajo.

4-Que el empleador esté conciente de las diferencias que hace ajenas al trabajo. La intención es vital, si el empleador no está conciente del mal que está haciendo, no se tipifica. El empleador debe saber que está exigiendo a

---

<sup>41</sup> Artículo “Discriminación laboral: ¿realidad encubierta?”, [www.lasemanajuridica.cl](http://www.lasemanajuridica.cl)

uno o varios de los candidatos cualidades ajenas al puesto de trabajo, con el fin de excluirlos en la selección para favorecer a otro. Su conciencia del mal que hace en busca de favorecer a alguien debe estar presente, ya que se dan circunstancias de hecho, creadas por la sociedad, que son práctica generalizada entre los empleadores.

En el segundo de los casos, (la discriminación laboral en razón de la edad dentro de la empresa)

1-Que exista un trabajo que sea ejecutado por varios trabajadores de iguales condiciones y de igual categoría para el trabajo. Es necesario que exista, en primer lugar, una categoría o rama de trabajo que sea ejecutada por varios trabajadores a la vez y que el mismo requiera una serie de capacidades y habilidades comunes a todos ellos.

2-Que se haga distinción entre unos y otros. Este segundo elemento constitutivo implica la inclinación del empleador de favorecer a unos trabajadores y a otros no. El motivo de esta preferencia aquí poco va importar, ya que el carácter discriminatorio lo dará el siguiente elemento constitutivo.

3-Que la distinción que se ha ejecutado no sea por aspectos de eficiencia en el trabajo ni cualidades del trabajador. El empleador al momento de favorecer a unos trabajadores sobre otros, lo hace tomando en consideración motivos ajenos a talentos y productividad en el empleo. Lo hace tomando en cuenta aspectos discriminatorios no consideraciones de talento que posea el trabajador.

4- Que el empleador esté conciente de las diferencias ajenas al trabajo que hace. Al igual que los elementos constitutivos de discriminación laboral fuera de la empresa, el empleador debe estar conciente del mal que está haciendo, de lo contrario no se tipifica. Debe ser una actitud hacia uno o varios de los

trabajadores que la sociedad no tolere como práctica normal, la debe considerar como ofensiva a la dignidad de la persona.

El empleador no toma en consideración el tipo de trabajo a ejecutar ni la productividad del trabajador, sino que se ve influenciado de prejuicios y estereotipos que harán que actúe de una manera incorrecta; medidas discriminatorias.

#### 2.3.4 Características de la discriminación laboral en perjuicio de las Personas mayores de 35 años en El Salvador.

- Una vez que éstos pierden su trabajo, les resulta difícil encontrar otro, por lo que representan una amplia mayoría entre los desempleados a largo plazo
- En muchas ocasiones se vuelve otra forma de reducir costos, pues las empresas prefieren contratar trabajadores jóvenes a quienes se les remunera menos bajo el argumento de su inexperiencia
- Es silenciosa y por lo mismo resulta difícil de detectar
- Se da antes y después del contrato.
- Difícil de probar en casos concretos.

Uno de los motivos por los que existen pocas demandas por discriminación laboral por la edad (en otros países) es el hecho que este tipo de discriminación es difícil de probar, pues como es sabido en derecho, la carga de la prueba corresponde al actor, por su parte la empresa puede argumentar recorte de personal, necesidad empresarial y otros motivos diferentes al verdadero, o sea una discriminación indirecta, ello ocurre cuando se despide a un trabajador sin invocar causal al efecto o invocando otra distinta a la que originó la medida.

Las empresas simulan prácticas aparentemente neutras que pueden afectar negativamente a una persona o grupos de personas por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Para superar este problema se inventó lo que se dio en llamar LA PRUEBA DEL IMPACTO ADVERSO.

La teoría del impacto adverso evoluciona desde una exigencia de neutralidad a la búsqueda de la eliminación de los obstáculos que afecten a los grupos minoritarios, con la finalidad de alcanzar una real igualdad de oportunidades.

La prueba de la desigualdad discriminatoria en el momento de contratar le corresponde a quien la invoca, pero con posibilidad de inversión de la carga de la misma en el caso de existencia de circunstancias de sospecha (discriminación indeterminada), correspondiendo al empresario demostrar que no se ha seleccionado por circunstancias discriminatorias o contrarias al mandato de igualdad cuando exista prueba indiciaria de la discriminación.

Con base en el concepto de discriminación indirecta, el cual tiene su origen en una sentencia (Griggs v. Duke Power Company de 1971) del Tribunal Supremo Federal de Estados Unidos, referida al caso de un trabajador de raza negra, que declaró contraria al Título VII de la Civil Rights Act de 1964, una práctica aparentemente neutra, como un test de selección, cuando se comprueba que dicha práctica incide desproporcionadamente en un colectivo de trabajadores. Pero introdujo la salvedad de la necesidad empresarial (business necessity), de ahí surge la prueba del impacto adverso, que corresponde al demandante y la justificación contraria, en la que el demandado debe probar que la práctica cuestionada está relacionada con el trabajo y además es necesaria para la empresa. Además si el demandante prueba la existencia de una práctica de

empleo alternativa y menos discriminatoria y el demandado se niega a aplicarla, se da por probada la existencia de una discriminación indirecta.

Hay que señalar que la discriminación indirecta tiene bastante que ver con la *class actions* del derecho norteamericano: en la mayoría de los casos el demandante actúa en representación de un grupo, por ejemplo, de las personas de raza negra que, habiendo solicitado un trabajo, fueron rechazados, e incluso de los que hubieran solicitado dicho trabajo sino hubiera sido a causa de la práctica discriminatoria. La prueba, en tales casos, se relaja y se circunscribe a la evidencia de discriminación contra cualquier integrante del grupo, para lo cual se admite una amplia gama de documentación y cualquier otra información relevante, de modo que la evidencia de la discriminación es, a su vez, inevitable evidencia que el grupo entero ha venido padeciendo la misma. La prueba estadística es esencial. Los Tribunales deben juzgar tales casos a partir de complejas estadísticas, para los cuales se utilizan medios técnicos altamente sofisticados.

Sin embargo, los problemas de este tipo de pruebas son diversos. Entre ellos, debe destacarse la ausencia de adecuadas estadísticas en los ámbitos más reducidos, y de exigencias legales a las empresas o a otras instituciones, como en los casos de discriminación por sexo, para que controlen la distribución de sus fuerzas de trabajo. Además, cuando estas estadísticas existen, los resultados pueden ser enormemente dispares, en atención al método que se haya seguido. Las dificultades se acrecientan cuando los procesos relativos a la discriminación indirecta se incoan por parte de demandantes individuales, cuyas facilidades de acceso a datos estadísticos fiables y técnicamente correctos son muy escasas.

### 2.3.5 El Estado, las empresas y empleadores y las personas mayores de 35 años como sujetos implicados en la problemática.

#### ☞ El estado permisivo:

El principio de igualdad genera una obligación de respeto que vincula al Poder Ejecutivo (especialmente a la Administración Pública) y al Poder Judicial, lo que se refleja y define como principio de igualdad “ante” la Ley o igualdad en la aplicación de la Ley. Pero también vincula la igualdad al Poder Legislativo, lo que se manifiesta como principio de igualdad “en” la Ley.

En opinión del catedrático Juan A. Herrero Brasas, quien es profesor de Ética y Política Pública en la Universidad del Estado de California, lo que se dice en medios jurídicos, respecto a que la discriminación laboral por la edad y la apariencia física son difíciles de probar, es “Falso. Lo que hay en realidad es una enorme falta de voluntad, que casi equivale una auténtica connivencia por parte del Estado con esas formas de discriminación, que son una negación palmaria de la igualdad de oportunidades”...<sup>42</sup>

Agrega que “Hay empresas en las que es fácil encontrar prueba circunstancial de que se practica la discriminación por la edad y por la apariencia física. Basta entrar a esos grandes almacenes en los que la gran mayoría de los dependientes y dependientas parecen haber sido contratados a través de una agencia de modelos. No es creíble que tan sólo personas de esas características se hayan presentado como candidatos a esos puestos de trabajo.”

#### ☞ El silencio de los afectados:

En el país no existe un movimiento social y asociativo de personas mayores, quienes carecen de criterio político y de perspectiva estratégica, esto deriva en dificultades para hacer oír su voz, canalizar sus demandas y ejercer presión a

---

<sup>42</sup> Herrera Brasas, Juan A, Artículo “La discriminación laboral amenaza la democracia” AÑO XIV. NUMERO 4.626. Sábado, 3 de agosto de 2002, <http://www.elmundo.es>



los poderes públicos, esto también tiene que ver con la escasa formación política de las personas afectadas.

Para Juan A. Herrero Brasas: “Es la reacción social lo que debe preceder y acompañar a la ley ( un proyecto que el autor propone ). Quienes sospechen que han sido objeto de una de esas discriminaciones deben denunciarlo tanto ante los tribunales como en los medios de comunicación...”<sup>43</sup>

☞ La política empresarial.

Para muchos empresarios la "libertad de contratación" es el máximo principio, aunque implique la adopción de medidas de discriminación.

### 2.3.6 Factores que inciden en la discriminación laboral en razón de la edad.

#### 2.3.5.1 El vacío legal existente en la legislación salvadoreña en relación a la discriminación laboral en razón de la edad como un factor coadyuvante.

La Ley que regula las relaciones laborales en el país, es el Código de trabajo, mismo que no prohíbe de manera expresa la discriminación laboral por la edad, la Ley en mención data desde mil novecientos setenta y dos, esto hecho puede ser una de las explicaciones en cuanto que el cuerpo normativo en mención no se ajusta a las necesidades normativas de los tiempos actuales y por lo tanto ha quedado desfasado.

---

<sup>43</sup> Autor citado.

Las únicas prohibiciones expresas que dicho cuerpo legal contempla es la relativa a los directivos sindicales.

Es evidente que la evolución de dicho cuerpo normativo se hace imprescindible, para ello se requiere de la participación de grupos sociales concretos, tangible, que participen en la elaboración de normas que regulan las relaciones económico-sociales: son los Sindicatos, las Empresas, los Colegios profesionales.

Lo anterior debido a que el Derecho no es obra exclusiva del Estado ni tampoco un reflejo del espíritu del pueblo. El es obra de la Sociedad, al hablar de la Sociedad, alúdese, no sólo a la reunión global de todos los hombres que conviven en determinada porción de territorio, sino también a los grupos sociales que esos hombres forman entre sí.

#### 2.3.5.2 Las limitaciones sociales.

Un hecho que ayuda a la discriminación en el trabajo viene dada por razones sociales y culturales muy enraizadas en las sociedades, a estas razones puede denominárseles Limitaciones sociales.

Las limitaciones sociales “Son las normas no escritas que rigen la conducta cotidiana del hombre en el contexto de las relaciones económicas y sociales. Las normas culturales, las convenciones sociales, las costumbres, el protocolo, las tradiciones y los tabúes son limitaciones sociales que dimanan de sistemas de creencias. La observancia de las limitaciones sociales es convencional y no descansa en procedimientos jurídicos. La finalidad de las limitaciones sociales es reducir la incertidumbre de la gente haciendo que la conducta humana sea más previsible”<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> ANDREA BAGRI Y FRANK VORHIES, artículo “ Medidas que sirven de incentivo para fomentar la aplicación del principio de uso racional de la convención Ramsar” <http://www.ramsar.org>

En el plano laboral, las limitaciones sociales vienen dadas por ideas que se crean alrededor de ciertos grupos de personas en relación al mayor o menor aporte que pueden hacer como una pieza productiva dentro de un lugar de trabajo. De esta manera, los empleadores reducen su incertidumbre con respecto al funcionamiento que una persona pueda tener en un determinado puesto: mientras más joven sea tiene más energía y fuerza física, si es muy joven no tiene experiencia, si es hombre no tiene que atender hijos y tendrá más tiempo para la empresa, por el contrario si es mujer, tiene hijos que atender, tiempo que no aportará a la empresa, permisos por parto, etc.;

En el caso concreto de grupos afectados, estos son diversos, como ejemplo puede traerse a cuenta el de las personas con tatuajes a las que se les mira con recelo, no sólo en relación a su capacidad productiva que desde luego está en tela de juicio con anticipación pues es vista como una persona con un pasado ocioso, sino también por razones de otra índole como por ejemplo su posible pasado violento si perteneció a una mara, su inadaptación, etc.

En el caso de las personas de mayor edad, los problemas que afrontan a la hora de la contratación, en gran medida tienen su origen en ideas fabricadas en torno a estas en relación a su capacidad de desenvolvimiento dentro de la empresa, ideas que los empleadores toman en cuenta en el proceso de selección;

Muchos de los problemas que surgen en la contratación de las personas mayores dentro del mercado laboral, tienen su origen en los estereotipos sociales, comúnmente admitidos entre los empresarios, que asocian a los trabajadores de edad madura con problemas de falta de productividad, enfermedad, inflexibilidad e incapacidad para el aprendizaje, puntos de vista que forman parte de un conjunto de limitaciones sociales que van en detrimento del grupo de personas en cuestión. La creciente competitividad y la

intensificación del trabajo, refuerzan estas actitudes negativas cuando los empresarios demandan personal que sea capaz de hacer frente a estos retos propios de la economía de mercado.

Estos sistemas de creencias pueden carecer de fundamento, afectando injustamente al grupo de personas objeto de la misma. A manera de ejemplo, algunos estudiosos del tipo de discriminación en cuestión, sostienen que las ideas que tienen los patronos a cerca de que las personas de mayor edad carecen de flexibilidad en el aprendizaje, tienen que ver con los programas de capacitación a los que las personas de mayor edad no tienen acceso y por lo mismo, tienen menos capacidad de innovación y aprendizaje, desventaja de lo que no son culpables y que fácilmente puede corregirse.

Los criterios para la adquisición de recurso humano no deberían ser tan caprichosos.

### 2.3.6 Clases de discriminación relacionadas con el tema de la edad.

#### 2.3.6.1 Puede ser directa o indirecta.

Directa o Abierta se refiere a una diferencia de trato basada en una característica concreta.

La indirecta u oculta resulta mucho más difícil de discernir y se refiere a criterios o prácticas aparentemente neutros cuando, en esencia, puedan afectar negativamente a una persona o grupos de personas por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Ello ocurre cuando, por ejemplo, se despide a un trabajador sin invocar causal al efecto o invocando otra distinta a la que originó la medida, incluso si se pagan las indemnizaciones legales, pero se oculta que se le despide porque tiene Sida.

### 2.3.6.2 Antes y durante el contrato.

*(Antes)*

Comprende tener una edad que esté dentro del rango de edad requerido por el patrono para ser tomado en cuenta en el concurso por la o las plazas ofertadas.

*(Durante)*

*Discriminación en la adquisición de capital humano:* Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. Ya al final de la vida productiva, este tipo de discriminación puede manifestarse en despido unos cuantos años de la jubilación, incentivos para que el retiro ocurra cuanto antes “por voluntad del empleado”, etc.

### 2.3.6.3 En diferentes etapas de la vida.

La edad es un factor cada vez más determinante para obtener un empleo y para volver a él. Trabajadores de diferentes edades se ven afectados por la discriminación por motivos de edad, aunque las manifestaciones y causas de ésta difieren según los afectados sean jóvenes o mayores. Existe además la creencia, profundamente arraigada, de que la obtención de una alta tasa de empleo para los trabajadores de más edad sólo puede lograrse a expensas de los más jóvenes que se estrenan en el mercado laboral, o viceversa. Esto podría desembocar en la adopción de políticas públicas favorables a un colectivo en detrimento del otro, lo cual reforzaría la discriminación en contra del uno o del otro.

## **2.4 El Marco Jurídico.**

### **2.4.1. Base constitucional que regula en contra de la discriminación laboral.**

La Constitución contempla varios tipos de discriminación en el ámbito laboral, entre algunos de estos se encuentra la discriminación que se ejerce en el salario, el Art.38 N° 1 establece que si no hay diferencia entre dos puestos de trabajo y el desempeñarlos requiere el mismo esfuerzo físico y mental, deben ser recompensados con igual salario independientemente de el sexo, la raza, la religión, ni la nacionalidad.

En el Art. 42 la Carta Magna se pronuncia en contra de la discriminación que se ejerce en contra de la mujer trabajadora en relación a su estado de gravidez, según este artículo, la mujer embarazada no puede ser despedida de su trabajo, si ocurre el despido no tendrá validez y el empleador debe pagarle su salario mientras dure su embarazo, debe reconocerle el descanso remunerado antes y después del parto. El despido tiene efecto hasta que termina el descanso postnatal.

Otro ejemplo es el Art.47 inciso final, que reconoce el fuero sindical, por medio del cual a los directivos se les garantiza la estabilidad y conservación de su empleo, esto los protege de la discriminación que los patronos puedan ejercer por las actividades gremiales que desarrollan.

Como puede verse, las manifestaciones de discriminación contempladas, son las tradicionales, normas concebidas desde hace mucho tiempo, no cabe duda que son importantes, pero la constitución deja de lado diferentes formas de discriminación que han surgido recientemente, esto es así, talvez porque regula de manera general, únicamente sienta las bases dejando que sea el código el que concrete prohibiciones.

No sólo se trata de la discriminación por la edad, existen otras nuevas manifestaciones, tal como lo señala el informe de la OIT sobre igualdad en el trabajo, entre algunas de éstas están la discriminación por VIH.

#### 2.4.2 El Estado y su función constitucional de promover el trabajo a las personas con limitaciones sociales.

La Constitución salvadoreña, se pronuncia con respecto al tema en el Art. 37 inciso 2º, según el cual, el estado está obligado a fomentar fuentes de trabajo, incluso para las personas con limitaciones físicas, mentales o sociales.

En este artículo, la constitución llama al Estado a ser el ente que promocioe el empleo, es difícil tratar de establecer a qué tipo de personas se refiere el legislador cuando habla de personas con limitaciones sociales, pero dada la definición, podría decirse que se trata de un grupo de personas que debido a la observancia de ciertas costumbres y tradiciones por parte de la sociedad, se ven marginadas en el ámbito laboral. Este grupo de personas podría comprender aquellas que poseen tatuajes, a quienes se les hace difícil acceder a un empleo, no porque tengan una disminución física o mental, si no más bien porque los tatuajes son un estigma que podría indicar a los empleadores una pasada vida criminal por ejemplo. Dentro de este mismo caso de personas que no poseen minusvalía física o mental pero que igual le es difícil acceder a un empleo, encontramos aquéllas que han entrado a una cierta edad de madurez. Como puede observarse, el tratamiento a nivel constitucional es bastante vago.

### 2.4.3 Análisis del espíritu del Convenio 111 de la OIT como parte de los Instrumentos jurídicos internacionales que regulan en contra de la discriminación laboral.

El convenio 111 de la OIT, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, parte de la base de que: “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

También considera que: “La discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración universal de los Derechos Humanos” pues está en franca oposición al principio de igualdad.

En dicho Convenio, los términos "empleo" y "ocupación" incluyen no solo las condiciones de trabajo y el acceso a los medios de formación profesional sino también la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones.

El Convenio contiene tres normas importantes La primera define lo que es discriminación, la segunda establece el ámbito de la prohibición de no discriminar contenida en el Convenio y la tercera establece las excepciones a dicha prohibición.

Con respecto a la definición de discriminación, el Convenio 111 de la OIT señala que “el término discriminación comprende...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan el efecto de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación”.



La OIT<sup>45</sup>, ha señalado que esta definición, puramente descriptiva contiene tres elementos:

“- Un hecho (la existencia de una distinción, exclusión o preferencia, sin precisar si su origen es una acción y omisión) que constituye la diferencia de trato.

- Un motivo determinante de dicha diferencia; y

- El resultado objetivo de tal diferencia de trato (o sea la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato)”.

En lo que se refiere al ámbito de aplicación del Convenio, la Oficina Internacional del Trabajo señala que<sup>46</sup> “los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o fijar sus condiciones de trabajo”. Igualmente señala en términos más específicos que “todas las personas, sin discriminación, deberán gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;

ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;

iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;

iv) seguridad en el empleo;

v) remuneración por un trabajo de igual valor, y

vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo”.

---

<sup>45</sup> Organización Internacional del Trabajo. Igualdad en el Empleo y la Ocupación. Ginebra. 1996.

<sup>46</sup> Informe citado, página 25

El tercer tema importante es el que se refiere a las excepciones a la regla de no discriminar.

Según la Oficina Internacional del Trabajo, existen tres tipos de medidas que no se consideran discriminatorias: las medidas basadas en las calificaciones para un empleo determinado, las que puedan estar justificadas por la protección de la Seguridad del Estado y las que tengan el carácter de medidas de protección o asistencia, que a su vez incluyan, por un lado, a las medidas de protección y asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y, por otro, las medidas especiales definidas como no discriminatorias previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, y destinadas a tomar en cuenta las necesidades particulares de personas a las que generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

#### 2.4.4. Los principios y el espíritu del Código de trabajo en relación a la discriminación laboral.

##### Principio de igualdad, igualdad de oportunidades y de no discriminación.

En términos generales el respeto del principio de la igualdad de trato de las personas, independientemente de su sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, abarca las siguientes áreas: acceso al empleo y a la ocupación, promoción y formación profesionales, condiciones de contratación y trabajo, y pertenencia a determinadas organizaciones.

El principio de igualdad genera una obligación de respeto que vincula al Poder Ejecutivo (especialmente a la Administración Pública) y al Poder Judicial, lo que

se refleja y define como principio de igualdad “ante” la Ley o igualdad en la aplicación de la Ley. Pero también vincula la igualdad al Poder Legislativo, lo que se manifiesta como principio de igualdad “en” la Ley.

Además encierra una prohibición de discriminación y exige que a supuestos iguales les sean aplicadas consecuencias jurídicas que sean también iguales. Es necesario que quien invoca la igualdad demuestre que existe un principio jurídico del que deriva la necesidad de igualdad de trato entre los tratados en forma desigual, lo que exige aportar un término de comparación preciso. Para que sea lícito introducir diferencias entre los supuestos de hecho relevantes tiene que existir una suficiente justificación de la diferencia establecida entre ellos que aparezca como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados según los fines que se haya perseguido alcanzar; en otro caso el trato será discriminatorio y contrario a la normativa constitucional.

Este principio está presente con pleno vigor tanto en la fase previa al contrato de trabajo de la admisión del trabajador como en la dinámica de cumplimiento del propio contrato. No son válidas, en cualquiera de esos dos momentos, las discriminaciones, especialmente, las motivadas en el sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Este mandato tiene como límite el poder de libre dirección de la empresa, entendido conforme a las reglas de la sana crítica y el sentido común: el empresario es libre de hacer la selección que entienda más provechosa para el éxito de su negocio; lo que se prohíbe es que el criterio selectivo sea machista, racista, o contrario a los principios de dignidad o igualdad de todos los trabajadores.

El principio de igualdad de trato está presente también en las condiciones de trabajo como criterio que debe servir de guía a la actuación del empresario,

debiendo basarse la desigualdad en un motivo razonable, como lo es premiar la iniciativa, diligencia, buenos resultados, etc.

Entre algunos principios que comprende la legislación laboral de El Salvador, en relación a la no discriminación puede citarse el principio de igualdad de oportunidades contemplado en el artículo 12 del Código de Trabajo, este principio está íntimamente relacionado con la inclusión que debe predominar en las democracias.

Según este concepto, todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo, y no se debe ser objeto de discriminación por razón de sexo, raza, edad o creencias religiosas. Muchos países han promulgado leyes que castigan al que niegue un puesto de trabajo a una persona por alguno de los motivos anteriores. Algunas organizaciones van todavía más lejos y abogan por una política de discriminación positiva, como por ejemplo la que se deduce de fomentar el empleo de una minoría étnica. Aunque se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades, los hechos demuestran que todavía queda un largo camino por recorrer.

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos dos aspectos esenciales son la prohibición de la discriminación por razón de la nacionalidad y la igualdad entre mujeres y hombres. Dicho principio debe aplicarse en todos los sectores, principalmente en la vida económica, social, cultural y familiar.

El Tratado de Ámsterdam introdujo una nueva disposición destinada a reforzar el principio de no discriminación, estrechamente relacionado con la igualdad de oportunidades. Ésta dispone que el Consejo adoptará todas las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

#### 2.4.5 Código Penal y el delito de discriminación laboral.

El Art.256 del Código Penal, califica el delito de discriminación laboral.

El comportamiento sancionado consiste en producir una grave discriminación en el trabajo, por tanto, en la realización y prestación de éste, y mantenerla en las condiciones requeridas en la ley.

Según la doctrina, son discriminatorios los comportamientos que suponen dar a un trabajador un trato de inferioridad respecto a otros. Estos comportamientos discriminatorios sólo son constitutivos de delito si son graves, circunstancia esta que debe ser establecida por los tribunales según su incidencia en el bien jurídico protegido, y si proceden de alguno de los motivos que, taxativamente, enumera el artículo, por lo que una discriminación laboral originada en cualquier otro motivo distinto, por ejemplo, formas de vestir, no es típica por este precepto.

La existencia del delito exige que, con posterioridad a esta actuación del sujeto activo, que constituye la primera parte de la conducta típica, se lleve a cabo una actuación de los órganos públicos competentes, consistente en la remisión de requerimientos al sujeto activo, con la finalidad de que se remueva la situación de discriminación, o en la imposición de sanciones administrativas al sujeto activo con esta misma finalidad. Con posterioridad a estas actuaciones públicas el sujeto activo debe omitir el restablecimiento de la situación igualitaria, restablecimiento que debe conllevar la reparación de los daños económicos. El retraso injustificado en la corrección de la desigualdad será equivalente al no restablecimiento definitivo.

El motivo de la exigencia de este triple requisito es la voluntad del legislador de sancionar penalmente sólo los comportamientos especialmente contumaces, dejando el castigo del resto de las actividades discriminatorias a la discriminación sancionadora.

**En cuanto a la penalidad**, cuando se haya impuesto al sujeto activo del delito una sanción administrativa por el hecho discriminatorio, surge el problema de si se puede compatibilizar la misma con la imposición de una pena conforme al precepto. Dado que el delito no consiste en discriminar, sino en la concurrencia de todos los requisitos típicos, uno solo de los cuales es establecer tal discriminación, no existe obstáculo a que se imponga a un acto de discriminación la doble sanción penal y **administrativa**.

Lo que pretende el legislador con la inclusión de este novedoso precepto es cumplir con el Art.3 de la Constitución que establece que “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo, religión”. Así como con aquellos acuerdos internacionales que tienden a suprimir las diferencias de trato razonables producidas en el ámbito laboral. Así, el Convenio N° 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación; el Convenio Internacional de Nueva York de 21 de diciembre de 1965, sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial; el convenio de Nueva York sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979.

La participación de la administración se concreta en alguna medida en la labor de los inspectores de trabajo. La función y atribuciones de estos, así como el régimen legal de las inspecciones de trabajo se encuentran regulados en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, para el caso el Art. 34 de dicha ley establece que “La Función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo.”

Se pretende con este delito proteger una de las libertades que en la Constitución tiene la consideración de derecho fundamental, la libertad sindical y el derecho de huelga. El Art. 48 de la Constitución señala que “Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley, Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien.”

Este precepto tiene reconocimiento en convenios internacionales, como el Convenio de la OIT del 9 de julio de 1948, sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, y el Convenio de la OIT del 1 de julio de 1949, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva.

#### 2.4.7 Derecho comparado: el caso de Francia, Estados Unidos y otros.

Según el informe sobre Igualdad en el Trabajo de la OIT<sup>47</sup> de reciente publicación, las percepciones sociales cambian lentamente y la legislación que prohíbe la discriminación por razones de edad es un medio importante para acelerar los cambios de comportamiento. En países como Australia, Canadá, Estados Unidos y Nueva Zelandia, la ley prohíbe desde hace muchos años la discriminación por motivos de edad. En fechas más recientes, por impulso de la Directiva de la Unión Europea relativa a un marco general para la igualdad, la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea ha transpuesto a su legislación nacional las disposiciones sobre discriminación por motivos de edad. Así, por ejemplo, la normativa del Reino Unido sobre igualdad en el empleo (en términos de edad), que entró en vigor en octubre de 2006, prohíbe la discriminación, ya sea ésta directa o indirecta, así como el acoso y el

---

<sup>47</sup> Informe cit.

hostigamiento por motivos de edad, y ello contra cualquier persona, ya sea joven o de más edad.

Agrega que en Nueva Zelanda la legislación sobre la igualdad de trato con respecto a la edad ha contribuido a eliminar las formas más flagrantes de discriminación por motivos de edad, como los anuncios de empleo o los sitios de Internet que presentan las vacantes con carices discriminatorios. Esta legislación ha sido, sin embargo, menos eficaz para combatir la discriminación encubierta, especialmente en la fase de la contratación y en el sector de las agencias de contratación de mano de obra. Su limitado impacto se debe, entre otras razones, a que su aplicación requiere la presentación de quejas individuales, y a que la carga de la prueba recae sobre el demandante, lo cual disuade a las víctimas de discriminación de presentar quejas, especialmente cuando ésta es indirecta y, por consiguiente, más difícil de probar.

## **FRANCIA.**

### **LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINAR.**

El artículo 122-45 del Código del Trabajo dispone que: Ninguna persona puede ser dejada fuera de un proceso de contratación o de acceso a un período de práctica o de formación en una empresa, ningún trabajador puede ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, especialmente en materia de remuneración, de formación, readaptación, destinación, calificación, clasificación, promoción profesional, de cambio o de renovación de contrato en razón de su origen, sexo, costumbres, orientación sexual, edad, situación familiar, características genéticas, su pertenencia o no pertenencia, real o supuesta, a una etnia, nación o raza, opiniones políticas, actividad sindical o mutualista, sus convicciones religiosas, apariencia física, patrimonio o en razón de su estado de salud o discapacidad.



## JUSTIFICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE LA EDAD.

El artículo 122-45-3 contiene la justificación de la discriminación por edad, disponiendo que: Las diferencias de trato basadas en la edad no constituyen discriminación cuando están objetiva y razonablemente justificadas por un objetivo legítimo y especialmente por los objetivos de las políticas de empleo y cuando las medidas son apropiadas y necesarias. Estas diferencias pueden consistir especialmente en:

- La prohibición de acceso a un empleo o el establecimiento de condiciones especiales de trabajo con el fin de asegurar la protección de jóvenes y de los trabajadores de mayor edad;
- La fijación de una edad máxima para la contratación fundada en la formación que se requiere para el puesto de trabajo o la necesidad de un período de tiempo razonable en el empleo antes de la jubilación.

## ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMÉRICA.

En EEUU existe una extraordinaria protección contra la discriminación laboral y un estricto resguardo de la igualdad de oportunidades de los trabajadores, lo cual se plasma en una serie de medidas legislativas concretas, y en duras penalizaciones -multas astronómicas- cuando se prueba que ha habido una infracción.

En este país se encuentra un dato importante acerca de las primeras acciones en contra de la discriminación laboral en razón de la edad, y es que países como Estados Unidos desde hace 30 años, existe el ADEA, Acta de Discriminación en el Empleo (Age Discrimination in Employment Act de 1967, que protege a las personas de 40 o más años contra la discriminación por

edad. La ley señala que un empleador no puede despedir, negarse a contratar, o dar un tratamiento diferente con respecto a otros empleados, con criterios basadas en la mayor edad, prohíbe el uso de la edad para tomar decisiones de contratación, despido o promoción de empleados. También impide clasificar al personal de modo que se le quite oportunidades y sanciona explícitamente el uso de cualquier aviso publicitario en que se ofrezcan empleos donde el postulante deba ser joven o recientemente graduado o tener una edad determinada.

Las protecciones de ADEA aplican tanto a los empleados como a quienes solicitan empleo. Según la ADEA, es ilícito discriminar contra una persona por motivo de su edad con respecto a cualquier plazo, condición o privilegio de empleo – que incluye, pero no limita a, contratación, despido, ascensos, cesantía involuntaria, indemnización, beneficios, asignación de cargos y capacitación.

Es también ilícito tomar represalias contra un individuo por hacer frente a las prácticas en el empleo que discriminan por motivo de edad o porque se presenta una acusación de discriminación, o por testimonio o por participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o litigio según la ADEA.

La ADEA aplica a los empleadores que tengan 20 empleados o más, incluidos los gobiernos estatales y locales. También aplica a las agencias de empleo y las organizaciones laborales, así como al gobierno federal.

Es por lo general ilícito en programas de aprendizaje, incluidos los programas de aprendizaje para obreros-gerencia, el discriminar por motivo de la edad del individuo. Las limitaciones de edad en programas de aprendizaje son válidas únicamente si recaen dentro de ciertas excepciones específicas según la ADEA o si la EEOC (Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos) concede una exención específica.

Establece que es ilícito incluir preferencias, limitaciones o especificaciones de edad en los avisos o anuncios de empleo. Como una pequeña excepción a la ley un aviso o anuncio de empleo podría limitar la edad en circunstancias extraordinarias cuando se demuestre que es una “calificación ocupacional de buena fe” razonablemente necesaria para la importancia fundamental de la empresa, cuando la edad es necesaria para desempeñar un trabajo. Por ejemplo, un empleador puede contratar a una persona joven para desempeñar el papel de un niño de doce años de edad en una obra.

En caso de que el empleador solicite una renuncia de la ADEA en relación con un programa de incentivo para la dejar el empleo u otro programa de terminación del empleo, los requisitos mínimos para una renuncia válida son extensos.

Se aplica a empresas con 20 o más empleados. Esto incluye a gobiernos locales y de los estados, así como al gobierno federal. Además, incluye a agencias de empleo y sindicatos de trabajadores.

No se aplica a contratistas independientes, o a funcionarios electos. Por lo general, no se aplica a trabajadores de la policía o de los bomberos, a determinados empleados federales en el sector de control de tráfico aéreo y fuerza pública, o a determinados ejecutivos con salarios altos. Mientras que las personas en estos puestos pueden ser separadas de manera obligatoria, no se les puede negar una promoción o capacitación sobre la base de la edad.

Prohíbe

- “Los avisos de empleo, o materiales para reclutamiento, no pueden mencionar la edad, o indicar que se prefiere a alguien de cierta edad.
- Los programas de capacitación no pueden establecer límites de edad para los que se van a capacitar.

- La edad no puede ser un factor cuando se toma decisiones respecto a trabajadores. Ésto incluye decisiones sobre contrataciones, pagos, promociones, o despidos.
- Los empleadores no pueden tomar ninguna acción contra trabajadores que presenten una acusación sobre discriminación por edad, o que participen en cualquier proceso ADEA.
- Con pocas excepciones, los empleadores no pueden obligar a los trabajadores a jubilarse a una edad determinada.”<sup>48</sup>

## EN REPÚBLICA DOMINICANA

“La Cámara Alta aprobó un proyecto que prohíbe la discriminación a la población de más de 40 años en referencia al empleo y la ocupación.

Tiene como objetivo proteger contra la discriminación laboral a todas las personas de 40 años o más, que se encuentren en condiciones y aptitudes para ser contratadas, o trabajadores que ya estén empleados.

El proyecto prohíbe a las empresas privadas e instituciones estatales colocar en los medios de comunicación, o en cualquier otro instrumento de difusión, solicitudes que hagan alusión a la edad o que la limite en cualquier sentido, para contratar personal, o para optar por el ejercicio de cualquier función.

La aplicación de esta legislación, en las instituciones privadas será supervisada por la Secretaría de Trabajo y por la Oficina Nacional de Administración y Personal en las instituciones públicas. La empresa que incurra en violación será sometida a la Cámara Penal del Juzgado de Primera Instancia, del lugar donde se haya cometido la infracción”<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Artículo “Discriminación por edad en el trabajo” [www.aarp.org](http://www.aarp.org)

<sup>49</sup> [www.clavedigital.com](http://www.clavedigital.com)

### 3. LA HIPOTESIS DE TRABAJO

#### 3.1 PRESENTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

##### 3.1.1 *Formulación y Explicación de la Hipótesis.*

- ✚ Las causas y los efectos de la discriminación laboral en razón de la edad son de carácter jurídico, socioeconómico y psicológico.

En el caso de la hipótesis general, está elaborada en función del nivel de la investigación, el cual es el explicativo, con este se pretende dar a conocer el fenómeno y también intentar establecer los porqués y así mismo el impacto que genera.

En base a lo anterior, se elaboraron tres grupos de causas y efectos, entre estos, los primeros son los jurídicos, debido a que es una tesis de ciencias jurídicas; luego por la trascendencia del impacto, están las causas y efectos socioeconómicos y por último los psicológicos, que están íntimamente ligados al problema de la discriminación laboral en razón de la edad en contra de las personas mayores de 35 años, pues este fenómeno comienza en la conciencia social y termina impactando psicológicamente a las personas afectadas.

- ✚ El vacío legal existente en la legislación salvadoreña, en relación a la promoción de empleos para las personas con limitaciones sociales propicia la discriminación laboral en contra de las personas mayores de 35 años.

Esta primera hipótesis particular propone que una de las causas del problema de la discriminación laboral en razón de la edad que sufren las personas mayores de 35 años, tiene que ver con asuntos de carácter legal, entre los cuales están:

- La inexistencia de una Ley y de políticas que promuevan el empleo para las personas con limitaciones sociales, de forma parecida a la que se promueve el empleo de las personas con incapacidades.

Esto tiene a la base los indicios de que existen personas que si bien no tienen discapacidades físicas y mentales, forman parte de un grupo al que se les niega el derecho al trabajo debido a diferentes ideas y convenciones que la sociedad entreteje alrededor de ellas, estas ideas pueden estar relacionadas con lo antisocial que podría llegar a ser dentro de un lugar de trabajo x, o para el caso con su capacidad de desarrollar la tarea que le sería asignada, esta capacidad puede relacionarse con la condición física y con capacidad innovación y aprendizaje. Este grupo no cuenta con programas especiales de inserción al mercado laboral, el Estado no promueve el empleo para este grupo de personas.

- El vacío de Ley en relación a que no se cuenta con una prohibición expresa en referencia a esta práctica.

Por lo mismo, puede afirmarse que si por un lado existen cuerpos normativos que abordan los asuntos laborales y por el otro no existe la prohibición anteriormente enunciada, entonces estamos ante

- Una errónea formulación de la Ley, ya que si bien recoge principios como el de la igualdad, igualdad de oportunidades, derecho al trabajo, etc. Estos son muy abstractos y deben concretarse en prohibiciones expresas en el cuerpo normativo laboral.

En tal sentido, los afectados no saben que prohibición invocar, los patronos no tienen una Ley que respetar y el Estado cumple a la perfección el dejar hacer, dejar pasar.

- ✚ La discriminación laboral en razón de la edad de las personas mayores de 35 años provoca en el futuro dificultades para cumplir con los requisitos establecidos por la Ley de Ahorro para Pensiones para la jubilación.

El grupo considera que este es uno de los efectos sociales que genera la discriminación laboral en razón de la edad que afecta a las personas mayores de 35 años, debido a que una vez que los individuos dejan de tener un empleo de manera formal, en este momento dejan de cotizar con las AFP's, pues optan por otras vías para obtener ingresos, en este sentido las personas no pueden cumplir con los requisitos de 55 y 60 años de edad y 25 años de cotización, puesto que las personas en cuestión se quedan sin empleo siendo aún muy jóvenes y teniendo muy pocos años cotizando con las AFP's, en el mejor de los casos tendrían 17 años de cotización.

- ✚ Las políticas de empleo implementadas por las empresas que tienen su base en la premisa de que las personas mayores de 35 años son poco útiles en la producción debido a que tienen menos capacidad de innovación, aprendizaje y menos fuerza física, inciden en la discriminación laboral que sufren estas personas.

Esta hipótesis constituye uno de los pilares de la presente investigación, puesto que señala como una de las principales causas de la discriminación laboral que experimentan las personas mayores de 35 años, los prejuicios y estereotipos de que son víctimas dichos individuos, los cuales limitan sus posibilidades de insertarse a la vida laboral.

- ✚ A menor atractivo físico, mayores responsabilidades familiares, y mayor edad en las mujeres mayor dificultad para acceder a un empleo.

Aquí se plantea una de las variantes del fenómeno, la cual tiene que ver con el género del sujeto pasivo. Con esta hipótesis se sostiene que en el caso de las mujeres el problema se ve agravado por diferentes motivos, entre ellos se podría encontrar la disminución del atractivo físico en relación a la división sexista del trabajo, pues es sabido que algunos empleos como el de secretaria, dependiente de sala de ventas y otros son asignados a las mujeres en relación a su atractivo físico o belleza.

También se agrava por las responsabilidades familiares adquiridas, lo cual puede en un momento dado llevar a pensar que una mujer con hijos se concentra menos en su trabajo y requiere mayor tiempo para su familia.

- ✚ Las principales alternativas a las que recurren las personas desempleadas mayores de 35 son el comercio del sector informal y la migración hacia países del primer mundo.

El grupo considera que esta hipótesis refleja una de las causas socioeconómicas que produce por un lado, problemas en la economía de las familias afectando la calidad de vida de las mismas, ya que, con los procesos de selección discriminatorios hacia personas mayores de 35 años de edad se genera en un primer momento falta de empleo, desintegración familiar, la privación a los servicios sociales que se le ofrece a todo empleado. Ya que para obtener el sustento diario de sus familias las alternativas más próximas son el comercio informal y la emigración que a la vez provoca desorden en las calles por los diferentes puestos de ventas ambulantes. Se pretende probar a través del análisis de la tasa global de participación, que según los expertos en estadística es el cociente que resulta en dividir la PEA entre la PET, los indicadores de empleo que según las estadísticas, que presenta el Ministerio



de Trabajo, son altos pero se incluyen en las personas empleadas no solo a los del rango de empleo formal sino también a los del sector informal, considera el grupo que es necesario hacer la diferencia de porcentajes entre estos dos grandes sectores de trabajadores.

- ✚ La discriminación laboral en razón de la edad que sufren las personas mayores de 35 años, les impacta psicológicamente.

Con esta última hipótesis se intentará probar que la discriminación no sólo afecta económicamente o socialmente, si no que también afecta psicológicamente a los sujetos pasivos, este efecto va en el sentido del grado de autoestima que puedan reflejar las personas mayores de 35 años al verse rechazadas, así como también la frustración y ansiedad que este asunto puede generarles.

### 3.1.2 ***Fundamentación de la Hipótesis.***

#### La hipótesis general.

En base a cierto análisis acerca del fenómeno de la discriminación laboral en razón de la edad, el grupo llega a la conclusión que la discriminación laboral tiene causas y efectos, no sólo de dimensiones legales, que para el caso son las que se tomarán en cuenta de una manera prioritaria, sino también es generada y genera problemas de índole socioeconómica, entre algunos de estos problemas pueden citar, el mal desempeño del mercado laboral en relación a un mal entorno económico y la desequilibrada relación entre oferta y demanda de empleo, así como también el exceso de personas jóvenes que demandan trabajo en relación al número de personas de mayor edad, lo

anterior sólo para citar algunas causas. En el caso de los efectos se consideran las alternativas a las que las personas afectadas recurren.

Por otra parte, entre las dimensiones que engloba el problema se han considerado las psicológicas, en el sentido que gran parte del problema tiene su raíz en la percepción que tienen los empleadores en torno a la capacidad y desenvolvimiento en el plano laboral de las personas afectadas, quienes a su vez sufren estragos a nivel psicológico al asimilar la existencia de tales obstáculos.

En el caso de las dimensiones legales del fenómeno, estas tienen que ver con errónea formulación de la Ley y desinterés de las instituciones correspondientes en abordar el tema, inexistencia de prohibiciones concretas, ausencia de denuncias, etc.

#### Primera hipótesis particular

***El vacío legal existente en la legislación salvadoreña, en relación a la promoción de empleos para las personas con limitaciones sociales propicia la discriminación laboral en contra de las personas mayores de 35 años.***

Se sabe que el derecho es un producto cultural, que regula las relaciones entre las personas, las normas surgen de acuerdo a las necesidades nacientes en una sociedad dada, existe un momento en el cual los cuerpos normativos ya no se adaptan a la realidad cambiante. Es por ello que la Ley necesita reinventarse y adecuarse.

El Código de Trabajo parece haberse quedado atrás en diferentes aspectos o bien pudo haber sido concebido con ciertos vacíos, que a la fecha afectan a ciertos grupos de la clase trabajadora. Como sea lo anterior es una errónea formulación de la Ley. En este caso en particular, tiene que ver con la regulación en contra de la discriminación que es demasiado vaga, es claro que no se presenta un caso ante un Juzgado de lo laboral, únicamente invocando

principios de igualdad, igualdad de oportunidades o de no discriminación. Deben existir prohibiciones específicas y penas efectivas como por ejemplo multas.

También es importante tomar en cuenta que la discriminación laboral no sólo se da dentro de la empresa sino también fuera, es decir al momento de la contratación, esto último es demasiado frecuente en el medio y es necesario regular esta situación, no sólo en atención al ideal de igualdad que persiguen las sociedades, sino también a la obligación del Estado de promover empleos para las personas con limitaciones sociales, entre las cuales se encuentran las personas mayores de 35 años.

#### Segunda hipótesis particular

***La discriminación laboral en razón de la edad de las personas mayores de 35 años provoca en el futuro dificultades para cumplir con los requisitos establecidos por la Ley de Ahorro para Pensiones para la jubilación.***

Esta hipótesis aborda una de las relaciones de impacto, la previsión social, se considera que si una persona tiene dificultades para acceder a un empleo, también tendrá dificultades para poder seguir siendo cotizante de una AFP, esto degenerará en el futuro en un precario nivel de vida de los adultos mayores, volviéndose una cadena de problemas sociales.

#### Tercera hipótesis particular.

***Las políticas de empleo implementadas por las empresas que tienen su base en la premisa de que las personas mayores de 35 años son poco útiles en la producción debido a que tienen menos capacidad de innovación, aprendizaje y menos fuerza física, inciden en la discriminación laboral que sufren estas personas.***

Con el enunciado se aborda una de las posibles causas psicológicas del problema; la formulación de esta hipótesis está ligada directamente al sujeto activo del problema, que es quien lo genera en un primer momento. Con esta, el grupo propone que las razones que tienen los empresarios para discriminar a las personas mayores de 35 años, tienen que ver con los conceptos generalmente aceptados entre las personas encargadas de recursos humanos, en relación a la capacidad de desenvolvimiento que puedan tener los afectados.

Esta hipótesis es considerada muy importante porque de manera tácita, relaciona el problema con las costumbres desarrolladas en el ámbito empresarial en relación a la adquisición de capital humano, las costumbres aludidas, según esta hipótesis, tiene que ver con estereotipos que fácilmente se enquistan en la sociedad, que luego desembocan en limitaciones sociales para adquirir empleo.

Estas limitaciones, en muchos casos pueden ser injustas; ya que carecen de fundamento en sus orígenes (creencias, estereotipos).

#### Cuarta hipótesis particular.

#### ***A menor atractivo físico, mayores responsabilidades familiares, y mayor edad en las mujeres mayor dificultad para acceder a un empleo.***

En el caso de las mujeres, esta clase de discriminación se agudiza por diferentes motivos: las mujeres comienzan a ser discriminadas mucho más jóvenes que los hombres, esto porque existen ciertos cargos que les son asignados, en razón de su juventud y el mayor atractivo físico que esta generalmente trae consigo, entre algunos de estos cargos se encuentran el de secretaria, dependiente de mostrador, etc.

Algunos empleadores también discriminan a las mujeres en razón que cuentan con responsabilidades familiares, es decir tradicionalmente son las encargadas de los hijos en el hogar.

Por si todo lo anterior fuera poco, el problema de las mujeres toma mayores dimensiones debido a que la mayoría de los hogares salvadoreños tiene como jefe a una mujer, quién es la responsable entre otras cosas de cubrir los compromisos económicos y las necesidades de la familia.

Quinta hipótesis particular.

***Las principales alternativas a las que recurren las personas desempleadas mayores de 35 años son el comercio del sector informal y a la migración hacia países del primer mundo.***

Una vez que las personas en cuestión se concientizan de su situación laboral, deben recurrir a alguna alternativa para obtener ingresos.

Esta hipótesis cobra relevancia si se toma en cuenta los altos índices de migración y la forma en la que el sector informal crece en el país.

Sexta hipótesis particular.

***La discriminación laboral en razón de la edad que sufren las personas mayores de 35 años, les impacta psicológicamente.***

La problemática tiene muchos aspectos que se dan a nivel psíquico, tanto las causas como los efectos; en base a lo anterior se puede sostener que en el nivel mencionado se vuelve un círculo vicioso.

En este caso, la hipótesis aborda el nivel psicológico enfocándolo en los efectos.

Es claro que los problemas laborales generan impacto psicológico en las personas, sobre todo tratándose de desempleo a largo plazo y discriminación. Este impacto puede ir desde la aceptación del fenómeno como algo normal hasta frustración, decepción, etc.

### 3.2 Operativización de la Hipótesis

#### 3.2.1 Variables, indicadores y preguntas derivadas.

##### HIPÓTESIS GENERAL

☞ Las causas y los efectos de la discriminación laboral en razón de la edad son de carácter jurídico, socioeconómico y psicológico.

VARIABLE INDEPENDIENTE		Causas de carácter jurídico, socioeconómico, y psicológico.
INDICADORES		PREGUNTA
JURIDICA	ERRONEA FORMULACION DE LA LEY	Este indicador se probará por medio del análisis reflexivo de la Ley. ¿Existen prohibiciones específicas en relación a la discriminación laboral en contra de las personas mayores de 35 años? ¿Existen sanciones para las personas que practiquen este tipo de discriminación?
SOCIO-ECONÓMICAS	EXCESIVA OFERTA DE FUERZA DE TRABAJO EN LA POBLACION JOVEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Este indicador se probará con datos estadísticos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.</li> </ul> ¿Cuál es el rango de edad en el que se encuentra el grueso de la población que ofrece su fuerza de trabajo?
	CALIFICACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO.	¿Cuál es su nivel de escolaridad? <input type="checkbox"/> 1. 6º grado o menos 2. 9º grado o menos 3. Bachillerato o menos 4. Superior ¿Por qué no continuó sus estudios? <input type="checkbox"/> 1. Por motivos económicos 2. No me pusieron 3. No me gustaba estudiar 4. Mucho me costaba. 5. No sirve de nada 6. Porque para mis papás eso era sólo para los varones.

		¿Tiene acceso a formación profesional o capacitaciones? <input type="checkbox"/> 1. Si 2. No
	FALTA DE OFERTAS DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Este indicador puede probarse por medio del auxilio de informes económicos oficiales y no oficiales.</li> </ul> ¿La oferta de empleo es suficiente como para absorber toda la demanda?
PSICOLÓGICAS	PREJUICIOS RELACIONADOS CON LA CAPACIDAD DE TRABAJO DE LAS PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS.	¿Contrata la empresa personas mayores de 35 años? En relación a las personas mayores de 35 años, ¿qué opina en cuanto a su desenvolvimiento en el plano laboral?
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>		<b>Discriminación laboral en razón de la edad.</b>
	<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
SOCIO-ECONÓMICOS	FALTA DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO PARA PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS.	¿Cree usted que hay más posibilidades de encontrar trabajo si se es joven? <input type="checkbox"/> 1. Si 2. No ¿Cuándo le han hecho alguna entrevista de trabajo, le han planteado la edad como requisito para optar por la plaza? 1. Si 2. No ¿Cuáles son los porcentajes de oferta de trabajos que se les ofrece a las personas menores de 35 años con respecto a los mayores de dicha edad? ¿Considera usted que es más conveniente para la producción que realiza esta empresa contratar a personas jóvenes? ¿Cree usted que existen ofertas de empleo para las personas mayores de 35 años? <input type="checkbox"/> 1. Si existen, las hay tanto como para personas jóvenes

		<p>2. Existen pero son pocas 3. No existen.</p> <p>¿Está usted buscando empleo? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si    2.No</p> <p>¿Desde hace cuanto busca un empleo? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Hace un mes 2. Hace tres meses 3. Hace seis meses 4. hace un año 5. más de un año</p> <p>¿En cuál de los siguientes rangos se ubica su edad?</p> <p>1. 18- 25 años                      2. 30 a 35 años                      3. 41 a 45 4. 26 a 30 años                      5. 36 a 40 años                      6. más de 45</p> <p>¿Qué tan difícil es encontrar un empleo a su edad? <input type="checkbox"/></p> <p>1. No es difícil 2. Un poco difícil 3. Muy difícil.</p> <p>* Para medir este indicador, también es necesario cuantificar el número de anuncios que establecen un límite máximo de edad para optar por un empleo.</p>
<p>JURÍDICO.</p>	<p>EJERCICIO DE ACCIONES LEGALES EN CONTRA DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE LA EDAD.</p>	<p>¿Reciben demandas los juzgados de lo laboral relacionadas con discriminación laboral en razón de la edad?</p> <p>¿El Ministerio de trabajo recibe quejas contra la discriminación laboral en razón de la edad?</p> <p>¿Qué trabajos se les ofrece a las personas mayores de 35 años en este departamento de empleos?</p> <p>¿Alguna vez le han negado alguna oportunidad de empleo debido a contar con más años de edad de los que se requieren?    Si    No</p> <p>Si su respuesta fue si, ¿Denunció el hecho que le negaran esa oportunidad?</p> <p>Si                      No</p>



		<p>Si su respuesta es No ¿Por qué?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No sabe donde denunciar</li> <li>2. No sirve de nada</li> <li>3. No conoce ley que prohíba este hecho</li> <li>4. No le atienden en las instituciones correspondientes</li> </ol> <p>¿Cuál considera usted que sea la institución donde se puedan realizar las denuncias contra la discriminación laboral que sufren las personas mayores de 35 años? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministerio de trabajo</li> <li>2. Procuraduría Para la Defensa de los Derechos Humanos</li> <li>3. Fiscalía General de la República</li> <li>5. Juzgados de lo Laboral</li> <li>4. Otros _____</li> </ol> <p>¿En qué proporción se dan quejas de personas despedidas debido a la edad?</p>
SOCIO-ECONÓMICOS.	MARGINALIDAD	<p>¿Cuál es su ocupación? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estudiante</li> <li>2. Ama de casa</li> <li>3. Empleado</li> <li>4. Tiene negocio propio</li> <li>5. Ninguna</li> </ol> <p>¿Cuándo se enferma, a qué clase de hospital recurre? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Público</li> <li>2. Privado</li> <li>3. Al ISSS</li> <li>4. Unidad de salud de alguna iglesia</li> <li>5. A un curandero</li> <li>6. No recurre a ningún lugar.</li> </ol> <p>¿Tiene usted acceso a créditos para obtener vivienda? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si</li> <li>2. No</li> </ol>

		<p>Si su respuesta es sí, ¿Con qué institución tiene el crédito? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Con el FSV</li> <li>2. Con un banco</li> <li>3. Con otro _____</li> <li>4. No ha tenido necesidad de pedir créditos.</li> </ol> <p>La casa que habita es: <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. propia</li> <li>2. La está pagando.</li> <li>3. alquilada</li> <li>4. prestada</li> <li>5. herencia</li> <li>6. la cuida</li> <li>7. otro.</li> </ol> <p>¿Cotiza usted con alguna AFP? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si</li> <li>2.No</li> </ol> <p>¿En cuál de los siguientes rangos está su ingreso mensual? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menos de \$175.00</li> <li>2. de \$175.00 a \$300.00</li> <li>3. de \$301.00 a \$500.00</li> <li>4. de \$501.00 a \$700.00</li> <li>5. \$701.00 a \$1,000.00</li> <li>6. más de \$1,000.00</li> </ol> <p>¿Cuántos personas dependen de usted? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ninguna</li> <li>2. una</li> <li>3. dos</li> <li>4. tres</li> <li>5. cuatro</li> <li>6. cinco</li> <li>7. más de cinco.</li> </ol>
--	--	---

PSICOLÓGICOS	ACEPTACIÓN DE LA DISCRIMINACION LABORAL EN RAZÓN DE LA EDAD COMO ALGO NORMAL.	<p>¿Ha sido rechazado en alguna ocasión para un empleo debido a que pasa de cierta edad? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si 2. No</p> <p>¿Cómo se sintió respecto a que le negaran esta oportunidad?</p> <p>1. Pensé que ya no podía ser útil a la sociedad  2. Frustración  3. Decepción  4. No me importó  5. Me deprimí  6. No sentí nada, para mí es algo normal</p>
--------------	---	---

*☞ El vacío legal existente en la legislación salvadoreña, en relación a la promoción de empleos para las personas con limitaciones sociales propicia la discriminación laboral en contra de las personas mayores de 35 años.*

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>El vacío legal existente en la legislación salvadoreña en relación a la promoción de empleos para las personas con limitaciones sociales.</b>
<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS DERIVADAS</b>
AUSENCIA DE VISIÓN ANTIDISCRIMINATIVA EN RAZÓN DE LA EDAD POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO.	<p>¿Incluyen el requisito de la edad en las plazas que aquí se ofrecen?</p> <p>¿Existen en el país obstáculos que limiten a algunas personas las posibilidades de obtener empleo en razón de ciertas limitaciones sociales?</p> <p>¿Sabe usted si en el mercado laboral salvadoreño se les niegan oportunidades de empleo a las personas debido a que poseen más de cierta edad?, (la cual puede tratarse en promedio de unos 35 años)</p> <p>(Si la respuesta es positiva) ¿Se está ante una práctica discriminatoria?</p> <p>¿Qué hace el Ministerio de Trabajo para combatir la discriminación?</p> <p>¿Posee el Ministerio de Trabajo un plan de acción para combatir la</p>

	<p>discriminación laboral en razón de la edad?  Si lo posee, ¿En qué consiste?  ¿En algún momento se ha encontrado el Ministerio de trabajo con algún obstáculo para combatir la discriminación en razón de la edad?</p>
<p>FALTA DE LEGISLACIÓN QUE PROHÍBA LA DISCRIMINACIÓN EN LA OFERTA DE EMPLEOS Y AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN</p>	<p>¿Prohíbe la legislación laboral la discriminación en razón de la edad?  ¿Debería estar prohibido anunciar ofertas de empleo que requieran de una edad determinada para concursar por una plaza? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si                      2. No</p> <p>Los que contestaron si</p> <p>¿Debería prohibirse la discriminación laboral por la edad? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si                      2. No</p>
<p>INADECUADAS POLÍTICAS DE EMPLEO POR PARTE DEL GOBIERNO.</p>	<p>¿Existen en el país obstáculos que limiten a algunas personas las posibilidades de obtener empleo en razón de ciertas limitaciones sociales?  ¿Qué hace el Estado para promover el empleo para personas con limitaciones sociales?  ¿En alguna ocasión le negaron alguna oportunidad de empleo por alguna de las siguientes razones? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Debido a que contaba con más años de los que pedía el empleador</li> <li>2. Debido a que usted tiene tatuajes</li> <li>3. A causa de adolecer de alguna discapacidad física</li> <li>4. Porque padece de alguna discapacidad mental</li> <li>5. Es lisiado de guerra.</li> <li>6. A raíz de poseer antecedentes penales</li> <li>7. Porque soy portador de VIH.</li> <li>8. Otro motivo _____</li> </ol> <p>¿El Ministerio de trabajo posee algún plan de acción para promover el empleo a las personas de mayor edad?  Si lo posee, ¿En qué consiste?</p>

	<p>¿A que se debe que ya no haya podido encontrar trabajo? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hay pocas ofertas de empleo</li> <li>2. No contratan a personas de mi edad</li> <li>3. Por que no ha estudiado mucho</li> <li>4. Por mi discapacidad física</li> <li>5. Por mis tatuajes.</li> <li>6. Porque soy portador de VIH</li> </ol>
<p>PRINCIPIO DE LIBRE CONTRATACIÓN POR EL QUE SE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES</p>	<p>¿De que manera rige el principio de libre contratación en esta empresa al momento de establecer los requisitos que se exigen del personal a contratar?</p> <p>¿Está usted en la capacidad de negociar sus propias condiciones a la hora de contratar con algún patrono?</p> <p>1. Si      2. No</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para la medición de este indicador también se va a recurrir a la observación de la realidad que rodea el contrato de trabajo y las posiciones de igualdad y desigualdad que pueda existir en el acuerdo de voluntades.</li> </ul>

<b>VARABLE DEPENDIENTE</b>	<b>Discriminación laboral en contra de las personas mayores de 35 años.</b>
<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS DERIVADAS</b>
<p>PRIORIDAD EN LA OFERTAS DE EMPLEO ÚNICAMENTE PARA PERSONAS JÓVENES.</p>	<p>¿Sabe usted si en el mercado laboral salvadoreño se les niegan oportunidades de empleo a las personas debido a que poseen más de cierta edad?, (la cual puede tratarse en promedio de unos 35 años)</p> <p>¿Contrata la empresa personas mayores de 35 años?</p> <p>¿Qué rango de edad prefiere usted en una mujer para contratarla?</p> <p>¿A que aspectos se les da prioridad a la hora de la contratación?</p> <p>Experiencia o juventud</p> <p>Si tuviera que elegir entre experiencia y capacidad de aprendizaje y adaptación, ¿Qué elegiría?</p>

	<p>¿A cual o cuales de los siguientes aspectos le da más importancia a la hora de asignar un puesto?</p> <p>A la probable capacidad de desenvolvimiento</p> <p>A la capacidad de adaptación y aprendizaje.</p> <p>A la eficiencia.</p> <p>A la experiencia.</p> <p>¿Considera usted que es más conveniente para la producción que realiza esta empresa contratar a personas jóvenes?</p> <p>¿Cree usted que existen ofertas de empleo para las personas mayores de 35 años? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si existen, las hay tanto como para personas jóvenes</li> <li>2. Existen pero son pocas</li> <li>3. No existen</li> </ol> <p>¿Esta empleado actualmente?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si</li> <li>2. No</li> </ol> <p>Si su respuesta es No ¿Cuál es la causa?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prefiere tener negocio propio</li> <li>2. Estaba empleado pero lo despidieron</li> <li>3. Estaba empleado pero renunció</li> <li>4. No encuentra trabajo</li> </ol> <p>Si usted es mayor de 35 años y lo despidieron ¿Cuál considera usted que fue la causa?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lo despidieron por su edad</li> <li>2. Lo despidieron por “x” causa</li> </ol> <p>Si su edad es mayor de 35 años, ¿Se ha sentido discriminado por su edad al momento de solicitar un empleo?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si</li> <li>2. No</li> </ol> <p>¿Cuál considera usted que sea la institución donde se puedan realizar las denuncias contra la discriminación laboral que sufren las personas mayores de 35 años?</p>
--	---

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministerio de trabajo</li> <li>2. Procuraduría Para la Defensa de los Derechos Humanos</li> <li>3. Fiscalía General de la República</li> <li>4. Juzgados de lo laboral.</li> <li>5. Otros</li> </ol>
PRESENCIA DE PERSONAL EMINENTEMENTE JOVEN EN LAS EMPRESAS.	<p>¿Cómo calificaría la edad promedio de las personas que trabajan para las empresas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En este caso es importante el auxilio de la observación, por medio de esta técnica puede demostrarse el predominio de personal joven en algunas empresas, así como en determinados puestos de trabajo.</li> </ul>
DESPIDO DE PERSONAS QUE LLEGAN A DETERMINADA EDAD.	<p>¿L@ han despedido en alguna ocasión</p> <p>¿A qué cree que se debió su despido?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lo despidieron por su edad</li> <li>2. Lo despidieron por “x” causa</li> </ol> <p>¿Cuál fue la causa que argumentó su patrono al despedirlo?</p> <p>¿Cuál es el porcentaje de quejas de despidos de personas mayores de 35 años en razón de edad?</p>

☞ ***La discriminación laboral en razón de la edad de las personas mayores de 35 años provoca en el futuro dificultades para cumplir con los requisitos establecidos por la Ley de Ahorro para Pensiones para la jubilación.***

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>La discriminación laboral en razón de la edad de las personas mayores de 35 años</b>
<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS DERIVADAS</b>
DIFÍCIL ACCESO AL EMPLEO	<p>¿Qué tan difícil es encontrar un empleo a su edad? <input type="checkbox"/></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No es difícil</li> <li>2. Un poco difícil</li> </ol>

	<p>3. Muy difícil</p> <p>¿A que se debe que ya no haya podido encontrar trabajo? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Hay pocas ofertas de empleo</p> <p>2. No contratan a personas de mi edad</p> <p>3. Por que no ha estudiado mucho</p> <p>4. Por mi discapacidad física</p> <p>5. Por mis tatuajes.</p> <p>6. Porque me contagie de VIH</p>
--	---

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>Dificultades para cumplir con los requisitos establecidos por la Ley SAP. Para la jubilación.</b>
<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS DERIVADAS</b>
NO CUMPLIMIENTO CON LOS AÑOS DE COTIZACIÓN REQUERIDOS PARA OPTAR A LA PENSIÓN.	<p>¿Esta afiliado en una AFP?</p> <p>1. Si      2. No</p> <p>Si su respuesta es Si ¿esta cotizando actualmente?</p> <p>1. Si      2. No</p> <p>Si su respuesta es No ¿Por qué no cotiza?</p> <p>1. Está desempleado</p> <p>2. Tiene negocio propio pero no le alcanza para cotizar</p> <p>3. Su patrono no lo ha inscrito.</p> <p>4. Otro _____</p> <p>¿Piensa usted que le afectó en su jubilación no poder obtener empleo? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si      2.No</p>
NO ACCESO A PENSIONES POR VEJEZ POR PARTE DE PERSONAS QUE SE QUEDARON DESEMPLEADA A DETERMINADA EDAD.	<p>¿Esta afiliado en una AFP? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si      2. No</p> <p>Si su respuesta es Si ¿esta cotizando actualmente? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si      2. No</p> <p>Si su respuesta es No ¿Por qué no de cotiza? <input type="checkbox"/></p>



	<p>1. Está desempleado</p> <p>2. Tiene negocio propio pero no le alcanza para cotizar</p> <p>3. Su patrono no lo ha inscrito.</p> <p>4. Otro _____</p> <p>¿Piensa usted que le afectó en su jubilación no poder obtener empleo? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si      2.No</p> <p>✓ Para medir este indicador, también es importante incluir informes acerca del acceso a la previsión social en el país.</p> <p>Entrevista.</p> <p>¿Existe un plan para que las personas que trabajan por cuenta propia, ejerciendo profesiones libres y en el sector informal coticen?</p> <p>Si existe ¿Qué porcentaje de los que cotizan, lo hacen en esta modalidad?</p> <p>¿Qué sucede con los ahorros de una persona que no ha cumplido con los años de cotización?</p> <p>¿Sus ahorros se le dan como pensión o se le devuelve la totalidad del monto de una sola vez?</p> <p>¿Qué tipo de gastos hacen los patronos cuando las personas se jubilan?</p> <p>¿Qué porcentaje de los patronos caen en apropiación de los descuentos de cotizaciones?</p>
--	---

☞ **Las políticas de empleo implementadas por las empresas que tienen su base en la premisa de que las personas mayores de 35 años son poco útiles en la producción debido a que tienen menos capacidad de innovación, aprendizaje y menos fuerza física, inciden en la discriminación laboral que sufren estas personas.**

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	Las políticas de empleo implementadas por las empresas que tienen su base en la premisa de que las personas mayores de 35 años son poco útiles en la producción debido a que tienen menos capacidad de de innovación, aprendizaje y menos fuerza física
<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS DERIVADAS</b>
MALA PERCEPCIÓN DE LA UTILIDAD DE LAS PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS EN LA PRODUCCIÓN.	<p>En relación a las personas mayores de 35 años, ¿qué opina en cuanto a su desenvolvimiento en el plano laboral?</p> <p>¿Cuál o cuales son los criterios que utiliza para otorgar o negar un puesto de trabajo?</p> <p>¿A que aspectos se les da prioridad a la hora de la contratación?</p> <p>Experiencia o juventud</p> <p>¿A cual o cuales de los siguientes aspectos le da más importancia a la hora de asignar un puesto?</p> <p>A la probable capacidad de desenvolvimiento</p> <p>A la capacidad de adaptación y aprendizaje.</p> <p>A la eficiencia.</p> <p>A la experiencia.</p> <p>¿Considera usted que es más conveniente para la producción que realiza esta empresa contratar a personas jóvenes?</p> <p>Para la contratación de personal toman en cuenta:</p> <p>La experiencia sin tomar en cuenta la edad o toma en cuenta ambas.</p> <p>¿Piensa usted que sus capacidades y experiencia son tomadas en cuenta cuando concursa por una plaza? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si      2. No</p> <p>¿La preferencia por los jóvenes tiene que ver con el salario pagado a las personas según su experiencia?</p>

PREJUICIOS EN CUANTO A LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN DE LAS PERSONAS DE 35 AÑOS.	<p>¿La capacidad de innovación y aprendizaje del candidato son claves a la hora de la contratación?</p> <p>¿Cómo podría relacionar usted la capacidad de innovación y aprendizaje con la edad del personal a contratar?</p>
APARENTE DISMINUCIÓN DE LA FUERZA Y CONDICIÓN FÍSICA DE LAS PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS	<p>¿Qué tanto toma en cuenta la fuerza física y el vigor de un aspirante a la hora de la contratación?</p> <p>¿Cómo podría relacionar la fuerza física del personal a contratar y la edad que estos poseen, para un buen desenvolvimiento en su empresa?</p>
DESCONFIANZA DE LA CAPACIDAD DE APRENDIZAJE DE LAS PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS.	<p>¿En esta empresa se establecen periodos de prueba para los candidatos a ocupar una plaza?</p> <p>Si tuviera que elegir entre experiencia y capacidad de aprendizaje y adaptación, ¿Qué elegiría?</p> <p>¿A cual o cuales de los siguientes aspectos le da más importancia a la hora de asignar un puesto?</p> <p>A la probable capacidad de desenvolvimiento</p> <p>A la capacidad de adaptación y aprendizaje.</p> <p>A la eficiencia.</p> <p>A la experiencia.</p>

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b><i>La discriminación laboral que sufren estas personas.</i></b>
<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS DERIVADAS</b>
Falta de oportunidades de empleo para personas mayores de 35 años.	<p>Para la contratación de personal toman en cuenta:</p> <p>La experiencia sin tomar en cuenta la edad o ambas</p> <p>¿Contrata la empresa personas mayores de 35 años?</p> <p>Si su respuesta es No, ¿Por qué prefieren contratar personal joven?</p> <p>¿Podría mencionar algunas de las políticas de contratación de la empresa o institución?</p>

<p>¿Podría mencionar las políticas de contratación que establece esta empresa o institución al contratar personal en relación a la edad?</p> <p>¿En qué se basan estas políticas de contratación de personal?</p> <p>¿Cuál es la edad promedio de las personas que trabajan para la empresa?</p>
--

***☞ Las mujeres con menor atractivo físico, mayores responsabilidades familiares y mayor edad enfrentan más dificultad para acceder a un empleo***

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	PREGUNTAS DERIVADAS
A menor atractivo físico, mayores responsabilidades familiares, y mayor edad en las mujeres	Menor atractivo físico	<p>¿Toma usted en cuenta el atractivo físico de una mujer al contratarla?</p> <p>¿Por qué lo toma en cuenta?</p> <p>¿Existe algún puesto en particular de su empresa en el que se le de prioridad a la apariencia física como factor determinante para dar u ofrecer ese puesto?</p>
	Mayores responsabilidades familiares	<p>¿Toma usted en cuenta las responsabilidades familiares que posee una mujer a la hora de contratarla?</p> <p>¿En qué sentido las toma en cuenta?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si tiene responsabilidades familiares necesita ingresos, por ello es más responsable en el empleo.</li> <li>- Si tiene responsabilidades familiares, estas entorpecen su desempeño dentro de la empresa, no sería un buen elemento.</li> </ul>
	Mayor edad en las mujeres.	<p>¿Qué rango de edad prefiere usted en una mujer para contratarla?</p> <p>¿Por qué prefiere este rango específico?</p>

		¿Qué se debe entender por buena presentación, como requisito establecido para concursar por una plaza?
--	--	--

VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES	PREGUNTAS DERIVADAS
Mayor dificultad para acceder a un empleo.	Oferta de empleo únicamente para mujeres jóvenes.	<p>¿Piensa usted que en el mercado laboral se prefiere contratar a una mujer joven antes que a una de mayor edad?</p> <p>1. Si                      2. No</p> <p>¿A que cree que se debe que las empresas prefieran contratar a una mujer joven antes que a una de mayor edad? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Para seducirlas  2. Porque están más bonitas y atraen personas  3. Porque casi no tienen compromisos familiares.  4. Porque disponen de más tiempo.  5. Otro _____</p> <p>¿En que se manifiesta esta preferencia de las empresas por las mujeres jóvenes? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Las contratan más rápido  2. En que tienen prioridad al momento de la contratación.  3. Sólo mujeres jóvenes hay en las salas de ventas  4. Sólo mujeres jóvenes contratan como secretarias.  5. Es requisito ser joven para aplicar a un empleo.  6. Otro _____</p> <p>Sólo para mujeres</p> <p>¿Cree usted que su atractivo físico o la falta del mismo influye en el acceso al empleo? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si, porque se me facilita encontrar trabajo  2. Si, porque se me dificulta  3. No es relevante.</p>

☞ **Las principales alternativas a las que recurren las personas desempleadas mayores de 35 años son el comercio del sector informal y a la migración hacia países del primer mundo.**

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	PREGUNTAS DERIVADAS
El desempleo en las personas mayores de 35 años.	Baja tasa de empleo en el rango de las personas mayores de 35 años.	<p><b><i>Este indicador se intentará probar con la encuesta de DIGESTYC</i></b></p> <p>¿Esta empleado actualmente? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si                      2.No</p> <p>Si su respuesta es No ¿Cuál es la causa? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Prefiere tener negocio propio  2. Estaba empleado pero lo despidieron  3. Estaba empleado pero renunció  4. No encuentra empleo.</p> <p>☞ Para la medición de este indicador, se tomará en cuenta la estadística de DIGESTYC, sobre niveles de desempleo.</p>

VARIABLE DEPEND.	INDICADORES	PREGUNTAS DERIVADAS
Las principales alternativas a las que recurren son el comercio del sector informal y a la migración hacia países del primer mundo.	Altos índices de migración	<p>¿Ha migrado alguno de sus parientes? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si    2. No</p> <p>¿A qué país migró? _____</p> <p>¿Qué edad tenía este pariente cuando se fue? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Más de 25 años  2. Más de 30 años  3. Más de 35 años.</p> <p>¿Sabe usted por qué migró?</p>

	Aumento del comercio informal	<p>¿A qué actividad se dedica para obtener ingresos?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es empleado</li> <li>2. Tiene un puesto de venta.</li> <li>3. Otro: _____</li> </ol> <p>Si respondió numeral 2 Este negocio o puesto de venta es:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formal      2. Informal</li> </ol> <p>Si respondió numeral 2 ¿Por qué se desempeña en el sector informal?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Porque no hay empleo</li> <li>2. Porque no puedo ganar lo suficiente como empleado</li> <li>3. Porque ya no me dan empleo debido a mi edad.</li> <li>4. Otro. _____</li> </ol> <p>¿Dónde está ubicado este negocio?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En su casa</li> <li>2. En el Centro de San Salvador</li> <li>3. Es vendedor ambulante</li> <li>4. En otro lugar.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Para probar este indicador será necesario auxiliarse de estadísticas e informes económicos.</b></li> </ul>
--	-------------------------------	---

☞ **La discriminación laboral en razón de la edad que sufren las personas mayores de 35 años, les impacta psicológicamente.**

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	PREGUNTAS DERIVADAS
La discriminación laboral en razón de la edad que sufren las personas mayores de 35 años	Oferta de empleo más que todo para personas jóvenes.	<b>Se probará con los anuncios de los periódicos, ofertas por internet y la bolsa de trabajo.</b>
	Desestimación de las capacidades y experiencia de personas que llegan a cierta edad.	<p>¿Piensa usted que sus capacidades y experiencia son tomadas en cuenta cuando concursa por una plaza? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si 2. No</p> <p>¿A que aspectos se les da prioridad a la hora de la contratación? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Experiencia 2. Juventud 3. ambos.</p> <p>¿A cual o cuales de los siguientes aspectos le da más importancia a la hora de asignar un puesto?</p> <p>A la probable capacidad de desenvolvimiento A la capacidad de adaptación y aprendizaje. A la eficiencia. A la experiencia.</p> <p>Si tuviera que elegir entre experiencia y capacidad de aprendizaje y adaptación, ¿Qué elegiría?</p>



VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES	PREGUNTAS DERIVADAS
Les impacta psicológicamente.	AFECTACION EMOCIONAL.	<p>¿Ha sido rechazado en alguna ocasión para un empleo debido a que pasa de cierta edad? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Si 2. No</p> <p>¿Cómo se sintió respecto a que le negaran esta oportunidad?</p> <p>1. Pensé que ya no podía ser útil a la sociedad  2. Frustración  3. Decepción  4. No me importó  5. Me deprimí  6. No sentí nada, para mí es algo normal</p> <p>¿Aunque aún no encuentra empleo, piensa que lo encontrará pronto?</p> <p>1. Si 2. No</p> <p>¿Tiene dificultades para dormir?</p> <p>1. Si 2.No</p> <p>¿Toma pastillas para dormir?</p> <p>1. Si 2.No</p> <p>¿Piensa usted que tuvo la culpa que le negaran una oportunidad?</p> <p>1. Si 2. No</p> <p>¿Por qué piensa que tuvo la culpa?</p> <p>¿Recibe algún tratamiento médico relacionado con su estado emocional?</p> <p>1. Si 2. No</p> <p>¿Cuál es su diagnóstico o qué dijo el médico que usted padecía?_____</p> <p>¿Qué tipo de tratamiento recibe?</p> <p>1. psicológico  2. toma algún medicamento  3. otro_____</p>

		<p>¿Qué impacto psicológico tiene en las personas el desempleo? ¿Qué impacto psicológico tiene el hecho que a determinada edad se les niegue empleo a las personas? Al preguntar por el efecto psicológico algunas personas afectadas hablan de decepción, frustración y depresión, ¿Saben estas personas que significa cada una de estos estados emocionales? Otro psicólogo habla de sentimiento de culpa pero las personas afectadas en su mayoría dicen no sentirse culpables, ¿Es esta una contradicción?</p>
--	--	--

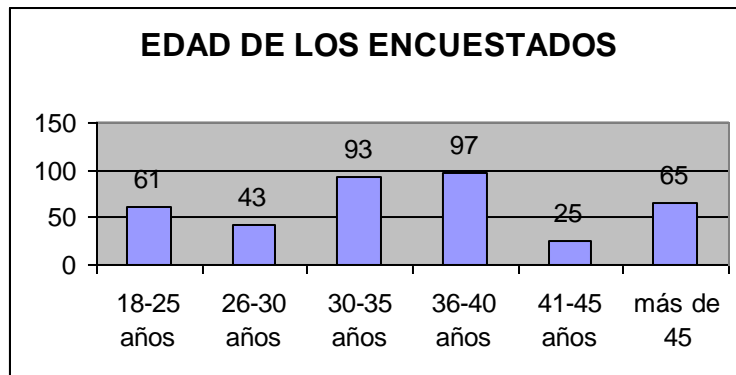
## CAPÍTULO 4

### 4. LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1 Presentación de los Resultados.

#### ¿QUÉ EDAD TIENEN LOS ENCUESTADOS?

Pregunta N° 1 ¿En cuál de los siguientes rangos se ubica su edad?



Rango de edad	total	porcentaje
18-25 años	61	15,89
26-30 años	43	11,20
30-35 años	93	24,22
36-40 años	97	25,26
41-45 años	25	6,51
más de 45 años	65	16,93
total	384	100,00

La encuesta recogió opiniones de personas de diferentes edades y puede notarse que se hizo énfasis en personas que rondaban las tres décadas, pues se pensó que eran quienes podían verter juicios con mayor propiedad con respecto al tema, no así puede decirse que la muestra en cuanto a edad fue universal.

☞ ***Las causas y los efectos de la discriminación laboral en razón de la edad son de carácter jurídico, socioeconómico y psicológico.***

## **INDICADORES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

### **ERRONEA FORMULACION DE LA LEY**

Como ya se apuntó anteriormente, uno de los problemas que permiten que la discriminación siga presentándose con gran fuerza, es el vacío legal existente; son vacíos legales o lagunas del derecho, aquellas situaciones no reglamentadas; este es el caso de la discriminación laboral que no se aborda en la legislación.

De acuerdo al principio de clausura, o sea el enunciado que estipula “todo lo que no está prohibido está permitido”, esta práctica sería permitida.

En otro sentido, existe otra forma de salvar la situación, se trata del método de la analogía, la analogía se basa en entender, que de una norma legal o del conjunto de ellas pueden extraerse principios que son aplicables a casos que no están previstos en la Ley, ni siquiera en forma implícita, pero que por presentar una semejanza sustancial con los contemplados en los textos legales deben tener las mismas soluciones. Para el caso, la norma en cuestión es el Código de trabajo que contempla los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, pero se sabe que el derecho laboral regula relaciones en las que una de las partes está en desventaja con respecto de la otra, por ello es necesario que las Leyes que protegen a la parte en desventaja sean lo más claras y expresas que se pueda, y reducir en lo posible las imprecisiones y abstracciones en el Código de Trabajo.

En el mismo orden, existe otra especie de problema, se trata del alcance del derecho del trabajo, que generalmente rige para las relaciones en las que ya

existe un contrato de trabajo. En el caso del problema en cuestión se da predominantemente antes de la contratación, tal como lo demuestran algunos precedentes, es posible regular las relaciones laborales antes del contrato de trabajo esto con la finalidad de evitar en lo posible las prácticas discriminatorias que se dan en contra de algunos grupos como los son las personas con VIH, a quienes les es negado un empleo porque su prueba es positiva, este es el mismo caso de las mujeres a quienes en muchas ocasiones se les exige una prueba de embarazo que dé negativo como requisito para ser contratadas, ambas practicas han sido prohibidas recientemente en el código de trabajo en su artículo 30 No. 13-15.

El mismo caso opera con el requisito de la edad máxima, que es constatada en una hoja de vida que por lo general incluye este dato en el conjunto de los datos generales del postulante, sino se presenta hoja de vida generalmente se llena una solicitud que tiene casillas e fecha de nacimiento, por último es posible establecer la edad de una persona por medio de su documento de identidad; es claro que si un patrono necesita contratar a “x” o “y” persona que no conoce y del que únicamente tiene algunas referencias que a su vez son de desconocidos, lo primero que debe pedir es documentos de identificación, por lo mismo la edad con la que cuenta el postulante es un dato con el que el patrono ineludiblemente contará, pero no es correcto que el mismo se use para negar una plaza en base a criterios que no sean la capacidad y la aptitud.

Esta forma de discriminación es de reciente aparición y la Ley correspondiente no se ha puesto al día aún, el código de trabajo debe legislar entre otras cosas: la prohibición de ofertar empleos incluyendo como uno de los requisitos para aplicar una edad límite, eliminar el requisito de la fecha de nacimiento en las solicitudes pues, todo el mundo debe estar en igualdad de condiciones a la hora de competir por un empleo con independencia de su edad, y son únicamente sus cualificaciones lo que se debe tomar en consideración. Además, tanto el candidato, como la inspección de trabajo deben tener libre

acceso a las notas evaluativas en las que se basan la concesión o denegación de un puesto de trabajo. Cuando una determinada actividad, por sus características especiales, requiera personas de una determinada edad o aspecto físico, la empresa tendría que justificarlo y solicitar un permiso específico para llevar a cabo ese tipo de discriminaciones.

Por otra parte, junto a las prohibiciones deben contemplarse incentivos y multas a las empresas que discriminen en razón de la edad, el mecanismo para constatarlo es hacer una media de la edad de los trabajadores en la inspección del Ministerio de trabajo.

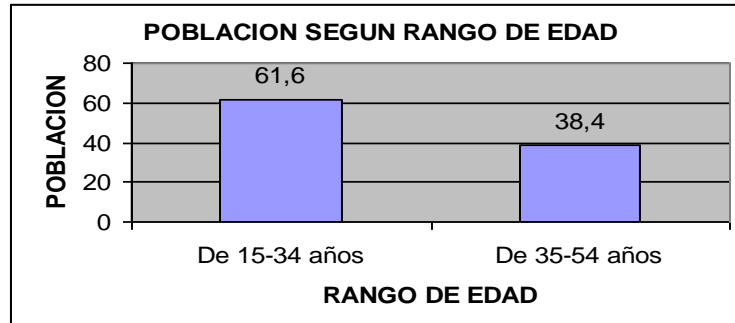
De la misma forma es importante mencionar que el problema de la falta de protección legal en esta materia, en cierta medida, es producto de una Ley que no ha evolucionado junto a la realidad del mercado laboral, es necesario que las Leyes se adapten al mundo de Hoy.

Por lo anterior, es procedente señalar:

- Que de acuerdo al informe presentado en el marco de análisis y los resultados de la investigación, en el país existe discriminación laboral por la edad, que a su vez es practicada mientras los sectores que ofertan su fuerza de trabajo se encuentran desprotegidas por la ausencia de Leyes y por la actitud pasiva que muestran las instituciones implicadas.
- Que la Ley prohíbe la discriminación laboral de forma expresa únicamente en el tema de los dirigentes sindicales; concreta el principio de igualdad (en materia de trabajo) en el tema del salario y con la Ley de equiparación de oportunidades para personas con discapacidades.
- Que en este contexto es necesario crear una Ley encaminada a combatir el problema en mención, la cual establecería prohibiciones, incentivos y desde luego penas.

## EXCESIVA OFERTA DE FUERZA DE TRABAJO EN LA POBLACION JOVEN

EDAD	TOTAL	PORCENTAJE
De 15 -34 años	1,433,032	61.60%
De 35 - 54	893,475	38.40%
TOTAL	2,326,507	100.00%



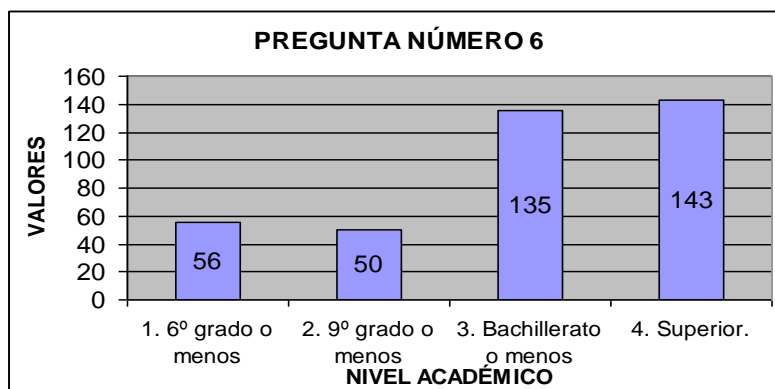
Para probar este indicador se recurrió a los datos estadísticos del Ministerio de Economía, el anterior gráfico refleja datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples-2006, DIGESTYC, Como puede observarse la población es mayor en edades tempranas, excediendo al grupo de personas de más de 35 años en un 23.2%; así puede establecerse que:

- si hay suficientes personas jóvenes para abastecer la demanda de fuerza laboral entonces las personas de mayor edad serán fácilmente desplazadas, pues no es necesario tomarles en cuenta.

## CALIFICACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

Con este indicador se pretende probar la falta de mano de obra calificada que demanda el mercado laboral. Para ello se recurrió a una serie de preguntas cuyos resultados se presentan en la siguiente secuencia:

En la pregunta número seis se cuestiona ¿Cuál es su nivel de escolaridad?



Escolaridad	total	porcentaje
1. 6º grado o menos	56	14,58%
2. 9º grado o menos	50	13,02%
3. Bachillerato o menos	135	35,16%
4. Superior.	143	37,24%
total	384	100,00%

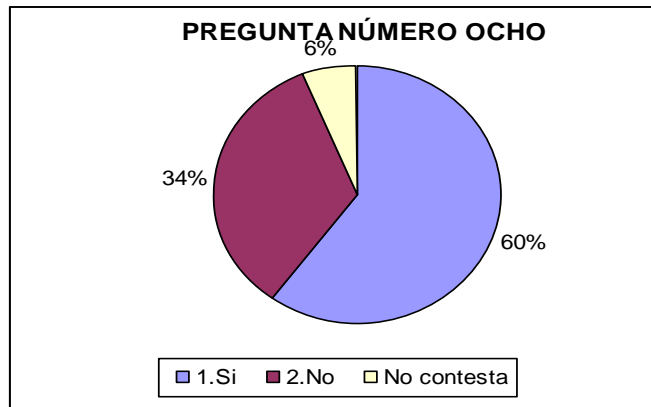
Nótese que el grado académico de las personas encuestadas es alto (en promedio). Este dato es independiente del arrojado por la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 2006 de la DIGESTYC, según la cual, la escolaridad promedio del país es de 5.8<sup>50</sup>, la cual está de más decir que es muy baja.

Aún cuando la mayoría de las personas encuestadas no tiene una escolaridad baja, es importante anotar que el hecho de haber cursado un bachillerato o tener un título universitario no implica que los sujetos implicados no enfrentan problemas de desempleo, en base a ello, es procedente decir que la calificación más bien está relacionada con tecnificación y especialización, acorde a las demandas del mercado laboral.

En la pregunta número ocho se cuestiona acerca del acceso a formación profesional, capacitaciones y/o aprendizaje de oficio o técnico: ¿Tiene acceso a formación profesional o capacitaciones?

<sup>50</sup> Principales Resultados EHPM-2006, DIGESTYC, Pág. 9





1.Si	230
2.No	130
No contesta	24

Un alto porcentaje dice haber tenido acceso a tecnificación, al aprendizaje de un oficio o a educación formal.

Esta pregunta va dirigida a relacionar la calificación con el acceso al empleo, la mayoría de personas dicen haber aprendido un oficio, dentro de estos pueden enumerarse corte y confección, informática, máquinas industriales, cosmetología, serígrafo, reparación de computadoras, técnico en contabilidad, así como también carreras universitarias, y bachilleratos técnicos.

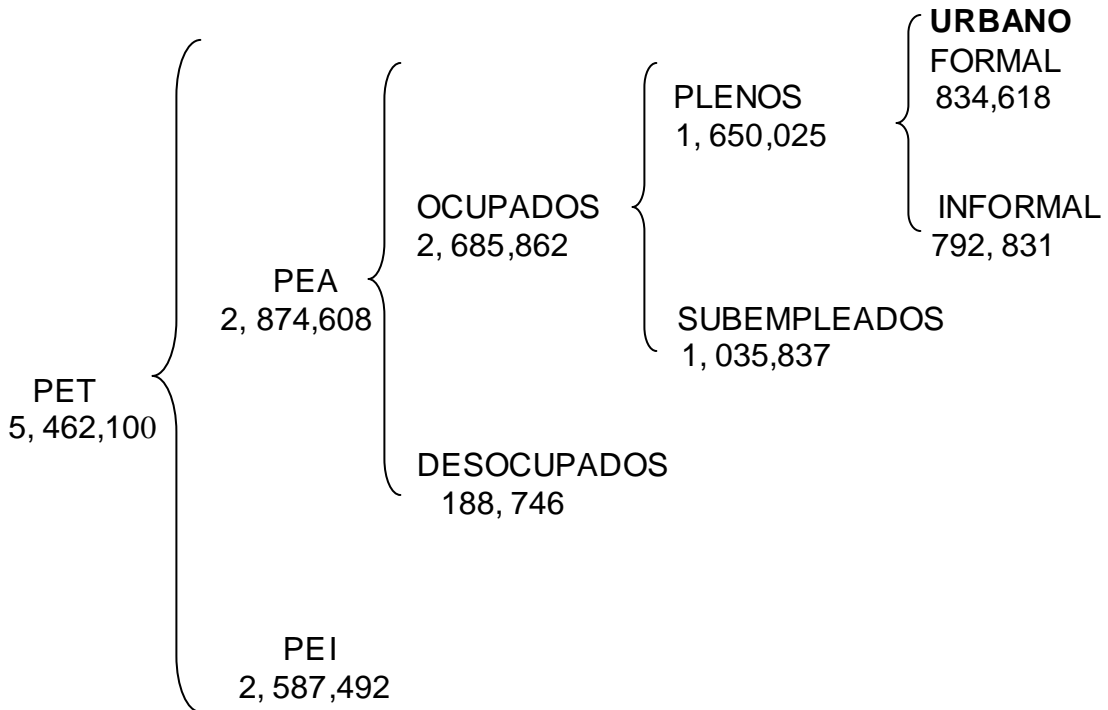
A manera de conclusión, puede acotarse que el asunto de la calificación de mano de obra es una de las muchas causas del desempleo, esto en diferentes sentidos:

- En cierto sentido, si una persona está muy calificada, su mano de obra es muy cara y por lo tanto le será difícil colocarse, esto sucede con las personas de mayor edad, quienes ya han adquirido un título aprendido un oficio, se han especializado y tienen experiencia.
- Por otro lado, las profesiones u oficios en los que las personas se califican no son necesariamente aquéllos que el mercado demanda, lo cual lógicamente desemboca en desempleo, esto independientemente de la edad.

## FALTA DE OFERTAS DE EMPLEO

Para la medición de este indicador se utilizaron los datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Si se analiza el desempeño del mercado laboral, puede observarse que la oferta de empleo no es suficiente para absorber la demanda, es más la demanda supera a la oferta de tal manera que el empleo formal representaba para el año dos mil seis aproximadamente el 31.07% del total de ocupados,<sup>51</sup> porcentaje que se complementa con el empleo informal, la subocupación y el desempleo.

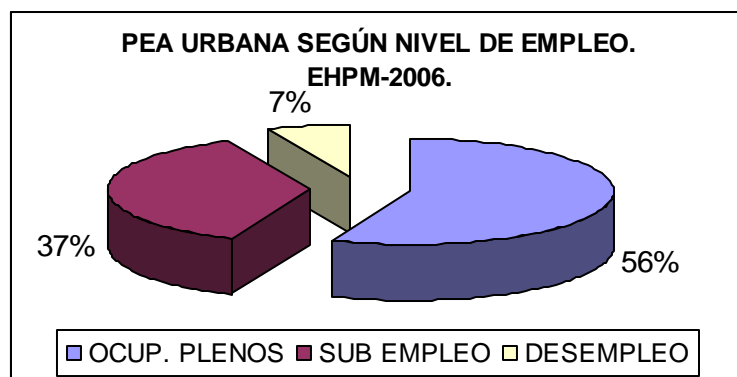
Para el año **2006** las personas que pertenecían al sector informal sólo en el área urbana eran 792,831 los cuales representaban el 29.52 %<sup>52</sup> del total de la población ocupada.



<sup>51</sup> Cálculo realizado a la EHPM-2006, DIGESTIC, Ministerio de Economía.

<sup>52</sup> Cálculo en base a la EHPM-2006, DIGESTYC.

Gráfico 1



Tomado de los principales resultados de la encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2006, de la Dirección General de Estadística y Censo del Ministerio de Economía.

Estas cifras son muy alentadoras, ya que las tasas de desempleo aparecen tan solo con el 6.6%, lo que significaría que la inmensa mayoría de la población salvadoreña son ocupados, pero en realidad según los valores revelados en la encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 792,831 pertenecen a la población que se desenvuelve en el sector informal del área urbana contra 834,618 que pertenecen al sector formal siempre del área urbana, es decir que el total de personas que se dedican al sector informal se aproxima en gran medida al total de personas que laboran en el sector formal, por lo cual podemos decir que si bien es cierto la tasa de empleo de la PEA es el 93.4%, grandes porcentajes de este total pertenecen a los sub-ocupados, al sector informal o al formal. En consecuencia el 93.4% de empleados no necesariamente significa que es un empleo digno que satisfaga las necesidades económicas de la población.

Por otra parte el subempleo en nuestro país específicamente en el área urbana, alcanza una alta proporción, a diferencia del desempleo que presenta una tasa de baja magnitud. El subempleo presenta dos modalidades: visible o por jornada y el invisible o por ingresos; se clasifican en la primera modalidad aquellas personas que estando ocupadas trabajan menos de 40 horas a la semana en forma involuntaria; en la segunda se ubican a las que trabajando

40 horas semanales o más obtienen un ingreso menor al salario mínimo vigente.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la tasa de subempleo urbana en el país es de 36.9%. De ello, el 4.6% se clasifica como subempleados visibles o por jornada y el 32.3% como subempleados invisibles o por ingresos.<sup>53</sup>

*De acuerdo a cada uno de los detalles anteriores puede establecerse que hay un déficit en la oferta de empleo, esto se puede ver en los altos índices que componen el sector informal y el sub empleo.*

#### PREJUICIOS RELACIONADOS CON LA CAPACIDAD DE TRABAJO DE LAS PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS.

En relación a los prejuicios relacionados a la capacidad de trabajo de las personas que tienen cierta edad, los cuales son manejados por algunos teóricos, no hay evidencia al momento, que tal situación se relacione con personas de 35 años y más, esto según la información arrojada por las entrevistas realizadas, las cuales se detallan a partir de la página **164**.

La causa por la que este indicador resultó no ser cierto, está relacionado con mucha probabilidad con el hecho de que el indicador fue producto de la información que conforma el marco de análisis, misma que en este punto se refiere a la razón por la que son discriminadas las personas en edad de jubilación, es decir en una edad más avanzada que las personas mayores de 35 años.

*Por lo anterior puede afirmarse que las causas por las que son discriminadas las personas mayores de 35 años son diferentes a las que originan la discriminación a personas en edad de jubilación, único grupo de personas para las que aplica este indicador como factor por el que son discriminadas.*

---

<sup>53</sup> DIGES TYC “Principales Resultados de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples”, 2006, Pág. 18-19

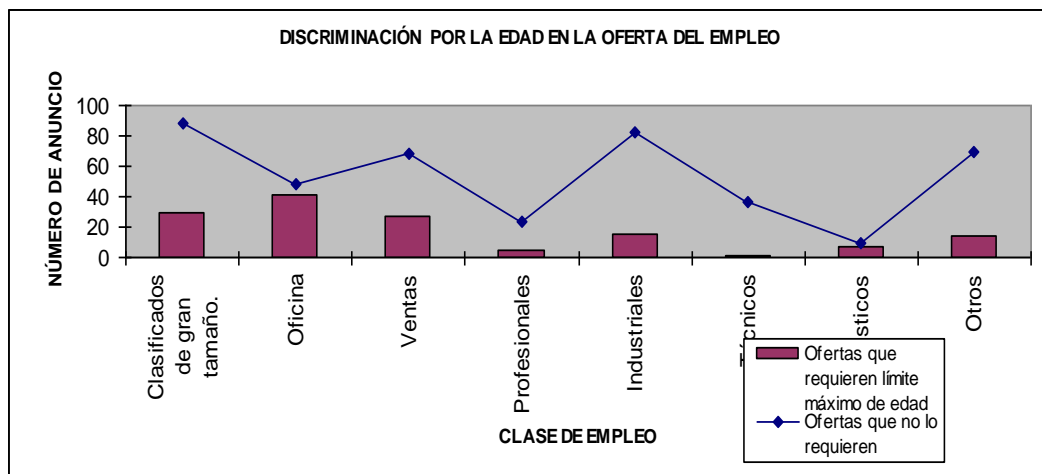
## INDICADORES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

FALTA DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO PARA PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS.

Para la comprobación de este indicador se contaron los anuncios de empleo de un periódico de una fecha escogida al azar, se contabilizaron los anuncios que exigían una edad límite para aplicar en contraposición con los que no lo requerían.

CLASIFICACIÓN	Nº DE ANUNCIOS QUE PIDEN LÍMITE DE EDAD.	%	Nº DE ANUNCIOS QUE NO PIDEN LÍMITE DE EDAD.	%	TOTAL
Clasificados de gran tamaño.	29	24.79	88	75.21	117
Oficina	41	46.07	48	53.93	89
Ventas	27	28.42	68	71.58	95
Profesionales	5	17.86	23	82.14	28
Industriales	15	15.46	82	84.54	97
Técnicos	1	2.70	36	97.30	37
Domésticos	7	41.18	10	58.82	17
Otros	14	16.87	69	83.13	83
Total	136	24.29	424	75.71	560

Datos tomados de "El Diario de Hoy" de fecha 2 de septiembre de 2007.



Como puede observarse en las estadísticas, éstas muestran que existe un marcado porcentaje de anuncios en los que se ofertan plazas estableciendo como un requisito indispensable para aplicar, el límite de la edad.

Esto sin tomar en cuenta los anuncios que sin pedir una edad determinada, usan expresiones como: “Se necesitan jóvenes”, “Se necesitan señoritas”, otros incluyen entre sus requisitos “que estén en buena condición física” este es el caso de personal requerido para áreas como bodega, lo cual es bastante comprensible.

Además debe tomarse en cuenta los anuncios que no incluyen el requisito del límite de edad porque en realidad no piden ningún requisito y con mucha probabilidad ponen las cartas sobre la mesa a la hora de la entrevista.

Por otra parte, haciendo un análisis de los diferentes clasificaciones de anuncios que hace el referido periódico, en relación a los anuncios de gran tamaño en los cuales generalmente se requiere un alto grado de calificación y de la misma forma se encuentran los que son para ventas, tal es el caso de los anuncios para vender productos de belleza como AVON o joyería, que van por lo general orientados a amas de casa que requieren de un ingreso extra y de echo así son ofertados “¿Quieres ganar dinero extra?”, es decir no pueden tomarse como una manera de obtener ingresos de una manera primaria. En otro orden se encuentra los anuncios para vender teléfonos móviles, productos vitamínicos, etcétera; el motivo por el que se hacen estas observaciones es porque generalmente no se requiere de una edad determinada para el área de ventas.

Dentro de este mismo grupo de anuncios se tienen los anuncios de empresas estadounidenses que no requieren de una edad límite determinada talvez debido a la costumbre que traen del país de origen, pero que además son empresas que requieren de personal con cierto grado de calificación, tal es el caso de la empresa DELL, que contrata personal bilingüe. También se tiene el caso específico de PIZZA HUT, cuyo anuncio no especifica una edad límite como requisito; sin embargo, puede observarse con una simple visita a sus

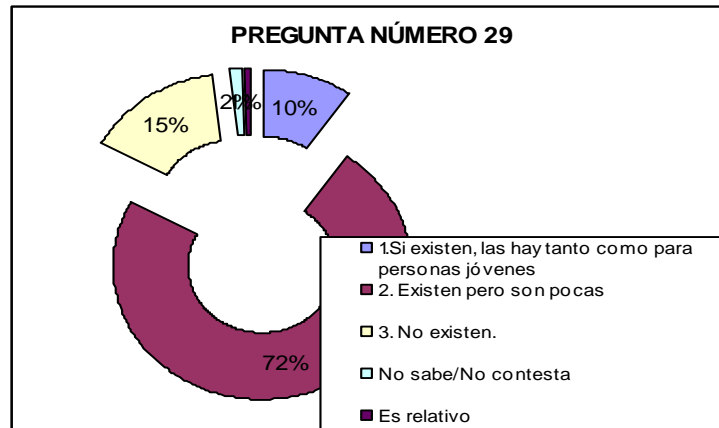
restaurantes que la mayoría de su personal (por lo menos los meseros y repartidores) son jóvenes, otro hecho que prueba que esta empresa dirige su oferta a personas jóvenes tiene que ver con la oferta de facilidades para seguir sus estudios universitarios.

En base a los cálculos pueden sacarse muchas conclusiones:

- \* Los mayores porcentajes de discriminación se observan en los empleos de oficinas, como por ejemplo secretarias, auxiliares de contabilidad, colaboradores administrativos, etc.
- \* Un segundo grupo de mayor incidencia de discriminación, son los de ventas, es el caso de los dependientes de mostrador.
- \* En el lado opuesto se tiene los tipos de empleo en los que se observan menos índices de discriminación, se trata de los empleos técnicos, aquí hay personas con oficios como cosmetólogas y técnicos en aire acondicionado, para mencionar ejemplos, acá si existe discriminación, no es abierta o directa.
- \* De la misma forma existe menores niveles de restricción en el caso de los empleos clasificados como profesionales, entre estos se tienen profesores y agentes de seguridad.

*Es evidente la discriminación que se manifiesta en un importante medio de oferta de empleo, el caso del difícil acceso al empleo que enfrentan las personas mayores de 35 años es un problema complejo, se da de manera directa al establecer la edad máxima como requisito sin procurar ocultarlo, pero también es posible afirmar que con probabilidad este tipo de discriminación se da de manera oculta en un gran porcentaje.*

En la pregunta 29, se le pregunta a las personas: ¿Cree usted que existen ofertas de empleo para las personas mayores de 35 años?



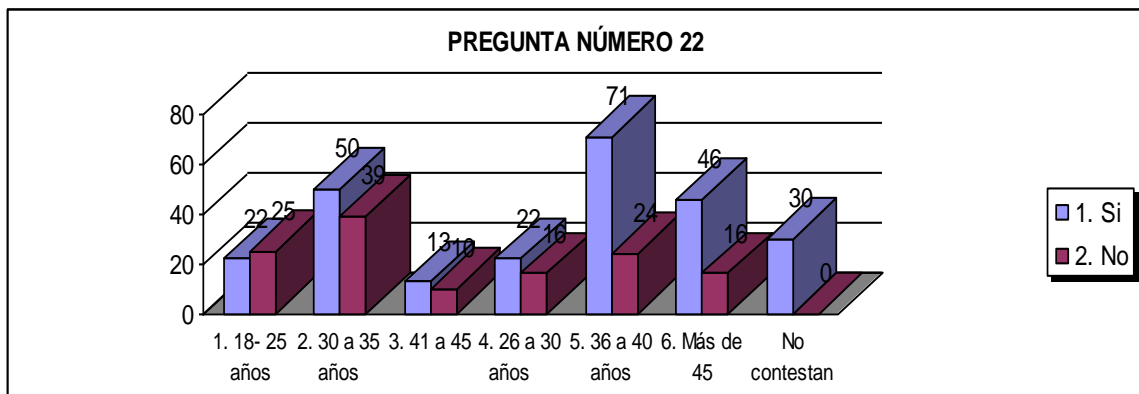
1. Si existen, las hay tanto como para personas jóvenes	37
2. Existen pero son pocas	282
3. No existen.	56
No sabe/No contesta	6
Es relativo	3

Esta pregunta mide la percepción que tiene el individuo común en relación al problema y se tiene que el 72% opina que las oportunidades existentes para personas de mayor edad son pocas, más un 15% por ciento que opinó que no existe, otro pequeño porcentaje piensa que las oportunidades para este grupo están relacionadas con la experiencia y además que si existen no cubren las expectativas de las personas afectadas en el sentido que son de mala calidad más que todo en relación al salario.

Sólo un 10% por ciento piensa que las oportunidades existentes para estas personas, son tantas como para más jóvenes.

Siempre indagando cuál es el nivel de oportunidades que tienen las personas de más de 35 años se pregunta: ¿Cuándo le han hecho alguna entrevista de trabajo, le han planteado la edad como requisito para optar por la plaza?



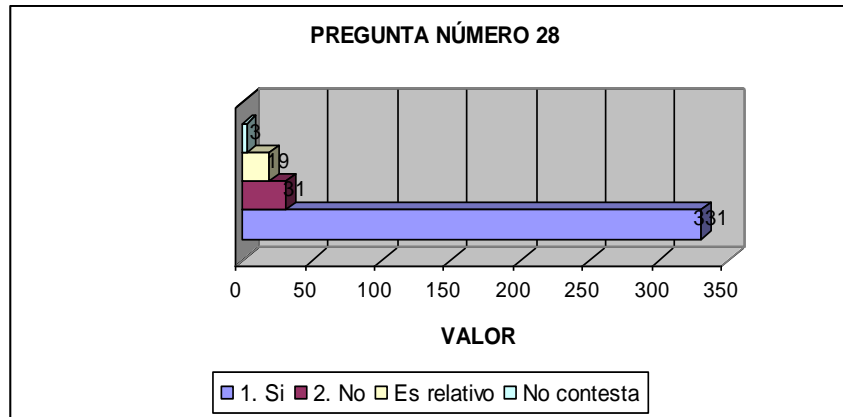


EDAD	Si	No
1. 18- 25 años	22	25
2. 30 a 35 años	50	39
3. 41 a 45 años	13	10
4. 26 a 30 años	22	16
5. 36 a 40 años	71	24
6. Más de 45 años	46	16
No contestan	30	0

Tal como se observa, el requisito de la edad está presente en todos los grupos, alcanzando la mayor diferencia entre ambas opciones en el rango de los 36 a los 40 años, muchas de las personas a las que nunca se les planteó la edad como requisito comentan que nunca van a una entrevista en la que la convocatoria incluía un rango de edad en el que ya no entraban, por otra parte, las personas más jóvenes que manifestaron que se les había planteado la edad como requisito, lo asociaron con edad mínima, sobre todo personas que llenaron por sí mismas la encuesta, esto debido a que la pregunta no dice edad máxima y esto se presta a una confusión; siempre con relación a los jóvenes, a este grupo pertenecen gran parte de los encuestados que no contestaron pues no asociaron esta pregunta con un problema que ellos enfrenten.

Los valores relacionados con el “no” tienen que ver con personas que no están buscando empleo, ya sea porque están empleados o porque se dedican a otras actividades como ama de casa.

Continuando con el indicador de Falta de oportunidades para personas mayores de 35 años, se le pregunta a las personas: ¿Cree usted que hay más posibilidades de encontrar trabajo si se es joven?



1. Si	331
2. No	31
Es relativo	19
No contesta	3

Puede observarse en el gráfico que en su mayoría, las personas encuestadas opinan que entre más joven es la persona que ofrece su fuerza de trabajo, más probabilidades tiene de ser contratada. Algunas personas opinan que por el contrario, el ser joven es sinónimo de inexperiencia y que es un punto en contra, por otro lado están las personas que opinan que es más fácil encontrar un empleo siendo relativamente joven y contando con cierto grado de experiencia, este último grupo de personas está constituido por un porcentaje mínimo.

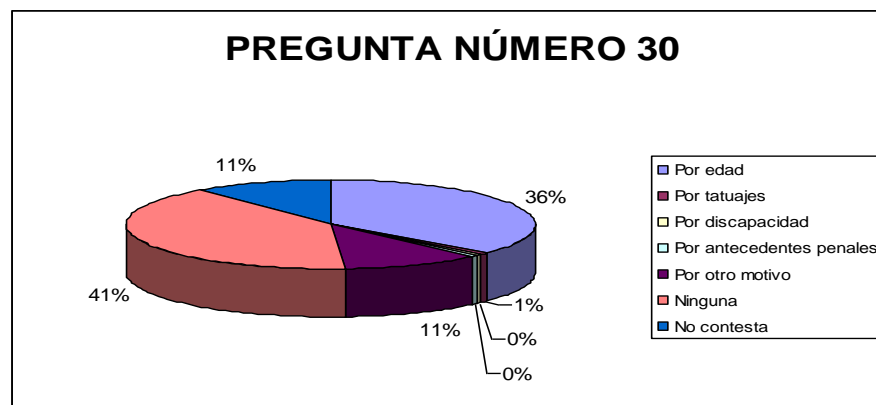
Del análisis de las ofertas de empleo del periódico y de este conjunto de preguntas puede concluirse en relación a la falta de oportunidades de trabajo para personas mayores de 35 años:

- Que existiendo oportunidades de empleo para este grupo de personas, las mismas son limitadas.

- Que dichas oportunidades serán limitadas en mayor o menor medida dependiendo del área laboral en la que el individuo quiera insertarse, entendiéndose: ventas, profesionales, oficina, etc.
- Que la limitación de oportunidades laborales para personas que pasan de cierta edad, es un fenómeno percibido por las personas encuestadas.
- Que es un problema que se da mayoritariamente antes del contrato de trabajo, en la oferta del empleo y en la entrevista, por lo que difícilmente tiene que ver con la capacidad o desenvolvimiento de las personas en cuestión, sino más bien todo lo contrario.

### EJERCICIO DE ACCIONES LEGALES EN CONTRA DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE LA EDAD.

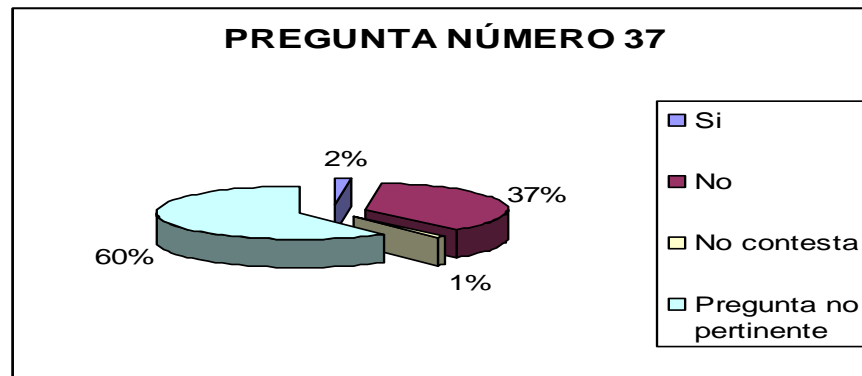
¿En alguna ocasión le negaron alguna oportunidad de empleo por alguna de las siguientes razones?



Por edad	139
Por tatuajes	3
Por discapacidad	1
Por antecedentes penales	1
Por otro motivo	43
Ninguna	154
No contesta	43

Según los números obtenidos en la encuesta, un buen porcentaje de encuestados dijo haber sido víctima de de discriminación por alguno de los motivos propuestos. (Se priorizó la discriminación en razón de la edad)

¿Denunció el hecho que se le negara esa oportunidad?

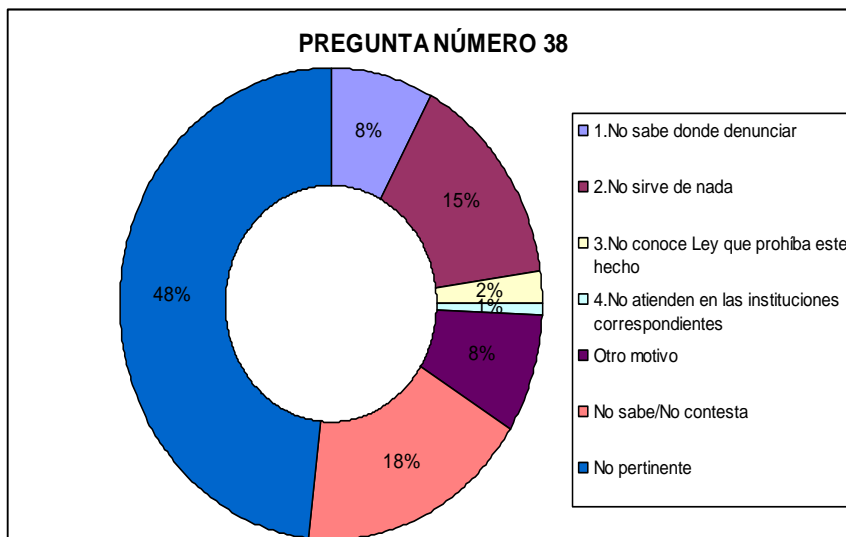


Si	7
No	142
No contesta	3
Pregunta no pertinente	232

La mayoría de las personas que expresaron haber sido víctimas de discriminación, dijeron no haber denunciado, el mínimo porcentaje expresa que denunció el incidente, más no se abocó a una institución de gobierno sino más bien lo hizo en el mismo departamento en el cual se generó la discriminación, para el caso se tiene el ejemplo de una señora que dice haber sido despedida porque ya llegaba a las 50 años, al oír el argumento de su despido se avoca al mismo departamento de Recursos Humanos en el cual nada se puede hacer, pues la decisión emana del mismo.

*En consecuencia se considera probado el hecho de que las personas no se quejan al ser víctimas de este tipo de discriminación.*

En seguida se le pregunta a las personas que no denunciaron ¿Porqué se abstuvieron?



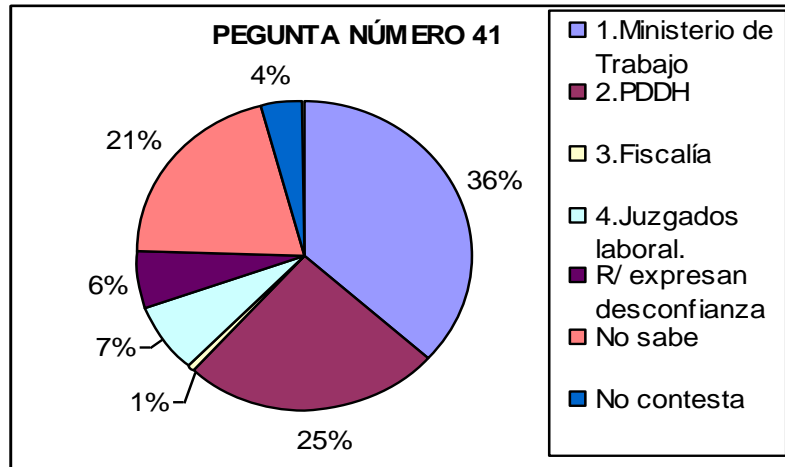
1.No sabe donde denunciar	29
2.No sirve de nada	58
3.No conoce Ley que prohíba este hecho	9
4.No atienden en las instituciones correspondientes	3
Otro motivo	31
No sabe/No contesta	68
No pertinente	186

Se observa que la mayoría dice no haberlo hecho debido a que no sirve de nada, respuesta que expresa la falta de protección que siente la clase trabajadora frente a los patronos, la categoría que le sigue parece tener el mismo enfoque pues sabiendo de la existencia del Ministerio de Trabajo, dicen no saber donde hacer efectiva la denuncia.

La inexistencia de una prohibición expresa pasa a un tercer término pues poco sirve si la misma no se hace positiva por medio de las instituciones correspondientes.

Entre otras respuestas que se obtuvieron se tienen las siguientes: son políticas empresariales, ya es costumbre, una sola persona no puede hacer nada, nadie puede hacer nada, no sabía que se podía denunciar, no lo creí necesario, no me importó, tenía fe que iba encontrar otro trabajo, etc.

En la pregunta 41, se cuestionó a la gente ¿Cuál considera usted que sea la Institución en la que se pueden poner demandas contra la discriminación laboral que sufren las personas mayores de 35 años?



1. Ministerio de Trabajo	145
2. PDDH	97
3. Fiscalía	4
4. Juzgados laboral.	28
R/ expresan desconfianza	24
No sabe	81
No contesta	16

Un 36% dijo confiar en el Ministerio de trabajo, a lo que se le tiene que agregar el 4% de las personas que no contestaron. El resto confía en otras Instituciones dentro de las que se encuentra a la cabeza, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Un 6% expresa abiertamente desconfianza en cualquier Institución y opinan que No hay una institución en la que confíen para formular una demanda de esta naturaleza, que mejor sería no interponer denuncia alguna, que las instituciones no ayudan a los trabajadores sino más bien apoyan a los patronos, que es mejor dejarle las cosas a Dios.

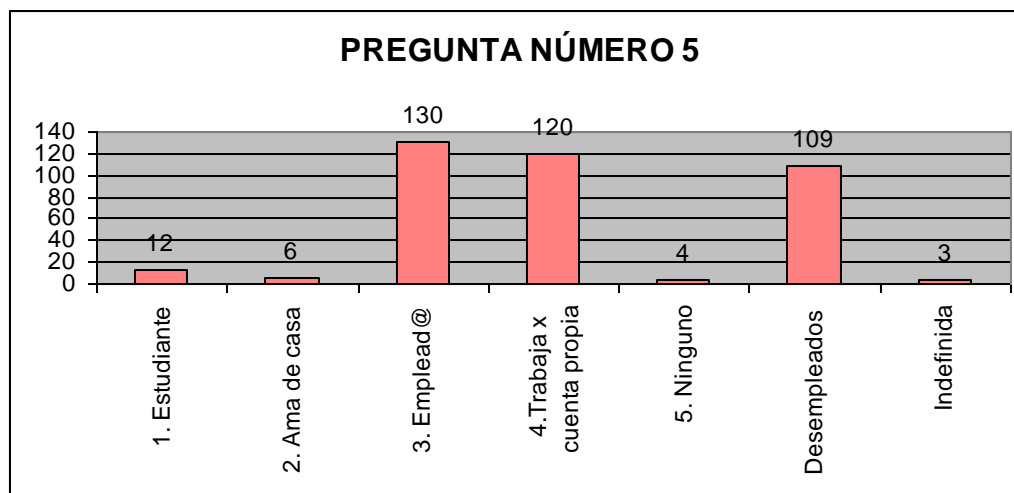
El porcentaje de personas que desconfía del Ministerio de Trabajo es alto, puede decirse que asciende a un 60%.

Con esta secuencia de preguntas se demuestra:

- 1- Que existen personas que han sido víctimas de este tipo de prácticas.
- 2- Que las mismas no lo denuncian.
- 3- Que en general las personas no denuncian debido principalmente a que no confían en la institución pertinente, llámese Ministerio de Trabajo.

## MARGINALIDAD

Pregunta número cinco: ¿Cuál es su ocupación?



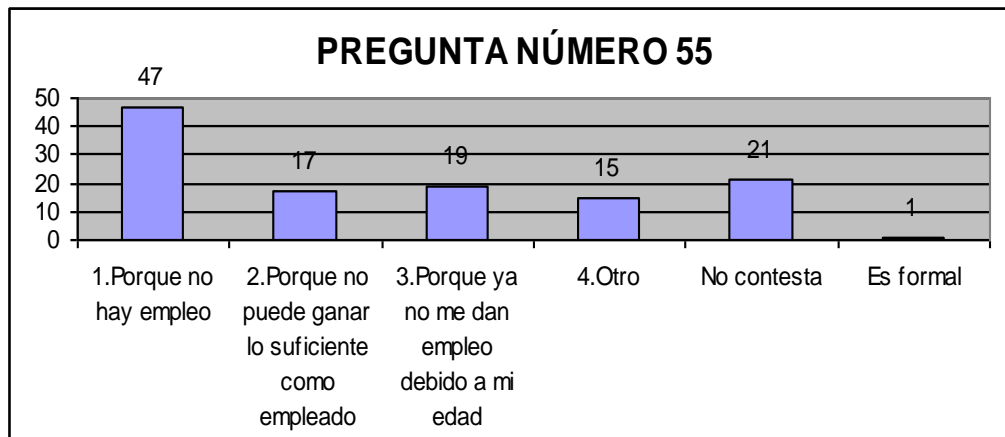
1. Estudiante	12
2. Ama de casa	6
3. Empleado@	130
4. Trabaja x cuenta propia	120
5. Ninguno	4
Desempleados	109
Indefinida	3

- En la categoría 5(Ninguno) se encuentran las personas pensionadas que no ofrecen su fuerza de trabajo.
- Los desempleados son personas que ofrecen su fuerza de trabajo, en total son ciento nueve. Dentro del grupo que buscan empleo se cuentan diecinueve que además de ofertar su fuerza de trabajo son estudiantes y

trece mujeres son amas de casa en vista de no tener empleo. Además se cuenta una persona que siendo jubilada busca empleo.

- Dentro de la categoría trabaja por cuenta propia, se encuentran las personas que tienen negocio propio o trabajan por cuenta propia, un gran número de estas personas se desenvuelven en esta categoría como una alternativa a la situación del desempleo; este sector puede incluir desde vendedores ambulantes, mujeres que lavan y planchan, amas de casa que venden por catálogo ya sea perfumes, cosméticos o cualquier otro producto que se vende bajo esta modalidad, de la misma forma se encuentran personas que trabajan en el negocio familiar. También puede encontrarse personas que desempeñan su oficio o su profesión de manera independiente y podemos mencionar contadores, abogados, doctores, técnicos en electricidad, serígrafos, cosmetólogas, costureras, etc.

Luego se les pregunta al grupo que trabaja por cuenta propia ¿Por qué se desempeña en el sector informal?



1. Porque no hay empleo	47
2. Porque no puede ganar lo suficiente como empleado	17
3. Porque ya no me dan empleo debido a mi edad	19
4. Otro	15
No contesta	21
Es formal	1

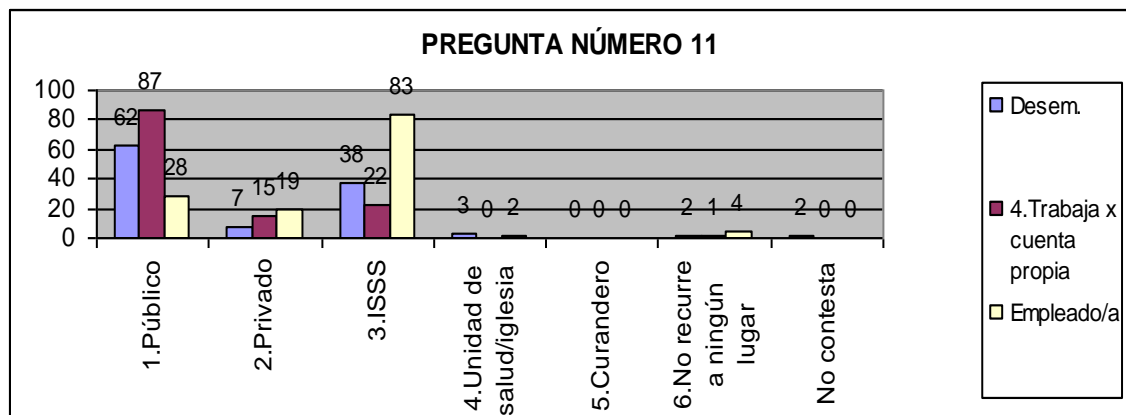


La mayoría responde que es una alternativa al problema de no poder encontrar un empleo, sobre todo las personas que tienen un negocio propio, ya que la pregunta no era adecuada para las personas que trabajan por cuenta propia y por lo tanto en su mayoría no se les aplicó, gran parte de estas personas conforman el grupo No contesta.

En un segundo plano están las personas que prefieren desenvolverse por ellas mismas debido a que los salarios que se pagan no son suficientes como para cubrir sus necesidades y las de su grupo familiar.

En un tercer grupo aparecen las personas que han tenido que recurrir a esta forma de trabajo por que ya no les dan empleo debido a que ya cuentan con ciertos años de vida.

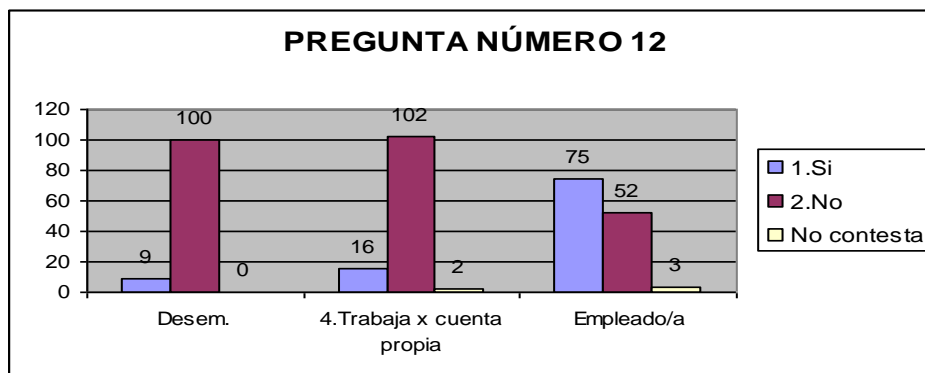
En la pregunta número 11, se le pregunta a las personas ¿A qué clase de hospital recurren cuando se enferman?



ALTERNATIVA	Desem.	4. Tr. x cuenta propia	Emp.
1. Público	62	87	28
2. Privado	7	15	19
3. ISSS	38	22	83
4. Unidad de salud/iglesia	3	0	2
5. Curandero	0	0	0
6. No recurre a ningún lugar	2	1	4
No contesta	2	0	0

Tal como es de esperarse, los desempleados y trabajadores por cuenta propia, recurren en su mayoría a los hospitales y unidades de salud de la red pública mientras que los empleados en su mayoría recurren al Seguro Social.

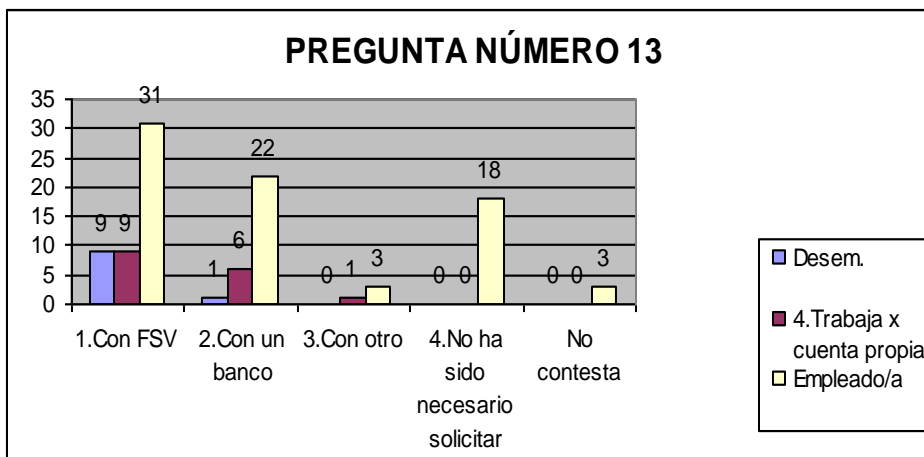
De la misma forma se cuestiona en la posición doce ¿Tiene acceso a Crédito par vivienda?



RESPUESTA	Desem.	4.Tr. x cuenta propia	Emp.
1.Si	9	16	75
2.No	100	102	52
No contesta	0	2	3

Las personas que mayoritariamente dicen tener a acceso a crédito de vivienda son las personas empleadas.

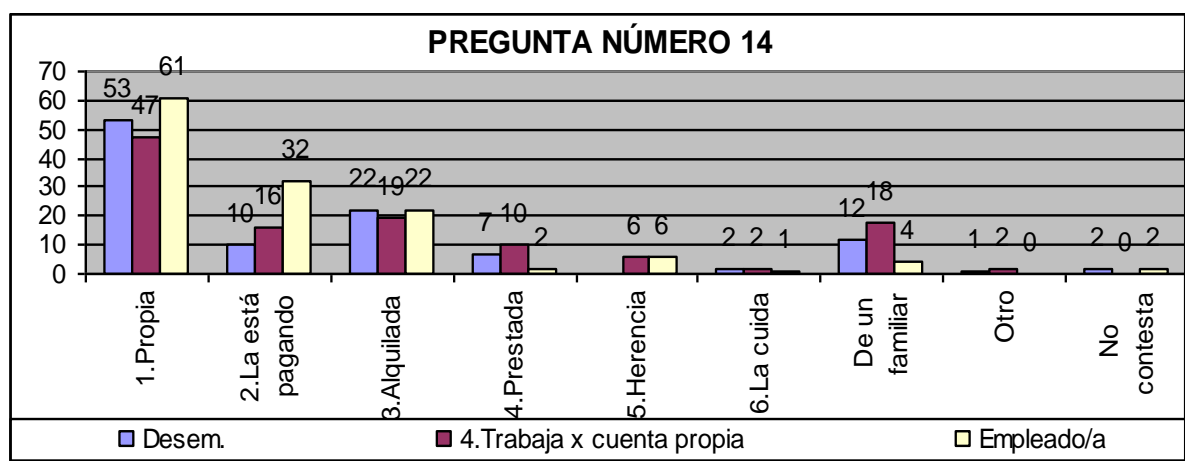
Seguidamente se interroga ¿Con que institución tiene su crédito?



ALTERNATIVAS	Desem.	4.Tr. x cuenta propia	Emp.
1.Con FSV	9	9	31
2.Con un banco	1	6	22
3.Con otro	0	1	3
4.No ha sido necesario solicitar	0	0	18
No contesta	0	0	3

Tal como se observa la mayoría reporta tener un crédito con el FSV, seguido en segundo lugar por los bancos.

En la pregunta catorce se planteó: La casa que habita es

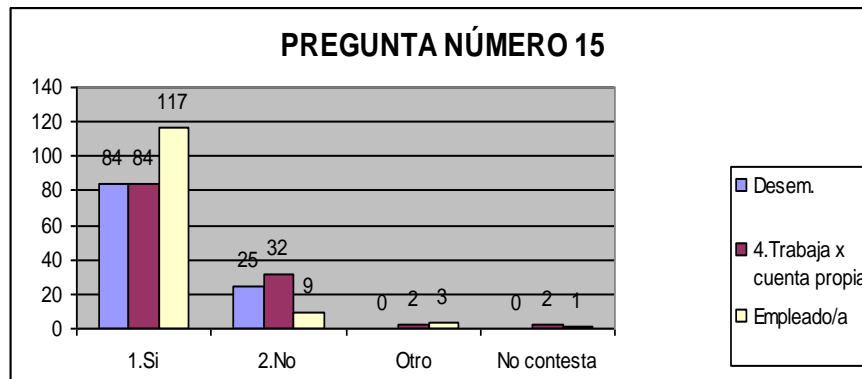


OPCIONES	Desem.	4.Tr. x cuenta propia	Emp.
1. Propia	53	47	61
2. La está pagando	10	16	32
3. Alquilada	22	19	22
4. Prestada	7	10	2
5. Herencia		6	6
6. La cuida	2	2	1
De un familiar	12	18	4
Otro	1	2	0
No contesta	2	0	2

En relación a la forma de tenencia de la vivienda en que habitan los encuestados, en su mayoría afirman que la casa que habitan es propia, las personas por lo general dicen que la vivienda es propia incluso cuando en

realidad el inmueble pertenece a un familiar cercano como los padres o al cónyuge. En este caso la diferencia entre los grupos no es marcada.

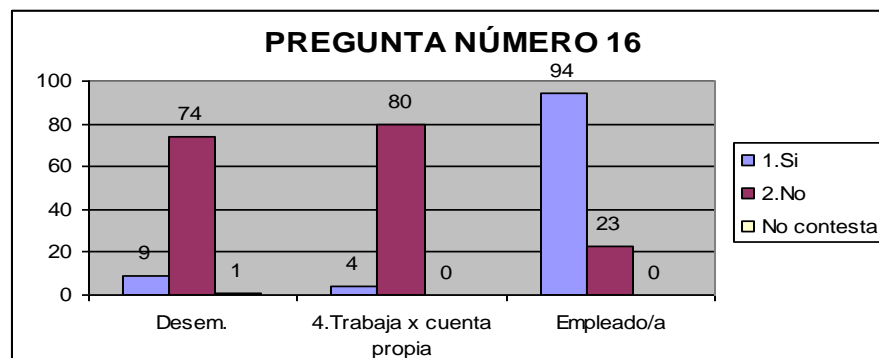
Otro asunto importante que tiene relación con la marginalidad es la pertenencia o no a un Sistema de pensiones, por ello se pregunta ¿Está afiliado a una AFP?



ALTERNATIVAS	Desem.	4.Tr. x cuenta propia	Emp.
1.Si	84	84	117
2.No	25	32	9
Otro	0	2	3
No contesta	0	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>120</b>	<b>130</b>

Independientemente de la categoría en que se encuentre el encuestado, las personas en su mayoría están afiliadas.

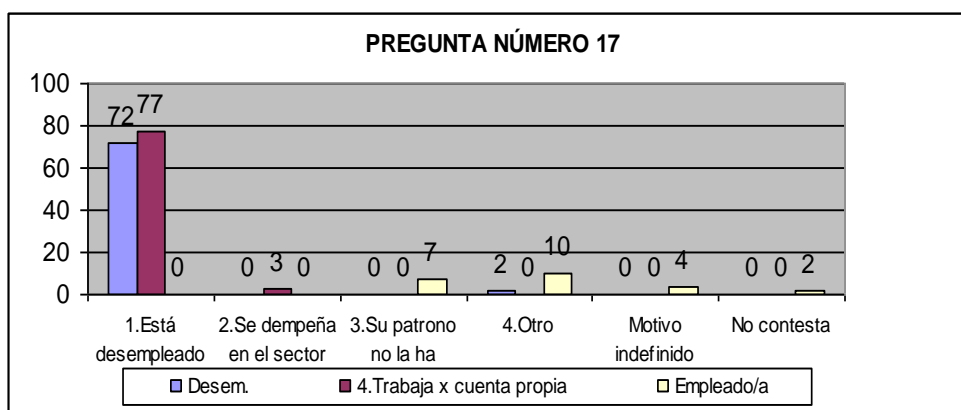
El asunto cambia con la pregunta 16: ¿Está cotizando actualmente?



RESPUESTA	Desem.	4.Tr. x cuenta propia	Emp.
1.Si	9	4	94
2.No	74	80	23
No contesta	1	0	0
TOTAL	84	84	117

Como es de esperarse la mayoría de personas que cotiza se encuentra en la categoría de empleados.

Pregunta 17: ¿Por qué no cotiza?



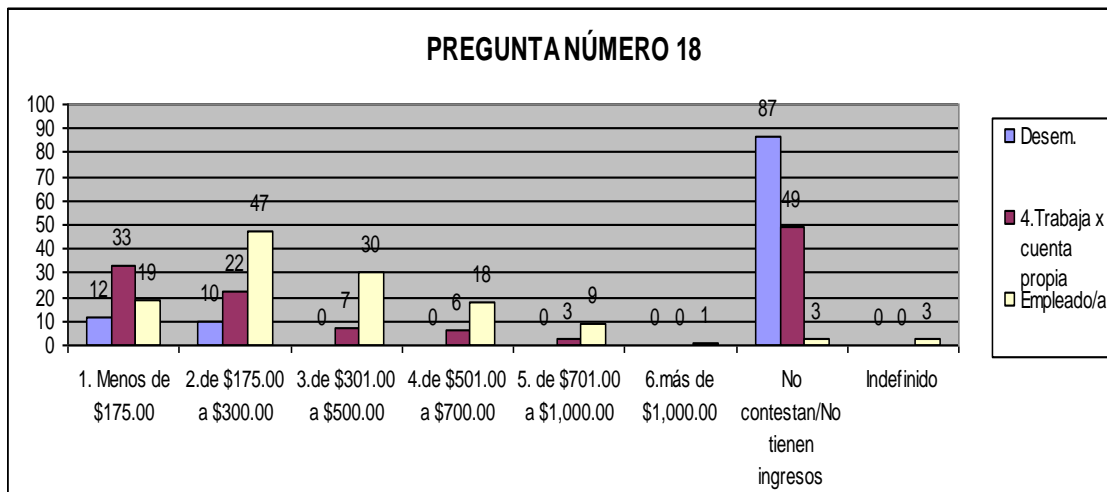
ALTERNATIVAS	Des.	4.Tr. x cuenta propia	Emp.
1.Está desempleado	72	77	0
2.Se desempeña en el sector informal	0	3	0
3.Su patrono no la ha inscrito	0	0	7
4.Otro	2	0	10
Motivo indefinido	0	0	4
No contesta	0	0	2

El gráfico muestra que la mayoría de personas afirma que no lo hace debido a que está desempleado/a, esto muestra dos situaciones:

- Que las personas que trabajan por cuenta propia en su mayoría se desempeñan de esta manera como una salida al problema del desempleo, y para muchos de ellos tener un empleo formal sigue siendo una aspiración.
- Otro asunto no menos importante es el hecho que las personas pueden cotizar por sí mismas, es decir de manera independiente, pero en su mayoría no lo saben, lo cual se deduce de la respuesta, pues ven en el

hecho de ser empleados del sector formal, la única manera de seguir cotizando.

Otra forma por la que se puede medir la marginalidad, es la cantidad del ingreso de los encuestados, por ello se pregunta: ¿En cuál de los siguientes rangos está su ingreso mensual?



RANGOS	Desem.	4.Tr. x cuenta propia	Emp.
1. Menos de \$175.00	12	33	19
2. de \$175.00 a \$300.00	10	22	47
3. de \$301.00 a \$500.00	0	7	30
4. de \$501.00 a \$700.00	0	6	18
5. de \$701.00 a \$1,000.00	0	3	9
6. más de \$1,000.00	0	0	1
No contestan/No tienen ingresos	87	49	3
Indefinido	0	0	3

El gráfico evidencia que las personas desempleadas, en su mayoría no contestan cuando se les pregunta cuál es el monto de sus ingresos, algunos porque no lo tienen o los mismos no son regulares. También puede verse que la mayoría de personas que trabajan por cuenta propia no contestan, esto se debe muy probablemente a que las personas no contabilizan sus ingresos, luego los que si responde están en los rangos más bajos. En cuanto al grupo

de los empleados, los ingresos se distribuyen más que todo en el segundo y el tercer rango.

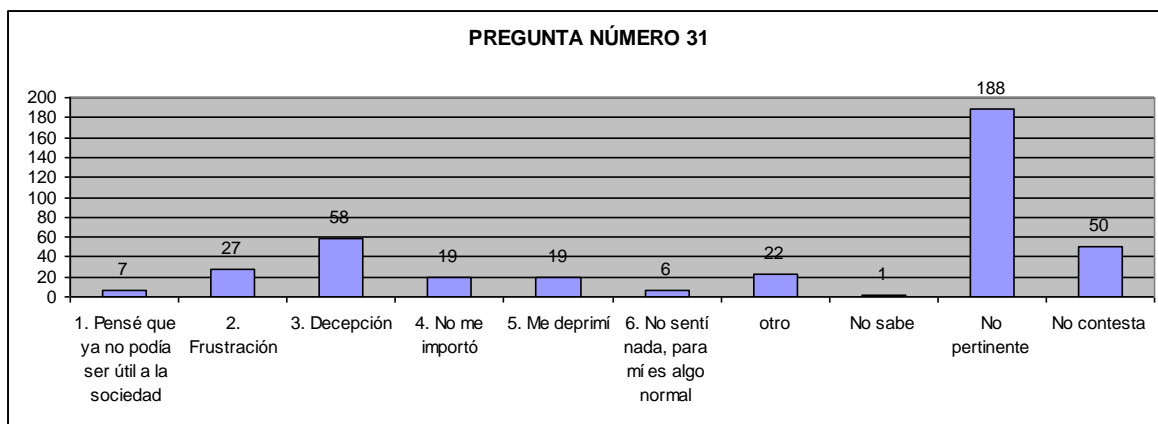
Los ingresos de las personas empleadas tienen la característica de ser constantes aunque no son muy altos en el caso de los empleados de la empresa privada, por otra parte los ingresos de las personas que trabajan por cuenta propia son inferiores y desde luego carecen de constancia.

*Se piensa que en una manera general, la marginalidad puede darse por probada, ya que las personas que trabajan por cuenta propia no acceden a importantes prestaciones como el Seguro Social, crédito para vivienda y seguir ahorrando para su retiro; aspectos que conforman la seguridad social.*

#### ACEPTACIÓN DE LA DISCRIMINACION LABORAL EN RAZÓN DE LA EDAD COMO ALGO NORMAL.

La pregunta 31 se relaciona con la 30, esta última pregunta ¿En alguna ocasión le negaron alguna oportunidad de empleo por alguna de las siguientes razones? Ofreciendo diferentes alternativas, a las personas que en alguna ocasión se sintieron excluidas por algún motivo injusto se les plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo se sintió respecto a que le negaran esta oportunidad?



ALTERNATIVA	V. absoluto	%
1. Pensé que ya no podía ser útil a la sociedad	7	
2. Frustración	27	
3. Decepción	58	
4. No me importó	19	
5. Me deprimí	19	33,85
6. No sentí nada, para mí es algo normal	6	1,56
otro	22	5,73
No sabe	1	
No pertinente	188	
No contesta	50	62,24
suma	397*	103,39*

\*Tanto el valor absoluto como el porcentaje son mayores a los establecidos porque algunas personas optaron por más de una alternativa al responder la encuesta.

La mayoría de personas dicen haberse sentido decepcionados al ser víctimas de este problema, le sigue el grupo dijo haber sentido frustración seguido de los grupos que expresaron que sintieron depresión y que no les importó.

En la categoría “otro” se encuentran personas que entre otras cosas, expresan haberse sentidos denigrados, es decir humillados, discriminados, aflicción, tristeza, desmotivación, etc. En relación a lo que las personas afirmaron sentir, se indagó en la entrevista con el psicólogo de qué se trataban estos sentimientos, sus respuestas son detalladas en la página **189**.

En cuanto a la categoría “No pertinente”, aquí se tienen personas que dicen nunca haber sido discriminadas por alguna de las causas de la pregunta número treinta, sin embargo dentro de este grupo existen personas que expresan que nunca les ha sucedido algo así debido a que si observan una plaza en la que se establece como requisito el límite de la edad, mejor no aplican.

*En la mayoría de casos las personas son afectadas aunque de manera diferente. A pesar de que este tipo de discriminación es muy común en el medio, las personas no lo ven como algo normal, aún así encuentran variadas justificaciones al problema: algunos piensan que se trata de la libertad de las*



*empresas de elegir, otros piensan que el hecho de ser discriminados por la edad está ligado al hecho de haber tardado en adquirir un título o alguna especialización.*

*La pasividad de los sujetos se debe a que no creen que el estado pueda o quiera hacer algo y que no es algo que esté en manos de la comunidad.*

Los datos recolectados demuestran que en efecto el fenómeno en estudio tiene causas y efectos jurídicos y socioeconómicos, aunque no sucedió lo mismo con el aspecto psicológico.

- ✚ La desconfianza en las instituciones, falta de prohibiciones expresas, penas así como también incentivos; redundan en la desprotección de las víctimas, ausencia de demandas y denuncias sociales por parte de las personas discriminadas, de la misma forma tiene como consecuencia que los actos de exclusión se repitan en las empresas que la practican.
- ✚ El hecho que la demanda de trabajo sobrepasa por mucho la oferta, deja fuera a las personas que debido a su experiencia tienen mayores expectativas salariales. En un escenario opuesto la especialización en áreas en las que las empresas tienen poca oferta de fuerza de trabajo, reduce las probabilidades de ser discriminado.
- ✚ La exclusión de las personas mencionadas les deja al margen de algunos beneficios como la posibilidad de acceder a pensión por vejez, acceso al ISSS y a créditos de vivienda, entre otros.
- ✚ En el caso de las personas mayores de 35 años, no hay evidencia, según las entrevistas realizadas, que su capacidad de desenvolvimiento este en entredicho, por lo que no puede tenerse como una de las causas del aislamiento laboral de que son víctimas; en el mismo sentido, este tipo de marginación no es aceptado como normal.

Se considera que se han probado varios de los indicadores que componen las variables, de manera general puede afirmarse que la variable independiente se

probó en su totalidad, excepto en el caso del indicador relacionado con los prejuicios en relación a la capacidad de trabajo. De igual forma sucedió con la variable dependiente, de la cual se probaron tres indicadores de cuatro, el indicador que no se probó es el de la aceptación de la discriminación como un asunto normal. En base a lo anterior puede establecerse que la hipótesis general ha sido **PROBADA EN SU MAYOR PARTE**.

*☞ El vacío legal existente en la legislación salvadoreña, en relación a la promoción de empleos para las personas con limitaciones sociales propicia la discriminación laboral en contra de las personas mayores de 35 años.*

## **INDICADORES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

AUSENCIA DE VISIÓN ANTIDISCRIMINATIVA EN RAZÓN DE LA EDAD POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

Para probar este indicador se realizó una entrevista a un encargado de la oficina de empleos del Ministerio de Trabajo. Se le hicieron diferentes preguntas a las que respondió en el siguiente sentido:

¿Sabe usted si en el mercado laboral salvadoreño se les niegan oportunidades de empleo a las personas debido a que poseen más de cierta edad?, (la cual puede tratarse en promedio de unos 35 años)

Responde que en la oficina se tiene conocimiento que se les niegan oportunidades de empleo a las personas en relación a que pasan de ciertos años, generalmente el rango de edad es un requisito para conceder el puesto o no.

¿Se está ante una práctica discriminatoria?

Se trata de una política del sector empresarial, que es el generador de los puestos de trabajo. Se trata de una práctica inconstitucional desde todo punto de vista, pero en el país es privativo de las empresas contratar a las personas que quieran en base a la libertad de contratación y nadie puede obligar a las empresas a que contraten a nadie. Las empresas se basan en la libertad de contratación y para poner ciertos requisitos dentro de lo cuales está el de la edad.

¿Existen en el país obstáculos que limiten a algunas personas las posibilidades de obtener empleo en razón de ciertas limitaciones sociales?

¿Qué hace el Estado para promover el empleo para personas con limitaciones sociales?

La oficina atiende a sectores vulnerables a la hora de acceder a un empleo, aquí se encuentran diferentes grupos de personas, entre los cuales están las personas de la tercera edad, personas discapacitadas, madres solteras, aquellas que no cuentan con ninguna experiencia laboral; menciona que poseen algunos programas para insertar a estos grupos, que por ejemplo en el caso de los adultos mayores, se les ubica en los supermercados a partir de las siete de la noche, hora en la que sustituyen a los menores de edad, quienes no pueden trabajar después de la hora mencionada; que cuentan con un proyecto para insertar a las personas discapacitadas.

¿El Ministerio de trabajo posee algún plan de acción para promover el empleo a las personas mayores de edad?

Si lo posee, ¿En qué consiste?

Para combatir la discriminación en relación a la edad, la oficina negocia con la empresa contratante, por ejemplo si la persona pasa de ciertos años pero tiene un buen currículum, hablan con la empresa acerca de las características de la persona en cuestión, destacando que se trata de un buen candidato/a.

¿Prohíbe la legislación laboral la discriminación en razón de la edad?

En relación a la legislación, existen ciertas leyes que protegen a estos sectores laboralmente, menciona la Ley de oportunidades para personas con discapacidad.

*Tal como puede observarse, la oficina de empleo del ministerio de trabajo, hace esfuerzos para poder colocar a las personas que pasan de la edad requerida por el patrono y aunque sus medidas son incipientes, puede decirse que realizan un esfuerzo dentro de sus posibilidades, es decir dentro del margen de maniobra que la ley les permite y les obliga.*

En relación a las denuncias, se entrevista a una persona de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios,

¿Recibe denuncias el Ministerio de trabajo en relación a la discriminación laboral en razón de la edad?

Indica que se han recibido algunas por discriminación en razón de la edad, pero se trata de personas de la tercera edad, esta clase de denuncias son muy pocas. Únicamente recuerda el caso de unas personas de que eran pensionadas que llegaron a quejarse.

La oficina más que todo recibe denuncias por discriminación a sindicalistas, personas con VIH y mujeres en estado de gravidez, estos dos últimos, antes del contrato de trabajo.

Cuando se recibe una denuncia por discriminación, la oficina hace una inspección, que consiste en entrevistar a trabajadores, contratos de trabajo, Solicitudes de empleo, reglamentos internos, etc. Si se prueba la discriminación, se hacen un recomendable al empleador orientado a que eliminen las prácticas discriminatorias (el recomendable no tiene fuerza vinculante), si el empleador no subsana se impone una multa, la cual varía de

acuerdo a la capacidad económica de la empresa y al proceso administrativo puede seguirle un proceso de carácter penal.

Se indaga si pueden abrirse procesos por discriminación antes del contrato de trabajo, la respuesta es que sí, en el caso de las personas con VIH y las trabajadoras en estado de gravidez.

En el mismo sentido se le pregunta al secretario del Juzgado quinto de lo laboral si tienen casos por discriminación laboral en razón de la edad, a lo que contesta que en los cuatro años que tiene de trabajar en el Juzgado (es probable que como secretario) no ha visto ningún caso.

Aunque el Ministerio de trabajo realiza ciertos esfuerzos para reinsertar al mercado laboral a personas de más de 35 años, el mismo no cuenta con herramientas jurídicas ni con políticas claramente definidas para tratar el problema.

## FALTA DE LEGISLACIÓN QUE PROHÍBA LA DISCRIMINACIÓN EN LA OFERTA DE EMPLEOS Y AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN.

Para probar este indicador se recurrió a la técnica de **La demostración Argumental**.

Este tipo de discriminación ocurre tanto antes como después de la contratación, la investigación ha puesto énfasis en la primera fase mencionada, en este momento esta práctica se da de manera descarada, tal como puede verse en la oferta del empleo, incluso algunos patronos dicen al momento de la entrevista y de manera directa que de lo que se trata es de la edad, todo sucede bajo argumentos de libertad de contratación.

No es posible que invocando libertad de contratación se vulneren principios legales fundamentales como la igualdad, igualdad de oportunidades y de no discriminación. De la misma manera se vulneran derechos como el de poder acceder a un empleo con base en los méritos propios únicamente.

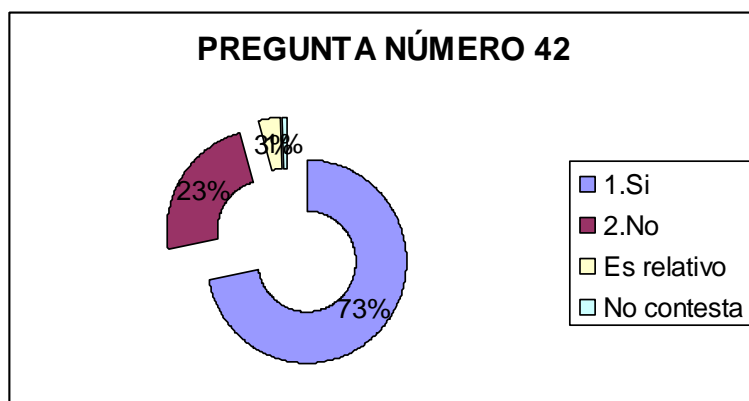
No pueden realizarse prácticas basadas en un asunto ilícito como es la discriminación.

Por otro lado, aunque existen algunos caminos que pueden salvar la situación, nuestra sociedad no puede dejar este problema en manos de las Instituciones sin una prohibición expresa, pues la Institucionalidad y el Estado de Derecho son muy frágiles.

Por otro lado las instituciones poco o nada pueden hacer sin prohibiciones y políticas claramente encaminadas a mejorar la situación del grupo afectado.

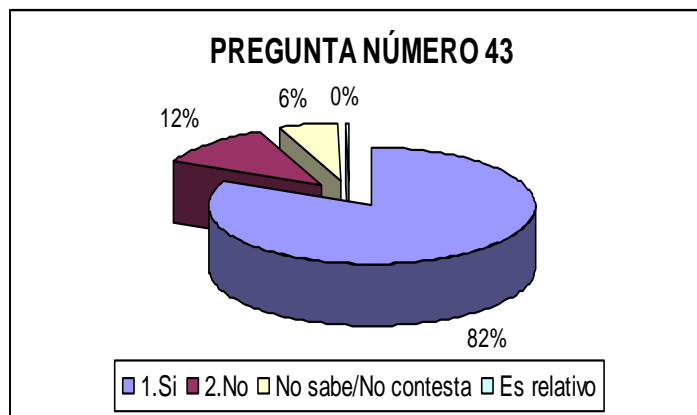
*Muchas son las razones por las que debe existir una Ley que reglamente este fenómeno, una muy fuerte es el hecho que si no existe una prohibición las personas no tienen una Ley en la cual ampararse al momento de la denuncia, cuando se les pregunta a las personas que han sufrido este problema, porqué no lo denunciaron, responden: “no sabía que se podía denunciar” y de hecho así es, no puede denunciarse una práctica que no está prohibida de manera expresa.*

Por lo anterior se indaga en la pregunta número cuarenta y dos ¿Debería estar prohibido anunciar ofertas de empleo que requieran de una edad determinada para concursar por una plaza?



1.Si	278
2.No	90
Es relativo	13
No contesta	3

La mayoría de personas estaría de acuerdo en que se prohíba el ofertar empleos imponiendo el requisito de la edad máxima para poder concursar, del 23% que opina que no, un sector piensa que los requisitos de la contratación deben quedar a discreción del patrono, incluyendo el de la edad, pues el que contrata sabe qué cualidades necesita en un aspirante para un puesto particular, otro sector piensa que no se debe prohibir pues es mejor que los que están a cargo de la contratación sean claros, ya que de esta manera se les evita que concursen inútilmente pues al final no serán tomados en cuenta. En la pregunta 43 se cuestiona ¿Debería prohibirse la discriminación laboral por la edad?, la mayoría se personas opina que debería prohibirse.



1.Si	315
2.No	46
No sabe/No contesta	22
Es relativo	1

Como puede observarse el porcentaje que está a favor de esta prohibición es mayor que el de la pregunta anterior, esto se debe a que los encuestados no relacionan la prohibición de anuncios discriminativos con prohibición de discriminación, por el contrario cuando piensan en esta última la relacionan con toda una serie de medidas encaminadas a influir en la voluntad del contratante para que contrate a las personas en cuestión.

- ▲ En base al análisis al principio del indicador y los resultados de las dos interrogantes puede decirse que el grupo afectado se encuentra desprotegido frente a este tipo de prácticas, esta desprotección es resultado de la ausencia de una prohibición expresa en contra de la discriminación laboral por la edad. Es necesario legislar en relación a este tema ya sea que se trate de un conjunto de artículos en el Código de Trabajo o como una Ley separada del mismo.
- ▲ Esta prohibición debe acompañarse de un conjunto de estrategias encaminadas a promover el empleo en las personas de mayor edad.

#### INADECUADAS POLÍTICAS DE EMPLEO POR PARTE DEL GOBIERNO.

Ha sido realmente difícil probar este indicador, ya que se ha intentado por diferentes medios descubrir las políticas de empleo implementadas por el Estado pero ha sido prácticamente imposible, por lo anterior se recurre a la técnica de la observación.

En realidad el Ministerio de Trabajo no cuenta con una verdadera política de empleo. Las actividades que realiza son desarrolladas a la deriva, puede observarse como organiza diferentes ferias de empleo, lo cual está demás decir está muy bien; cabe mencionar que los empleos que se procuran en dichas ferias están orientados en su mayoría a las personas jóvenes, que es en el grupo en el cual las empresas están interesadas, La atención a sectores con limitaciones es ínfima. La entrevista presentada en página **143** demuestra que en el caso del Ministerio de trabajo, no cuenta con un plan con el que se pretenda generar empleo para los diferentes grupos afectados por el desempleo, incluyendo el conformado por los mayores de 35 años que aún no llegan a la edad de la jubilación.

Las políticas de generación de empleo que maneja la empresa privada, en su mayoría están encaminadas a generar empleos que remuneran muy poco a

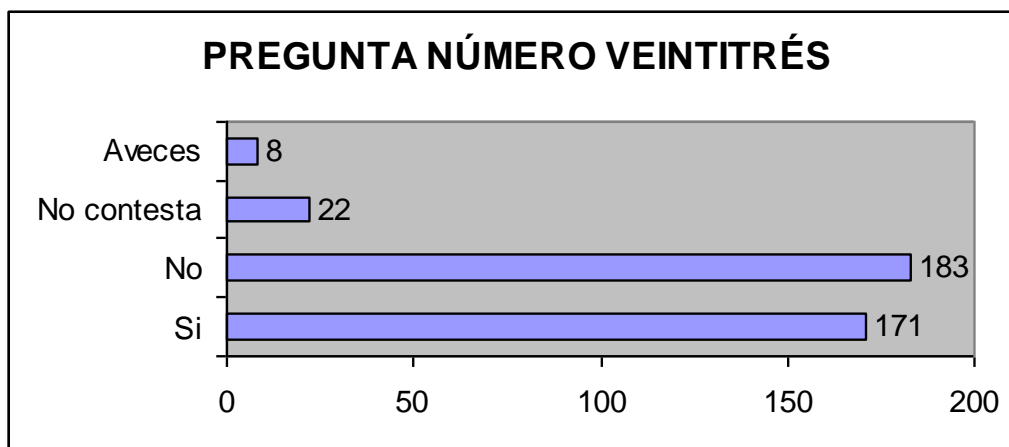


los trabajadores; es por ello que se deja fuera a un importante sector que cuenta con capacitación, experiencia y con responsabilidades familiares.

Los esfuerzos casi siempre se encaminan a insertar a los jóvenes y no se pone atención a emplear según cuotas, de acuerdo a porcentajes por grupos de edad.

#### PRINCIPIO DE LIBRE CONTRATACIÓN POR EL QUE SE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES.

En la pregunta veintitrés, se interroga acerca de la desigualdad que existe entre patrono y trabajador al momento del contrato. La pregunta se planteó ¿Está usted en la capacidad de negociar sus propias condiciones a la hora de contratar con algún patrono?



Si	171
No	183
No contesta	22
A veces	8

Es sorprendente el porcentaje de personas que opinan que pueden negociar las condiciones de trabajos; en su mayoría quienes piensan de esta manera, lo relacionan con la idea de que el patrono pone sus condiciones y luego “tómelo o déjelo” es decir considerar los términos del patrono y acogerse o buscar una nueva oportunidad.

Otro grupo reducido de participantes opinaron en este sentido debido a que pertenecen a sindicatos o son personas cuya calificación les permite negociar las condiciones del contrato.

Según los resultados arrojados por las entrevistas, libre contratación es entendida por los patronos en el sentido de poder contratar o dejar fuera discrecionalmente sin restricción alguna, al parecer para ellos este principio es absoluto y es muy probable que lo relacionen con libertad de mercado, laboral en este caso. En consecuencia puede establecerse que si para las personas que ofrecen su fuerza de trabajo la libertad de contratación consiste en “tómelo o déjelo” y para las personas que contratan este principio significa una libertad absoluta, es decir sin restricción alguna, entonces ambas partes entienden mal el principio en cuestión y por lo mismo es tenido en cuenta de manera muy equivocada en la fase de contratación. Por lo anterior se concluye que es verdadero que las relaciones laborales se rigen por el principio de libertad de contratación pero que el mismo es mal utilizado y en una actitud errónea la manera en que se utiliza es aceptada por las personas afectadas.

*Las Instituciones son débiles, sus políticas escasas o inexistentes, no existe una legislación que prohíba, las políticas de empleo carecen de un marcado enfoque hacia los grupos con limitaciones sociales. Ante la falta de prohibición los patronos tienen libertad para hacer lo que mejor les parezca, si esta es la realidad es obvio que degenerara en atropello de los derechos de los más débiles.*

### **INDICADORES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.**

**PRIORIDAD EN LA OFERTA DE EMPLEO ÚNICAMENTE PARA PERSONAS JÓVENES.**

Muchos anuncios en los periódicos ofrecen empleos incluyendo entre los requisitos una edad límite para aplicar, para el caso se tienen el ejemplo de El Diario de Hoy de fecha 3 de septiembre de dos mil siete, en el cual pueden

observarse diferentes situaciones que dejan ver en qué medida se practica la exclusión de personas mayores de cierta edad en la oferta de empleo. Estas se detallan a partir de la página **122**.

Otro medio utilizado para medir este indicador son las entrevistas realizadas a personas encargadas de la contratación de personal, estas se encuentran a partir de la página **164**, no sólo exponen la negación de oportunidades a personas que pasan de cierta edad, sino que también dejan ver los motivos los cuales varían en relación al género y a la edad de que se trate.

No menos importante fue constatar este hecho a través de la entrevista realizada a la persona encargada de la Oficina de empleo del Ministerio de Trabajo, es posible darle lectura en la página **143**. En esta entrevista la persona aludida expresa como es una realidad el que los patronos incluyan el requisito de la edad máxima como uno más del total, situación que este funcionario ve como parte de la potestad que tienen los patronos de escoger a la persona que mejor le parezca.

Para finalizar, se considera que este indicador está ampliamente probado por los medios antes mencionados y con la encuesta que incluyó diferentes preguntas relacionadas al tema, entre ellas una de las más importantes es la 29, cuyo gráfico y análisis se encuentra en la página **125**, explorando la percepción que tienen los encuestados acerca de la existencia o inexistencia de este fenómeno: ¿Cree usted que existen ofertas de empleo para las personas mayores de 35 años? Los resultados fueron contundentes y arrojaron y 72 por ciento que percibe que las oportunidades de empleo para personas mayores de 35 años son pocas.

*Por todo lo anterior es procedente expresar que funcionarios del Ministerio de trabajo, patronos así como también las personas comunes coinciden en que el indicador propuesto es una realidad en el medio.*

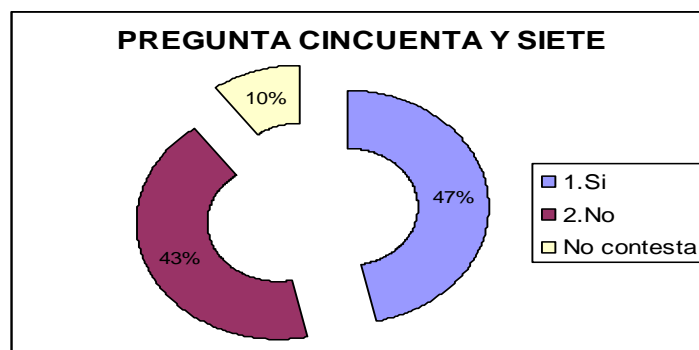
## PRESENCIA DE PERSONAL EMINENTEMENTE JOVEN EN LAS EMPRESAS.

En este caso se recurre al método de la observación, por ello se iniciará diciendo que para hacer la afirmación que representa el indicador, basta con echar un vistazo al personal de muchas empresas: debe irse a un almacén, la dependiente por lo general es una persona joven, si se refiere a una transacción en un banco, la cajera, la persona que ofrece tarjetas de crédito generalmente es joven, cuando se va a comer a un restaurante de comida rápida, la mesera, con verdaderas excepciones, es una jovencita, y si la necesidad consiste en informarse, sólo se debe encender el televisor, las presentadoras de noticias de los canales locales en su mayoría son muy jóvenes, lo último es muy interesante, sobre todo tomando en cuenta que el periodismo es una actividad intelectual.

El giro de comercio emplea en su mayoría mujeres jóvenes y es alarmante pues la economía del país es en su mayoría de consumo, en consecuencia este es el sector que más trabajos formales ofrece.

## DESPIDO DE PERSONAS QUE LLEGAN A DETERMINADA EDAD.

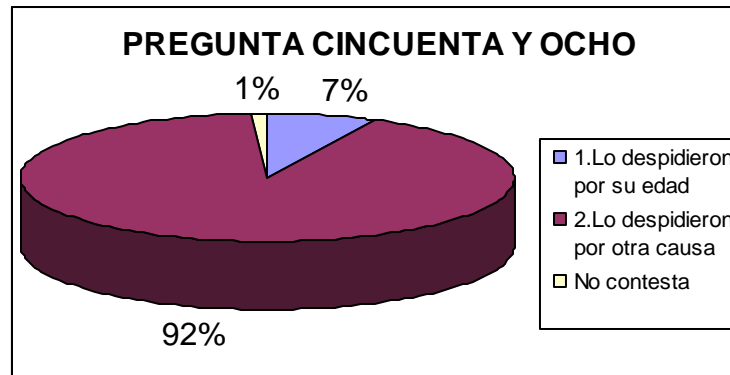
En esta ocasión correspondió preguntar si habían sido despedidos en alguna ocasión.



1.Si	179
2.No	167
No contesta	38

El 46.61% de los encuestados dice haber sido despedido en alguna ocasión.

Luego se pregunta ¿A qué cree que se debió su despido?



1.Lo despidieron por su edad	13
2.Lo despidieron por otra causa	164
No contesta	2

Sólo un pequeño porcentaje dijo que su despido se debió al factor edad, esto es debido a que los patronos no dicen expresamente cual es el motivo cuando se trata de este asunto, en lugar de ello cambian el argumento, en la mayoría de ocasiones corresponde al despedido interpretar la situación. Si se trata del tema de la edad, el patrono puede decir cosas como: estamos reestructurando la empresa, hay poco trabajo, usted no está capacitado para trabajar con jóvenes, su contrato ha finalizado, usted ya tiene demasiados años en la empresa. La edad de las personas despedidas debido a contar con ciertos años está en los rangos 5(36-40 años) y 6(más de 45).

En cuanto a la interrogante cincuenta y nueve, la cual indaga sobre la razón que argumentó el patrono al momento del despido, se tienen respuestas como: estamos cambiando personal, estamos reestructurando la empresa, usted reniega demasiado, la empresa tiene problemas de financiamiento, estamos adoptando una política de estandarización de sueldos, etc. Un doce por ciento de las personas que no relacionaron su despido con la edad avanzada expresaron motivos como los que se mencionaron anteriormente y la mayoría

de estas personas pertenecen al rango 5(36 a 40 años), otro 13% expresó que su patrono había argumentado recorte de personal, en este caso los rangos están repartidos, predominando el 2 (30 a 35 años) y el 6 (más de 45). En pocos casos los encargados dicen que se trata de la edad y de la misma forma no es común que se trata simplemente de ésta sino de los asuntos que la misma conlleva. Las personas de mayor edad son despedidas en tiempos de crisis de las empresas debido a que por experiencia o antigüedad tienen mejores salarios, los cuales son disminuidos para recortar costos.

- ✚ *La implicación del aspecto jurídico en el tema, tiene que ver con la indiferencia de las autoridades ante el tema, esta actitud se traduce en un Código de trabajo que no está acorde con los problemas de la clase trabajadora, que no está en consonancia con los temas laborales nacientes producto de nuevas políticas de empleo por parte del Estado y de los emergentes sectores económicos (comercio y servicio), la inadecuada normativa hace que el principio de libre contratación sea aplicado de manera absoluta, es decir sin restricción alguna y deja sin instrumento jurídico a Instituciones como el Ministerio de trabajo, principal ente encargado de velar por los intereses de los trabajadores.*
- ✚ *Todo lo anterior redundando en el desempleo de individuos mayores de treinta y cinco años porque no son tomados en cuenta en la oferta así como también porque en determinadas circunstancias son despedidos argumentando recorte de personal.*

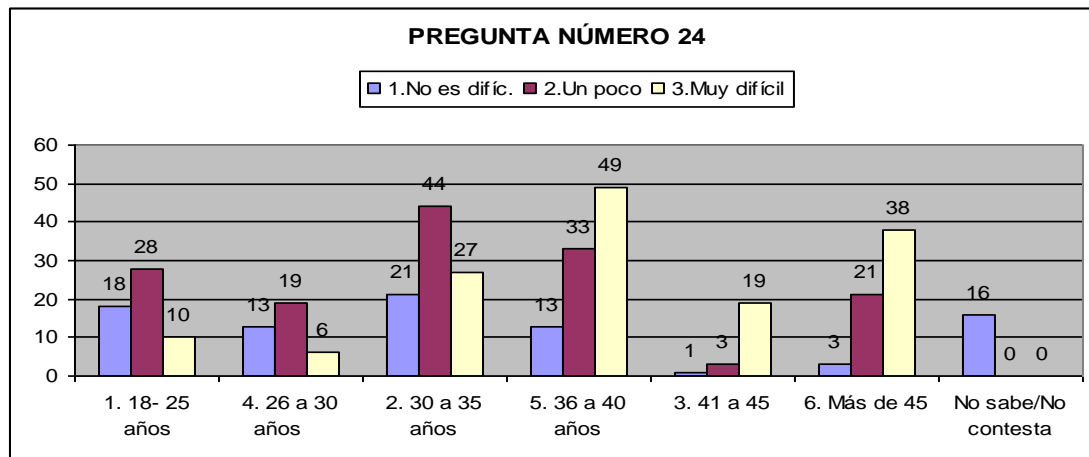
La hipótesis relacionada con los aspectos jurídicos se tiene por **PROBADA** en su totalidad, ya que este es el resultado de sus diferentes variables.

☞ **La discriminación laboral en razón de la edad de las personas mayores de 35 años provoca en el futuro dificultades para cumplir con los requisitos establecidos por la Ley de Ahorro para Pensiones para la jubilación.**

## INDICADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

### DIFÍCIL ACCESO AL EMPLEO

El acceso a las pensiones está relacionado al acceso al empleo formal, lo cual es difícil para personas de mayor edad. La pregunta #24 cuestiona de la siguiente manera: ¿Qué tan difícil es encontrar un empleo a su edad?



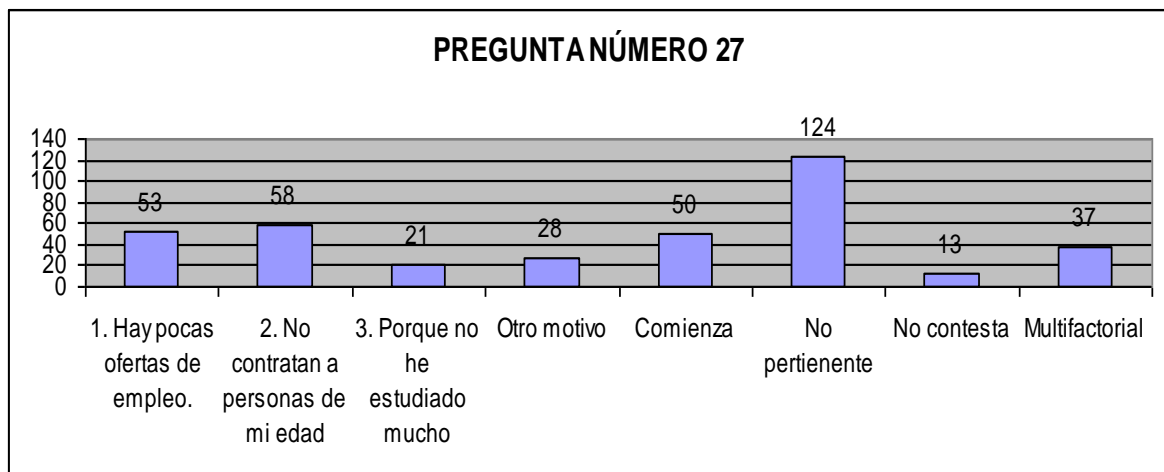
Rango de edad	1. No es difíc.	2. Un poco	3. Muy difícil
1. 18- 25 años	18	28	10
4. 26 a 30 años	13	19	6
2. 30 a 35 años	21	44	27
5. 36 a 40 años	13	33	49
3. 41 a 45	1	3	19
6. Más de 45	3	21	38
No sabe/No contesta	16	0	0
*2 opinan que tiene que ver con \$			

La barra amarilla representa a las personas que piensan que a su edad es muy difícil encontrar un empleo.

Siempre es difícil encontrar un empleo; tal como lo muestra la barra amarilla que representa la opción muy difícil, la posibilidad de encontrar un empleo se reduce conforme aumentan los años, puede observarse que la barra mencionada es mayor que las otras dos, a partir del rango que engloba de los 36 a los cuarenta años. En el rango mencionado un 51.57% opinan que es muy difícil encontrar un empleo a su edad, mientras que un 61.29 se expresan de igual manera en el siguiente rango.

No sucede lo mismo con las rangos de menor edad, en los que la opción “un poco difícil es la predominante.

En seguida se presenta la interrogante #27 en la que se les pregunta a gente que no ha podido encontrar un empleo: ¿A que se debe que no haya podido encontrar trabajo?

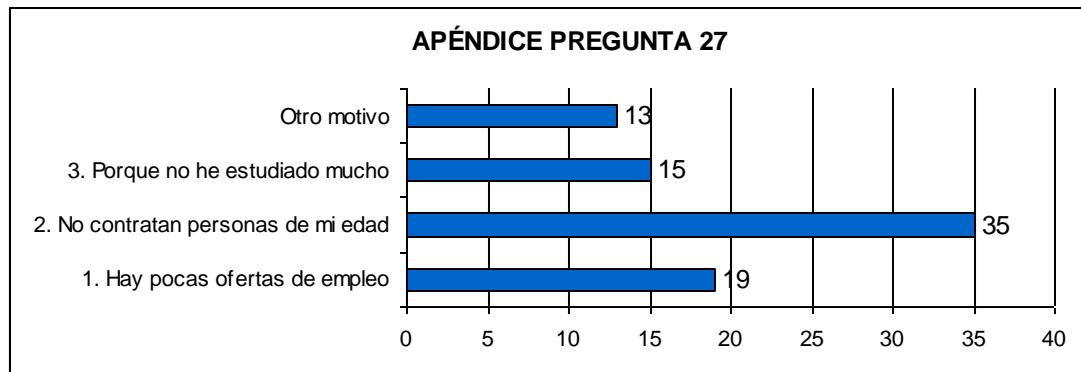


1. Hay pocas ofertas de empleo.	53
2. No contratan a personas de mi edad	58
3. Porque no he estudiado mucho	21
Otro motivo	28
Comienza	50
No pertinente	124
No contesta	13
Multifactorial	37



Las personas a las que les es pertinente la pregunta, piensan (en su mayoría) que se debe a que hay pocas ofertas de empleo y en segunda opción se encuentran quienes piensan que se debe a su edad avanzada.

Asimismo se tiene un grupo de personas que se pronuncian en el sentido que se debe a una combinación de factores, estos se presentan en la siguiente gráfica.



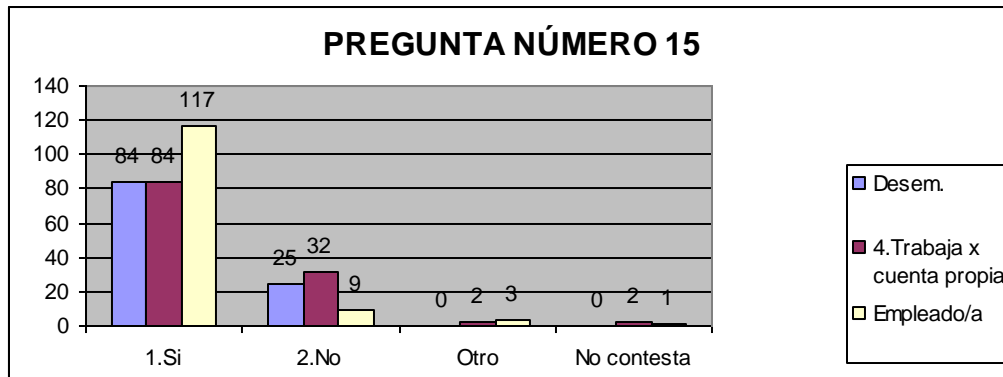
Estos factores incluyen el problema de la falta de oferta de empleo, la edad avanzada, la baja calificación y otros.

*En conclusión se establece que acceder a un empleo es muy difícil no solo para personas de mayor edad, sino para grandes masas de población que son afectadas por la poca oferta de empleos, su poca o nula calificación y otros motivos.*

## INDICADORES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

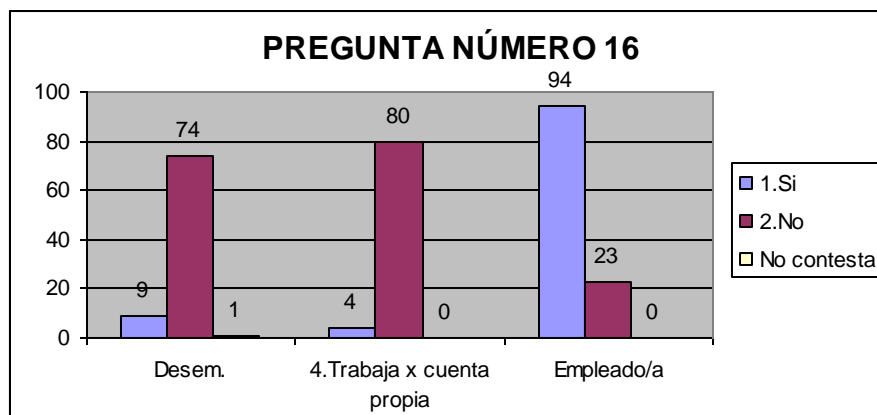
NO CUMPLIMIENTO CON LOS AÑOS DE COTIZACIÓN REQUERIDOS PARA OPTAR A LA PENSIÓN.

Para cumplir el requisito de acumular una cierta cantidad de años de cotización, es necesario estar afiliado a una AFP o con otra institución que capta este tipo de fondos y obviamente haber sido cotizante, por ello se hace la pregunta número 15: ¿Está afiliado a una AFP?.



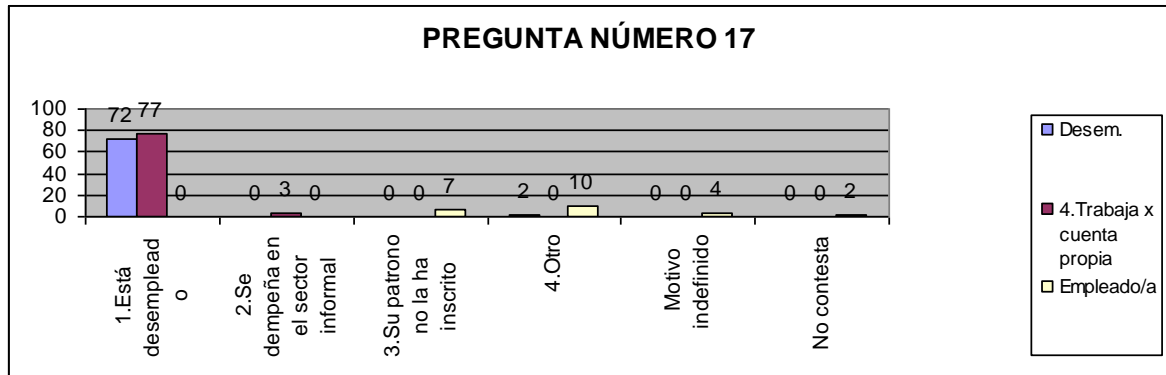
Se observa que la gran mayoría de personas están afiliadas, independientemente de si trabajan por cuenta propia, son empleados o desempleado.

A continuación se interroga a las personas afiliadas: ¿Está cotizando actualmente?



Nótese que en su mayoría los cotizantes son los empleados, no sucede lo mismo con las personas que trabajan por cuenta propia.

En seguida se les pregunta ¿Porqué no cotiza?



La mayoría se inclina porque la causa principal por la que no cotizan es que están desempleados, incluso aquellos que trabajan por cuenta propia, enfatizándose una vez más que el ideal es pertenecer al sector formal y poniendo en evidencia la desinformación que existe en relación a la posibilidad de aportar al fondo de pensiones aún trabajando por cuenta propia o en el sector informal.

*Finalizando con el indicador, no es problema estar afiliado al sistema de pensiones sino más bien hacer las aportaciones correspondientes, debiéndose principalmente al problema del desempleo y la informalidad que predomina en la economía.*

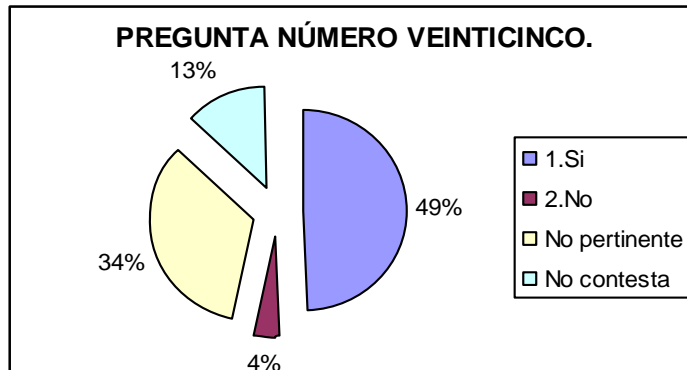
“Según los datos oficiales, analizados por una comisión de economistas nacionales, sólo el 17.5% de la población económicamente activa cotiza en el sistema nacional de pensiones, mientras que antes de la reforma, en 1998, el porcentaje era de 24.5%.”<sup>54</sup>

*De lo anterior puede deducirse que si lo que predomina es el sector informal y el desempleo, no se necesita ser experto en el tema para predecir que las personas al margen de un empleo formal presentaran dificultades para cumplir*

<sup>54</sup> Dato citado en Publicación del Periódico “El Faro”, del 3 al 9 de marzo de 2008.

con los requisitos impuestos por la Ley de Ahorro para Pensiones y en consecuencia no tendrán acceso a una pensión.

Cuando se pregunta ¿Piensa usted que afectará su jubilación el hecho de no poder encontrar empleo?



1.Si	188
2.No	16
No pertinente	130
No contesta	50

La mayoría de personas a quienes les es pertinente la pregunta, opina que les afectará, solamente un pequeño porcentaje opina que no.

A continuación se pregunta, a quienes contestaron en forma positiva ¿Cómo les afecta? Y los resultados son los siguientes:

Pregunta # 26

Esta pregunta es abierta, en consecuencia dejó a las personas en libertad de opinar, todas las personas que piensan que el hecho del difícil acceso al empleo les afectará en su jubilación coinciden en la esencia de su respuesta, las cuales a su vez son muy variadas y entre algunas tenemos:

- Ha dejado de cotizar
- Tardará para jubilarse y tendrá que seguir trabajando aún en su vejez.
- Algunos incluso piensan que no se jubilarán.

- Otros son más directos y piensan que tendrán una vejez deplorable en la que será difícil subsistir.
- Algunas personas piensan que los años que no puede cotizar influyen en la cantidad de ahorro acumulado y en el ingreso que le va significar la pensión.
- Otras opiniones van en el sentido de que si no logran insertarse de nuevo en el mercado laboral, el dinero ahorrado a la fecha quedará perdido.

Quienes se ven afectados por el desempleo y la difícil incorporación a un trabajo a determinada edad, están concientes que éste asunto con mucha probabilidad repercutirá en el acceso a la pensión y el monto que ésta representará, la calidad de la vejez que tendrán debido a que la imposibilidad de volver a ser empleado pone en peligro su jubilación.

*Tal como muestra la secuencia de preguntas, las personas se afilian a las AFPs, sin embargo el reto es pagar las cotizaciones, lo que a su vez depende de conservar el empleo, lo contrario tendrá como resultado el no cumplimiento con los años requeridos de cotización.*

#### NO ACCESO A PENSIONES POR VEJEZ POR PARTE DE PERSONAS QUE SE QUEDARON DESEMPLEADAS A DETERMINADA EDAD.

Con auxilio y en base a la realidad del país que es posible **observar** pueden hacerse diferentes anotaciones: En el país, ser cotizante del Sistema de Pensiones, es sinónimo de ser empleado, es decir trabajar de manera dependiente, esto a pesar que las personas que trabajan en esta forma no son mayoría.

Además de los trabajadores dependientes, existen los que se desempeñan de manera independiente, para estas personas existe un plan de ahorro, pero la

Superintendencia no maneja el porcentaje de personas que cotizan en esta modalidad.

Sí puede establecerse que esta modalidad de ahorro previsional tiene poca difusión, es decir que no es muy conocida.

Debe considerarse que si un sistema de esta naturaleza se esfuerza en ser efectivo en un contexto como el salvadoreño, el mismo debe interesarse en la inclusión de los trabajadores que se desempeñan de manera independiente, los cuales representan una amplia mayoría en el medio.

Si un trabajador no ha cumplido con el monto mínimo para su retiro, los ahorros se les devuelven en un solo monto o en seis anualidades, esto según lo regulado en el Art. 125, 126 y 211 de la Ley SAP.

En el país, existe poco acceso a pensiones, esto tiene muchas causas, una de las cuales es la poca cobertura del actual sistema que únicamente alcanza a trabajadores dependientes, quienes son minoría; así pues las personas que no obtengan sus ingresos de esta manera no tienen oportunidad de ahorrar para su vejez, la cual será precaria.

Según los datos de la EHPM-2006, el porcentaje de personas del sector informal que son cubiertos por el ISSS representan sólo el 11.37%, esta dato es relevante dado que la cotización del ISSS y la de AFP, por lo general va de la mano. “Según los datos oficiales, analizados por una comisión de economistas nacionales, solo el 17.5% de la población económicamente activa cotiza en el sistema nacional de pensiones.”<sup>55</sup>

*A manera de proyección puede decirse que grandes mayorías llegarán al momento de su retiro si haber ahorrado para el mismo, por lo mismo tendrán una vejez precaria habiendo sido parte de la fuerza productiva del país.*

---

<sup>55</sup> Dato citado por “El Faro”, 03-09 de marzo/2008.

☞ ***Las políticas de empleo implementadas por las empresas que tienen su base en la premisa de que las personas mayores de 35 años son poco útiles en la producción debido a que tienen menos capacidad de innovación, aprendizaje y menos fuerza física, inciden en la discriminación laboral que sufren estas personas.***

**Se realiza una entrevista al encargado de Recursos humanos de una empresa distribuidora de libros,** haciéndole las preguntas elaboradas previamente.

Manifiesta la persona en cuestión que a la convocatoria de sus anuncios en el periódico acuden personas con poca experiencia laboral, personas cansadas de trabajar en el sector maquila y madres solteras, los requisitos que son indispensable para convertirse en promotor de libros OCEANO son saber leer y escribir y tener facilidad de palabra, como puede verse no se requiere un alto grado de calificación.

En cuanto a la presentación opina el entrevistado que ésta básicamente tiene que ver con la forma de vestir de las personas pero también su forma de expresarse, en relación al vestuario expresa que preferiría no contratar a una personas de Jeans o/y gorra, prefiere a una persona más formal y que su atuendo de ser posible incluya corbata.

Se le cuestiona acerca de la media de la edad de las personas que trabajan en dicha empresa y dice la persona de mayor edad es una que cuenta con 37 años y el rango de edad de las personas que trabajan en la empresa es de 18-27 años.

Afirma que el principal requisito para contratar a una persona es la necesidad que consiste en tener responsabilidades familiares, sigue diciendo que si bien la juventud es “chispa” ve el trabajo más que todo como un joby en cambio las personas de mayor edad son más analíticos y se esfuerzan pues están concientes de sus compromisos y saben lo que quieren.

Expresa que muchas empresas prefieren contratar personal joven debido a que se pueden explotar y que se despiden a las personas de mayor edad debido a algunas implicaciones que tiene la jubilación.

- \* Tratándose de una mujer, se le pregunta si prefiere juventud o una persona de mayor edad y responde, no es importante que sea joven o bonita sino más bien inteligente, que nuevamente está asociado con la facilidad de palabra y poder de convencimiento.

En relación al impacto psicológico que pueda tener en una persona la marginación en el ámbito del empleo plantea que entre algunos efectos puede mencionar:

- + El no compartir triunfos de los demás.
- + Baja autoestima, que tendría que ver con no sentirse capaz de realizar tareas asignadas.
- + Frustración, que puede traducirse en auto rechazo, cólera, ira y celos.
- + Y por último conformismo.

**Otra entrevista realizada a una persona que contrata personal en una institución educativa, arroja los siguientes resultados:**

En cuanto a los principales criterios utilizados para la contratación de personal declara, que lo importante es que la persona tenga algo que ofrecer, puede entenderse que está hablando de conocimientos que transmitir; se le cuestiona acerca de un periodo de prueba para los candidatos manifestando que simplemente se contrata a las personas y si funciona se le contrata para el siguiente año, en caso de no funcionar no se le contrata el siguiente año o en casos extremos puede despedirse. Con respecto a qué asunto se le da prioridad, si a la experiencia o a la juventud, declara simplemente que la



experiencia ciertamente es algo muy importante. En relación a qué entiende por libre contratación a la hora de contratar personal, establece que básicamente para él significa que puede contratar a quien él quiera. Por otra parte, en cuestión de buena presentación expresa que ésta tiene que ver con manera de expresarse, desenvolverse y que no se trate de una persona vulgar. A continuación se le pregunta acerca de la edad media de las personas que trabajan con él y dice que es de 25 o 26 años; seguidamente se le cuestiona si contrata personas mayores de 35 años y expresa que sí. En relación al atractivo físico de las mujeres y si es tomado en cuenta a la hora de la contratación responde: lo que en realidad es importante es que tenga carisma con la personas (alumnos y padres de familia) y obviamente que tenga algo que ofrecer. Siempre con relación a las mujeres se le cuestiona de la relevancia de las compromisos familiares de una mujer a la hora de contratarla y enfatiza que una mujer que tiene hijos pide demasiados permisos y no es conveniente que su profesora falte, si la profesora falta la sección entera está sola y no tiene a nadie que la atienda, esto causa mala imagen en la institución, siempre con el tema particular de las mujeres, las relaciona con problemas de salud después de los 40s y cita como ejemplo la menopausia, piden muchos permisos, consecuentemente se le interroga y qué sucede con los hombres a lo que responde: en este ramo casi no se ven hombres, la mayoría de personas que se inclinan por la enseñanza son las mujeres.

**Posteriormente se realiza una entrevista a una persona encargada de contratar personal en una ferretería, las respuestas obtenidas van en el siguiente sentido.**

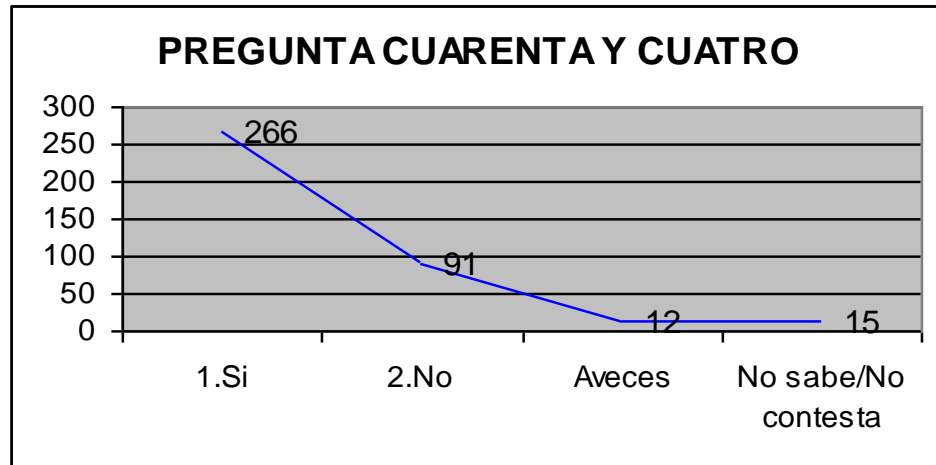
“Los criterios utilizados para contratar al personal son distintos dependiendo del puesto del que se trate, por ejemplo si se refiere a la plaza de motorista, es necesario que sea recomendado, pues se le confiará un automotor y lo podría hurtar, además es inherente al puesto el hecho de poseer licencia de conducir y por ende saber leer y escribir. En el caso de los ayudantes, es decir los

cargadores, él no se entiende de la contratación de estos pues el motorista es el motorista el que se encarga de hacerlo. Refiere que en dicha ferretería se da un periodo de prueba que generalmente es de 15 días, en ese periodo se investiga a la persona y se observa su desenvolvimiento. Acerca de excluir juventud por experiencia o viceversa, afirma que es mejor juventud porque son dinámicos, sin compromisos y por lo mismo su cerebro está más tranquilo, es decir concentrado en el trabajo, por lo mismo colaboran más y no tienen compromisos familiares. Con respecto al principio de libertad de contratación, declara que por el mismo entiende que él, como administrador del negocio, está en la libertad de escoger al que le parezca para un puesto determinado. A continuación se le pregunta ¿Qué entiende por buena presentación? Respondiendo que lo anterior se refiere a estilo físico, limpieza y modales. En su ferretería existen jovencitos desde 16 años, la mayoría de empleados son jóvenes. Expresa que el vigor físico no necesariamente está relacionado con la juventud sino más bien con la aptitud para el trabajo físico y duro; afirma tomar en cuenta el atractivo físico de las jóvenes que están en sala de ventas pues el mismo atrae clientes, quienes se sienten mejor si son atendido por una joven bonita y puede constituirse en un factor por el que visiten su ferretería. En el caso de las mujeres que poseen compromisos familiares, dice evaluar este aspecto como un factor potencial para interferir con su labor en la ferretería por lo que no las toma en cuenta. La edad máxima para contratar a una mujer es de 25 años. En cuanto a si la preferencia de personal joven está relacionada con los salarios pagados, es claro en afirmar que no se puede tener a personas que tengan compromisos económicos serios, agrega que estas personas hablan de demandas, lo cual obviamente no es de su conveniencia.”

## INDICADORES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

### MALA PERCEPCIÓN DE LA UTILIDAD DE LAS PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS EN LA PRODUCCIÓN.

La utilidad de las personas de mayor edad, tiene que ver con experiencia y capacidad, por ello se cuestionó ¿Piensa usted que sus capacidades y experiencia son tomadas en cuenta cuando concursa por una plaza?



Es notorio que si x persona tiene capacidad y experiencia, hay oportunidades, según la opinión de la mayoría de los encuestados, *entonces la falta de oportunidades para personas de mayor edad, no tiene que ver con el menosprecio de sus habilidades.*

Al preguntar a los entrevistados acerca de la utilidad de las personas de mayor edad, no parece haber indicios que se tenga una mala percepción en cuanto a sus capacidades laborales, muy por el contrario se tiene claridad que se trata de personas con experiencia y necesidad del empleo, aunque estos son criterios utilizados por los patronos para la contratación, no son suficientes para inclinar la balanza a favor del grupo de personas de que se trata.

*Por lo anterior, es procedente plantear que de manera general, la capacidad de desenvolvimiento de las personas mayores de treinta y cinco años, no está en tela de juicio entre los empresarios.*

## PREJUICIOS EN CUANTO A LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN DE LAS PERSONAS DE 35 AÑOS Y MÁS.

No ha sido posible llegar a establecer que tan determinante puede llegar a ser la capacidad de innovación debido a que si bien todas las actividades requieren de un poco de creatividad, algunas las requieren más que otras y no es el caso de las labores que se realizan en las empresas en las que se realizó las entrevistas.

## DESCONFIANZA DE LA CAPACIDAD DE APRENDIZAJE DE LAS PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS.

No se encontró evidencia que esto se constituya en uno de los motivos por los que estas personas no son tomadas en cuenta, por el contrario, existe la percepción que son personas con experiencia.

### **INDICADOR DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.**

#### FALTA DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS DE MÁS DE 35 AÑOS

Se considera que la existencia del problema de la falta de oportunidades laborales para este grupo de personas está suficientemente probada en las hipótesis anteriores, tanto en la general como en la jurídica, estableciéndose el hecho en cuestión (la falta de oportunidades) en la hipótesis general, se alude a los diferentes mecanismos utilizados así como también los resultados obtenidos a partir de la página **151** que corresponde a la hipótesis jurídica.

Es procedente concluir que estas oportunidades no les son negadas en función de los motivos que establecía la hipótesis, por lo menos no a las personas mayores de 35 años, las razones son más bien de otra índole, por ello, esta hipótesis se da por **NO PROBADA**.

*☞ Las mujeres con menor atractivo físico, mayores responsabilidades familiares y mayor edad enfrentan más dificultad para acceder a un empleo*

## **INDICADORES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

MENOR ATRACTIVO FÍSICO

MAYORES RESPONSABILIDADES FAMILIARES

MAYOR EDAD EN LAS MUJERES.

Para indagar acerca de la mayor o menor incidencia de estos aspectos a la hora de acceder a un empleo en el caso de las mujeres, se recurrió a la entrevista a informantes claves, estas se presentan en la hipótesis anterior a partir de la página **164** y revelan básicamente que en el caso de trabajos intelectuales, el aspecto físico tiene poco que ver con el acceso al empleo y pesa más la capacidad de desenvolvimiento y la orientación a resultados entre otras cosas; por el contrario si de lo que se trata es de imagen, las mujeres jóvenes son preferidas para puestos como dependiente de mostrador por ejemplo.

No sucede lo mismo con el asunto de las responsabilidades familiares, pues estas son relacionadas casi siempre con las ausencias, las llegadas tarde, la necesidad de improvisar por parte del patrono para cubrir dicha ausencia y en general la disminución en la producción o el impacto en la imagen de la institución.

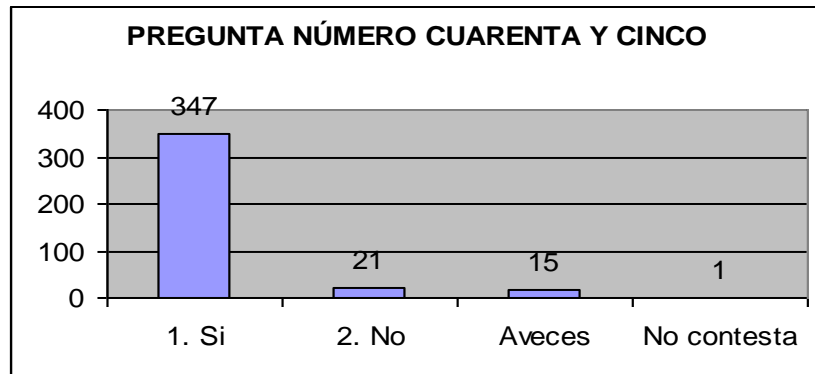
De igual forma ocurre con la mayor edad, pues es relacionada con problemas de salud asociados a la menopausia, que de la misma forma son asociados con permisos médicos, ausencias, etc. A lo anterior se suma el hecho de que las responsabilidades familiares representan verdaderos compromisos económicos que demandan de salarios más altos.

## INDICADOR DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

### OFERTA DE EMPLEO ÚNICAMENTE PARA MUJERES JÓVENES

En este indicador, se midió la apreciación de las personas encuestadas en relación a la mayor o menor oferta de trabajo para las mujeres dependiendo de su edad.

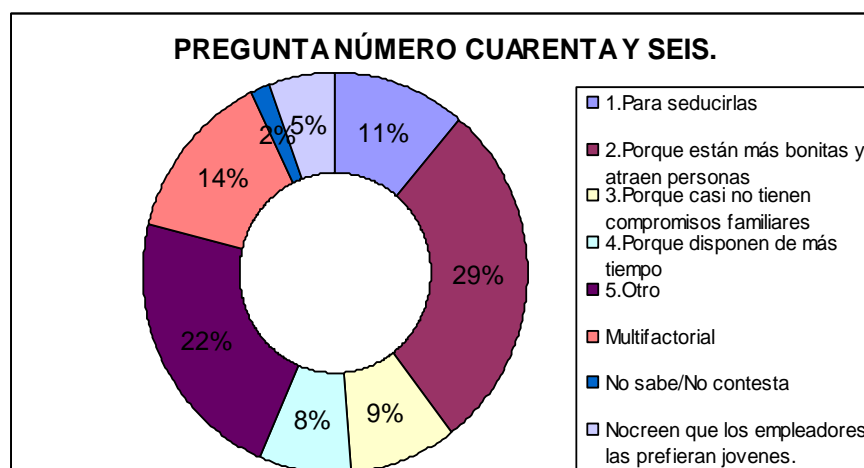
En consecuencia se cuestiona: ¿Piensa usted que en el mercado laboral se prefiere contratar a una mujer joven antes que a una de mayor edad?



OPCIONES	V.absoluto	%
1. Si	347	90,36
2. No	21	5,47
A veces	15	3,91
No contesta	1	0,26
TOTAL	384	100,00

Como puede observarse la mayoría de las personas piensa que en el mercado laboral se prefiere contratar a una mujer joven antes que a una de mayor edad, la deducción de los encuestados es lógicamente producto de la observación de la realidad.

En seguida se pregunta ¿A qué cree que se debe que las empresas prefieran contratar a una mujer joven antes que a una de mayor edad?



1. Para seducirlas	43
2. Porque están más bonitas y atraen personas	109
3. Porque casi no tienen compromisos familiares	35
4. Porque disponen de más tiempo	30
5. Otro	86
Multifactorial	53
No sabe/No contesta	7
No creen que los empleadores las prefieran jóvenes.	21

Nótese las diferentes opciones que se ofrecen en cuanto a respuestas. Un buen porcentaje opina que los contratantes las prefieren jóvenes debido al atractivo visual que ofrecen sobre todo en el área de comercio.

Por otra parte se tiene un buen número de personas que se inclina por un motivo diferente a los preestablecidos, entre estos motivos pueden mencionarse:

- ✓ El hecho que una persona joven se conforma con un salario más bajo que una persona de mayor edad.
- ✓ Una persona joven tiene más formación en cuanto a tecnología (puede tratarse de conocimientos en cuanto a informática), su capacidad de actualizarse, es decir asimilar nuevas ideas.

- ✓ Predomina también la percepción que una persona joven se desempeña mejor por razones como su mayor nivel de entusiasmo y energía, la cual los patronos aprovechan al máximo.
- ✓ De la misma forma es importante hacer notar que es del conocimiento de las mujeres de mayor edad que uno de los motivos por los que se prefiere contratar a una mujer joven sobre una de mayor edad, es la salud y los permisos por enfermedad.
- ✓ Una persona joven comienza en el ámbito laboral, generalmente no conoce sus derechos, no los reclama, no protesta.

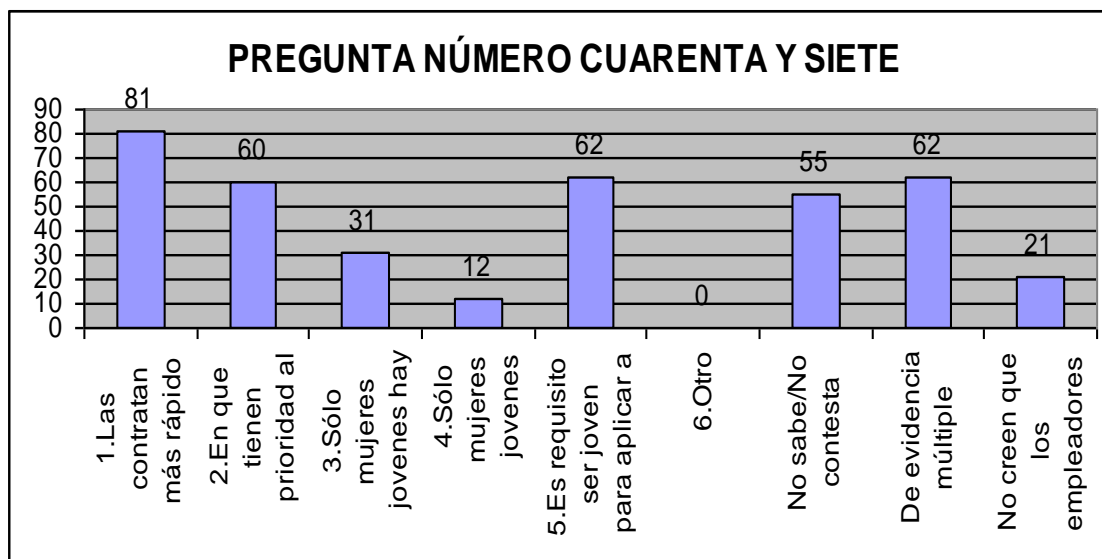
Luego se tiene el tercer grupo más importante en cuanto a porcentaje, para quienes no se trata del motivo sino más bien de los motivos, estas personas hacen algunas combinaciones como:

- ☞ Imagen y atractivo, ausencia de compromisos familiares, disponibilidad de más tiempo y mayor capacidad física.
- ☞ Imagen y atractivo combinado con mayor energía.
- ☞ Atractivo y mayor disponibilidad de tiempo.
- ☞ Atractivo visual y mayores posibilidades de dominación.
- ☞ Ausencia de compromisos familiares que redunde en mayor disponibilidad de tiempo.
- ☞ Todas las opciones ofrecidas en la boleta.
- ☞ Salud y mayor rendimiento.

*Concluyendo, es un hecho que los patronos prefieren contratar a una mujer joven antes que una de mayor edad, los motivos son muy variados tal como lo muestran los resultados de la pregunta anteriormente analizada.*

Luego se preguntó: ¿En qué se manifiesta esta preferencia de las empresas por las mujeres jóvenes? Los resultados son los siguientes:





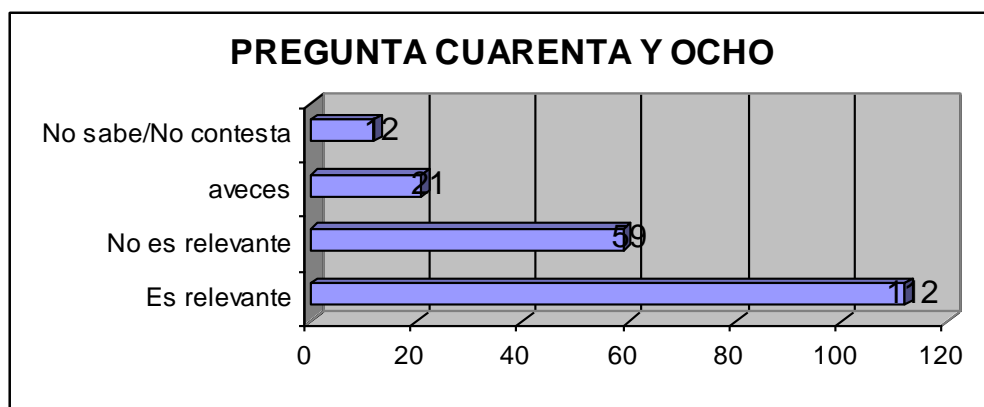
Despunta como evidencia la primera ofrecida en el instrumento, los encuestados expresan que uno de los hechos con los que miden la preferencia del mercado laboral por la mujeres jóvenes, es que las contratan más rápido con respecto a las de mayor edad, en segundo lugar se pone como evidencia el hecho que es necesario ser joven para aplicar junto con un grupo que observa evidencias múltiples. Las personas observan en tercer lugar que las mujeres jóvenes tienen prioridad en la contratación. En los últimos lugares se encuentran las manifestaciones “Sólo mujeres jóvenes hay en salas de venta y como secretarias”.

En cuanto al grupo de evidencia múltiple, las combinaciones se dan en el siguiente sentido:

- \* Todas las ofertadas en la encuesta
- \* Que sólo mujeres jóvenes hay en salas de venta y como secretarias.
- \* Las mujeres jóvenes tienen prioridad al momento de la contratación y es requisito ser joven para aplicar
- \* Las mujeres jóvenes son contratadas más rápido y tienen prioridad al momento de la contratación.

- \* Las contratan más rápido y es requisito ser joven para aplicar.

Seguidamente se interroga exclusivamente a las mujeres si el atractivo físico influye en el acceso al empleo.



Es relevante	112
No es relevante	59
a veces	21
No sabe/No contesta	12

La mayoría opina que así es, el grupo que le sigue opina que no, mientras que unos pocos dicen que a veces dependiendo del cargo que se esté ofertando. Resumiendo, puede decirse que la oferta de empleo no es sólo para mujeres jóvenes pero si en su mayoría, los motivos son muy variados.

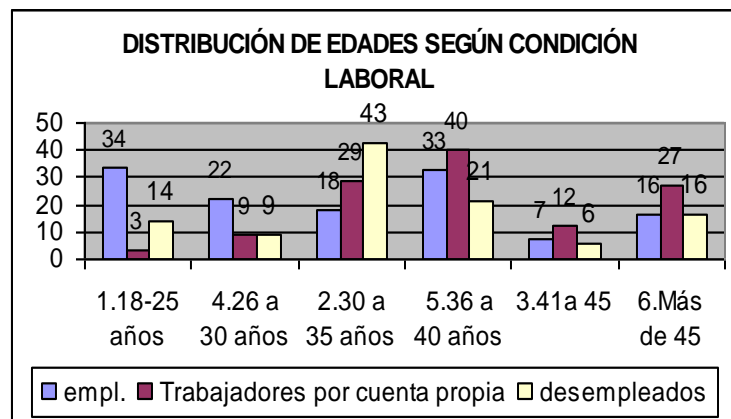
Se puede afirmar que las mujeres de mayor edad tienen dificultades para colocarse, independientemente de si trata de un empleo que requiera ciertas facultades intelectuales o de belleza. Mientras que el atractivo físico incide en la menor o mayor dificultad para obtener un empleo, las responsabilidades familiares y la mayor edad son más determinantes a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Concluyendo, **SE CONSIDERA QUE LA HIPÓTESIS HA SIDO PROBADA** tanto en su variable independiente como dependiente.

☞ **Las principales alternativas a las que recurren las personas desempleadas mayores de 35 años son el comercio del sector informal y a la emigración hacia países del primer mundo**

## INDICADORES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

BAJA TASA DE EMPLEO EN EL RANGO DE LAS PERSONAS MAYORES DE 35.

El siguiente cuadro presenta un cruce entre la pregunta 1 ¿En cuál de los siguientes rangos se ubica su edad? y la pregunta 5 ¿Cuál es su ocupación?



Los resultados pueden interpretarse de la siguiente manera: mientras más joven es la persona, se siente más cómoda desenvolviéndose como empleado dependiente, *a medida que las personas alcanzan mayor edad, buscan nuevas formas de adquirir ingresos debido a que les resulta necesario aumentar los mismos.* La razón por la que los desempleados son muchos entre los 30 a 35 años, es porque fueron ellos a los que se procuró prioritariamente para explorar el problema.

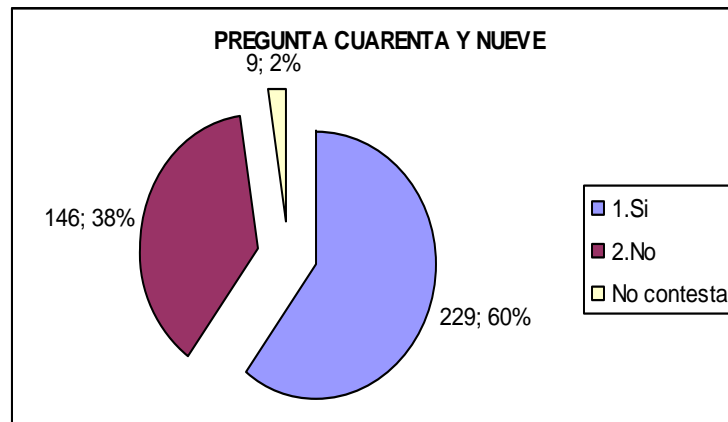
Aunque las estadísticas muestran que el desempleo afecta principalmente a los jóvenes, esto según los datos obtenidos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2006, que expresa que “los jóvenes de 15 a 29 años de

edad sigue siendo el grupo más afectado por el desempleo...”<sup>56</sup>, es posible decir que tal afirmación no es del todo cierta debido a que el Ministerio de Economía calcula el empleo incluyendo a las personas del sector informal, quienes según métodos más rigurosos no deberían ser contados como empleados porque se mueven en un sector de la economía que genera ingresos pero deja a estas personas al margen de ciertos beneficios, Las personas que se desenvuelven en este sector son personas de mayor edad en su mayoría, por lo que si fueran apartadas de los empleados, el escenario con seguridad sería muy distinto.

### INDICADORES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

#### ALTOS ÍNDICES DE EMIGRACIÓN.

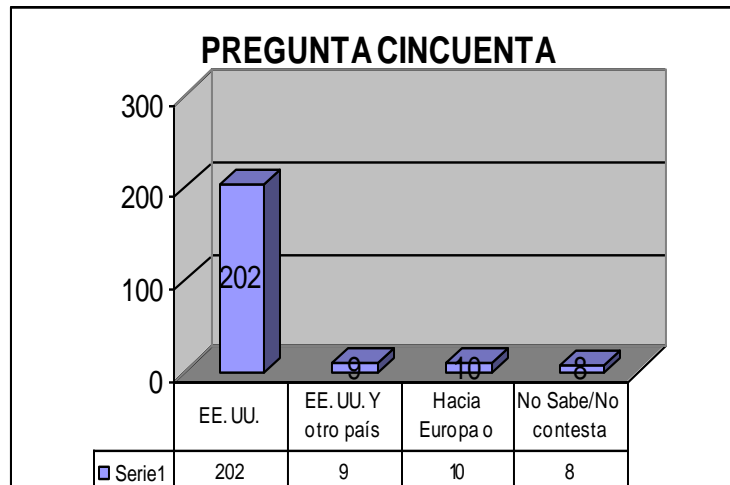
La pregunta cuarenta y nueve se planteó así: ¿Ha emigrado alguno de sus parientes?



El 60% de los encuestados afirma tener al menos un familiar que ha emigrado.

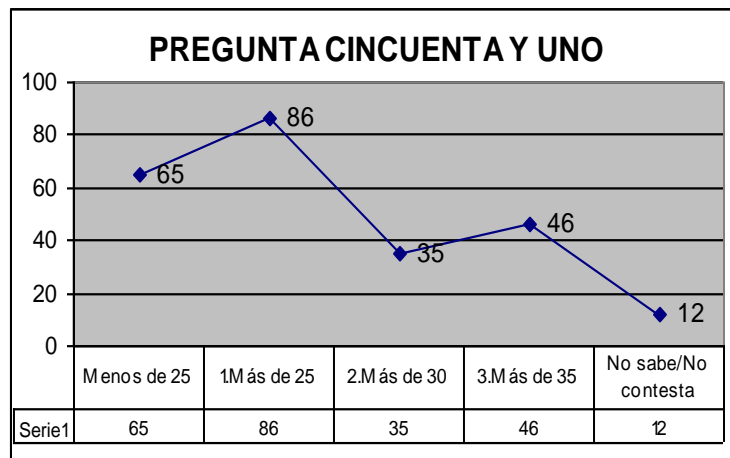
A continuación se pregunta: ¿A qué país emigró?

<sup>56</sup> Principales Resultados EHPM-2006, DIGESTYC, Ministerio de Economía, pág. 18.



Tal como lo muestra la tabla los familiares de las personas encuestadas han emigrado en su mayoría hacia Estados Unidos y una minoría hacia algún país de Europa.

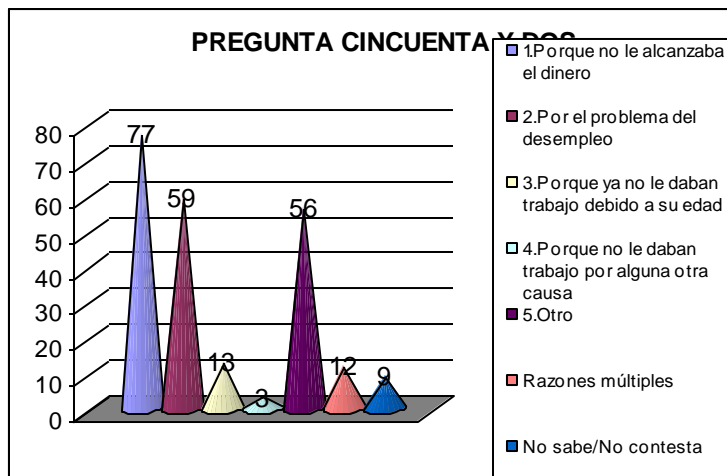
Luego se procedió a preguntar: ¿Qué edad tenía este pariente cuando se fue?



Las edades de las personas que más emigran están en un rango de 25 a 30 años, seguido de las personas menores de 25, en tercer lugar está el grupo de las personas mayores de 35 años. Estos datos coinciden con los resultados de

la encuesta del BCR, según la cual, la mayoría emigra cuando ha cumplido los 25 años.<sup>57</sup>

A continuación se pregunta porqué emigraron las personas.



OPCIONES	V.abso.	%
1.Porque no le alcanzaba el dinero	77	33,62
2.Por el problema del desempleo	59	25,76
3.Porque ya no le daban trabajo debido a su edad	13	5,68
4.Porque no le daban trabajo por alguna otra causa	3	1,31
5.Otro	56	24,45
Razones múltiples	12	5,24
No sabe/No contesta	9	3,93
TOTAL	229	100,00

Domina el primer motivo (Porque no le alcanzaba el dinero) le sigue el problema del desempleo y luego se encuentra el grupo que optó por otro motivo, cuando se les pregunta a las personas cuál era ese otro motivo, las respuestas van siempre en el sentido económico, pero también familiar, un pequeño porcentaje expresa que por mejores oportunidades en cuanto a estudios, etc.

En cuanto a este indicador, se establece que los que prefieren emigrar son en su mayoría los más jóvenes.

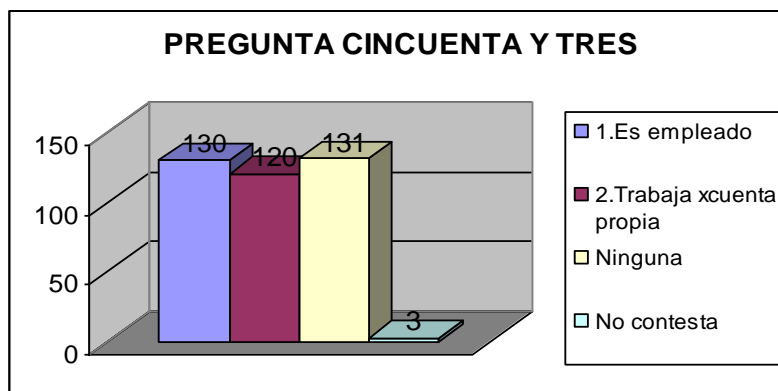
<sup>57</sup> RHINA VENTURA, Artículo “Las dos caras de las remesas en los municipio receptores” “El Diario de Hoy”, 14 de abril de 2008, Pág. 44 y 45

Para nadie es un secreto que la emigración hacia países desarrollados es una de las válvulas de escape al desempleo y bajos salarios; sin embargo los grupos de personas que prefieren emigrar pertenecen a edades menos avanzadas.

*Por lo que se establece que si bien la emigración es una de las alternativas a las que recurre una persona que ya no puede insertarse en el mercado laboral, no es la que prefiere, probablemente debido a que a esta edad ya se tiene una familia propia a la que es difícil abandonar físicamente.*

#### AUMENTO DEL COMERCIO INFORMAL.

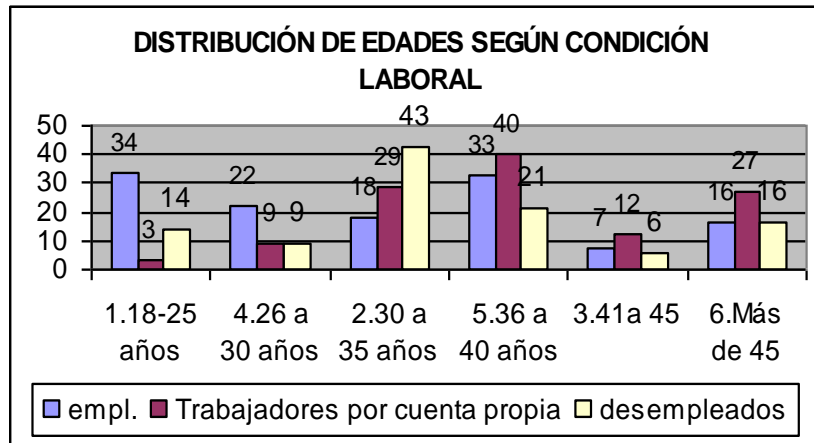
En la pregunta cincuenta y tres se interroga: ¿A qué actividad se dedica para obtener ingresos?



1. Es empleado	130
2. Trabaja x cuenta propia	120
Ninguna	131
No contesta	3

Puede observarse que el número de personas que trabaja por cuenta propia, ya sea como comerciantes u ofreciendo sus servicios, se equipara con el número de personas que son empleados. La barra amarilla representa a pensionados, amas de casa, estudiantes, desempleados y otros.

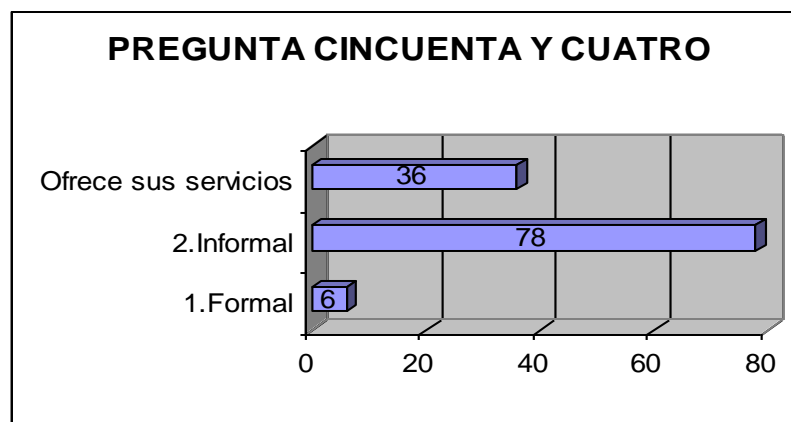
En el siguiente cuadro se hace una comparación de la condición ocupacional de las personas según su edad.



La barra lila representa a los empleados y constituye la mayoría en la medida que las personas son más jóvenes, a partir de los treinta empieza a cambiar siendo los desempleados la mayoría (esto debido a que se procuró a este grupo de personas, por ser el grupo que representa a los afectados), en el siguiente bloque la barra de desempleados disminuye y el grupo de personas que trabajan por cuenta propia es el que despunta.

Puede decirse que a determinada edad, las personas buscan otras opciones para obtener ingresos, ya sea porque las necesidades económicas así lo demandan o por desempleo y la dificultad para incorporarse de nuevo.

En la pregunta cincuenta y cuatro se diferenció a los comerciantes formales de los informales y así mismo aquellos que trabajan por su cuenta ofreciendo sus servicios.





1. Formal	6
2. Informal	78
Ofrece sus servicios	36

El mayor número de personas corresponde a las que se desenvuelven como comerciantes por encima de quienes ofrecen sus servicios, esto debido a que la oferta de servicios requiere un cierto grado de calificación, mientras que para desenvolverse como comerciante en pequeño no es muy necesario.

El que las personas de mayor edad se desenvuelvan más que todo trabajando por cuenta propia tiene que ver con varios factores, desde luego uno de ellos es la dificultad para insertarse en el mundo laboral, pero también puede establecerse que muchas de estas personas, lo hacen debido a que por sus bajos niveles de escolaridad los empleos a los que pueden acceder son aquellos en los que la remuneración es muy poca por lo tanto no les es suficiente para sobrevivir, es por ello que prefieren trabajar de esta manera, en la que pueden obtener mayores ingresos, la mayor edad implica mayores compromisos económicos que no pueden cubrir un salario promedio.

*Es un hecho que el comercio informal ha aumentado en los últimos años, pero también es necesario anotar que las personas hoy día son obligadas a desenvolverse por cuenta propia, es decir no sólo en el comercio sino también en la oferta de servicios, se puede traer a cuenta el análisis realizado en los resultados de la pregunta 5 ¿Cuál es su ocupación? página 132* “dentro de la categoría trabaja por cuenta propia, se encuentran las personas que tienen negocio propio o trabajan por cuenta propia, un gran número de estas personas se desenvuelven en esta categoría como una alternativa a la situación del desempleo; este sector puede incluir desde vendedores ambulantes, mujeres que lavan y planchan, amas de casa que venden por catálogo ya sea perfumes, cosméticos o cualquier otro producto que se vende bajo esta modalidad, de la misma forma se encuentran personas que trabajan en el negocio familiar. También puede encontrarse personas que desempeñan su oficio o su profesión de manera independiente y podemos mencionar

contadores, abogados, doctores, técnicos en electricidad, serígrafos, cosmetólogas, costureras, etc.

El desempleo y la informalidad en la ocupación es un problema que perjudica a todas las personas en edad de trabajar. *Sin embargo entre las opciones de emigrar o desempeñarse en la informalidad o trabajar por cuenta propia, las personas de mayor edad prefieren esta última*, tal vez debido a que ya han contraído compromisos familiares a esta edad (entiéndase hijos) mientras que los optan por emigrar son en su mayoría los más jóvenes. Otro punto a destacar es que la informalidad no sólo está vinculada con la falta de empleo sino también con los bajos salarios que a su vez se relacionan con la calificación de las personas, estos salarios en su mayoría son insuficientes para sacar adelante una familia, por todo esto, esta hipótesis se tiene por **PROBADA**.

☞ ***La discriminación laboral en razón de la edad que sufren las personas mayores de 35 años, les impacta psicológicamente.***

## **INDICADORES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

**OFERTA DE EMPLEO MÁS QUE TODO PARA PERSONAS JÓVENES.**

Este análisis se hizo con los indicadores de la variable dependiente de la primera hipótesis, en el cual se explica ampliamente la distribución de la oferta de empleo según la edad, explora hacia qué grupos de personas va orientada la oferta de empleo en el periódico, un importante medio relacionado con esta actividad, expone la variedad de formas en que son segregadas las personas según el empleo del que se trate, estas anotaciones se presentan en la página **123**. De la misma forma se entrevistó a personas encargadas de la contratación de personal (página **164**), éstas dejan ver la negación de

oportunidades a personas que pasan de cierta edad y dilucidan los motivos de estas prácticas. También se recurrió a la entrevista a la persona encargada de la Oficina de empleo del Ministerio de Trabajo, ésta se encuentra en la página **143**, los resultados arrojados fueron similares a los obtenidos por los dos medios anteriormente mencionados.

Además se midió la existencia de este problema en base a la percepción de la persona común, realizándose preguntas en la encuesta, ejemplo de ellas es la número 29 ¿Cree usted que existen ofertas de empleo para las personas mayores de 35 años? (página **125**).

*Para finalizar, se considera que este indicador está ampliamente probado por los medios antes mencionados.*

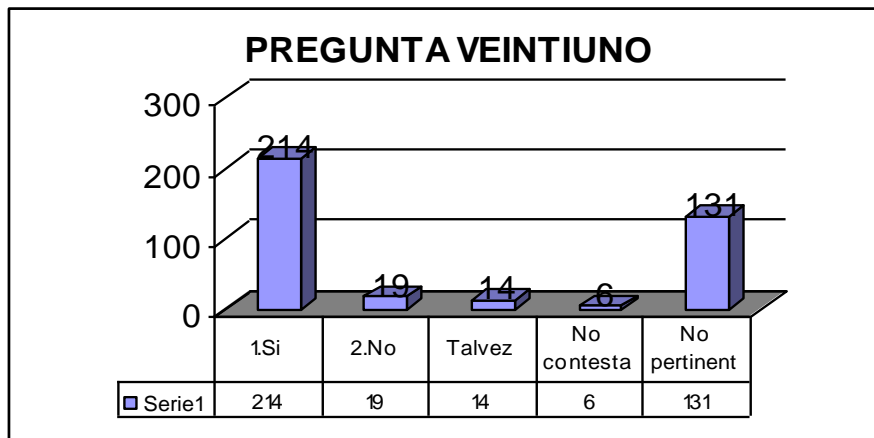
## DESESTIMACIÓN DE LAS CAPACIDADES Y EXPERIENCIA DE PERSONAS QUE LLEGAN A CIERTA EDAD.

Según lo arrojado por las entrevistas realizadas a personas encargadas de contratación, cuando un empleo demanda cierta capacidad o aptitud, ésta si es tomada en cuenta y así mismo la experiencia, sin embargo no es prioridad ni para acceder a un puesto ni para conservarlo. (Entrevistas a partir de página **164**)

### **INDICADOR DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.**

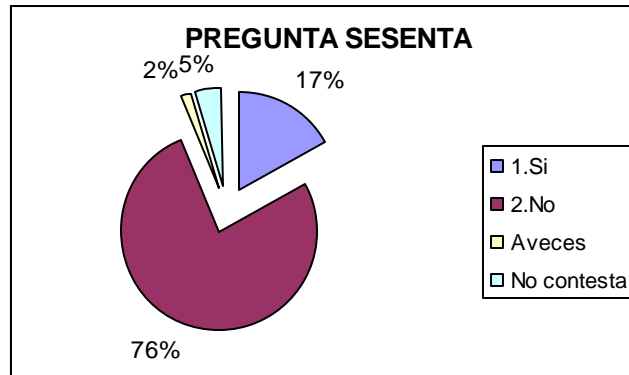
#### AFECTACION PSICOLÓGICA.

Para probar este indicador, se realizan diferentes preguntas en relación a la afectación psicológica a las personas encuestadas. En la pregunta veintiuno se pregunta ¿aunque no ha encontrado empleo piensa que lo encontrará?



Se intenta medir el pesimismo de los encuestados y puede verse que independientemente del tiempo que las personas lleven buscando empleo, la mayoría se mantiene positivas en relación a obtener un empleo al final, en otras palabras el pesimismo en pocas ocasiones invade a las personas, cuando lo hace es después de un tiempo muy considerable, por ejemplo quienes expresan duda llevan desde seis meses hasta varios años buscando empleo, también está otro sub grupo que aunque lleva poco buscando trabajo expresa duda debido a que están concientes de su edad avanzada laboralmente hablando y del obstáculo que ésta representa, tanto los que comienzan como los que llevan ya algún tiempo buscando emplearse son personas que van desde los 30 hasta los 50 años. Por otro lado se encuentran quienes muestran total escepticismo, sus características son tener desde seis meses o más buscando colocarse y andar por las edades que van desde los 35 hasta más de 45 años. *La mayoría personas afectadas por el difícil acceso al empleo, no se muestran negativas debido a que aún se sienten capaces, en su plenitud y con experiencia. De tal manera que el **pesimismo y negativismo** se da en situaciones muy extremas como efecto psicológico.*

En la pregunta sesenta se interrogó ¿tiene dificultades para dormir?



1.Si	66
2.No	294
A veces	6
No contesta	18

La mayoría de personas dijo no tener problemas para conciliar el sueño.

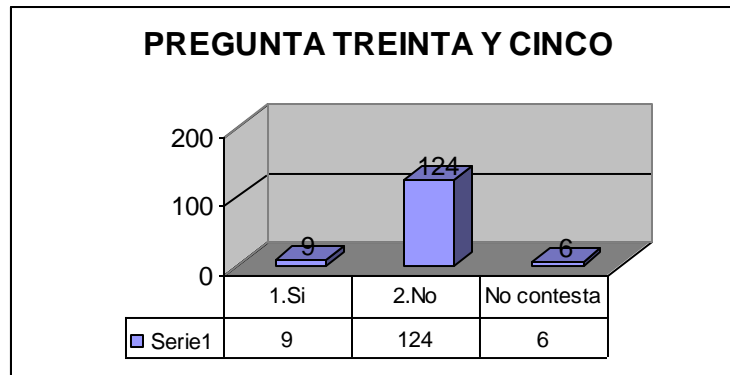
Se hizo un análisis del grupo que conforman las personas que expresaron que si tenían dificultades para dormir, resultando como se muestra en el cuadro siguiente que la mayoría son desempleados seguidos por un grupo que son trabajadores por cuenta propia.

Desempleados	40	55%
Tr. X Cuenta Propia	22	31%
Empleados	10	14%

De tal manera que es correspondiente afirmar que la falta de sueño resultó estar asociada con la falta de empleo, la dificultad para acceder a un trabajo y la incertidumbre en cuanto a los ingresos.

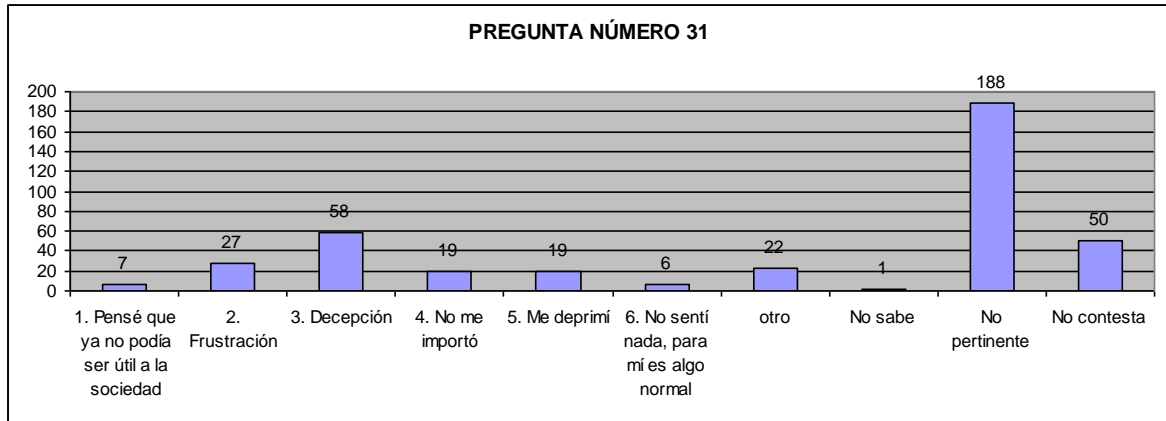
También es importante hacer notar que la mayoría que expresaron tener dificultades para dormir pertenecían a las edades que van de los 30 a los 35 años seguidos de los grupos de 36 a 40 y más de 45 años que presentaron un empate.

En la pregunta treinta y cinco se indagó sobre los sentimientos de culpa de las personas con respecto a que se les haya negado una oportunidad de trabajo porque contaban con más años de los que pedía el empleador (pregunta 30).



Del número de personas implicadas, la mayoría dijo que no, pues el paso de los años es algo natural y no se puede hacer nada al respecto; por otra parte, quienes dijeron sentirse culpables, lo expresaron así pensando más bien en el hecho de no haberse calificado en algún área a tiempo, es decir antes de alcanzar cierta edad. Por lo anterior, se descarta la culpa como una de las afectaciones psicológicas que pudiera provocar la discriminación laboral por la edad.

También la pregunta treinta y uno tiene que ver con la posible afectación psicológica en el grupo de sujetos pasivos y dice ¿Cómo se sintió respecto a que le negaran esta oportunidad? (está relacionada con la pregunta 30).



OPCIONES	FREC.	%
1. Pensé que ya no podía ser útil a la sociedad	7	
2. Frustración	27	
3. Decepción	58	
4. No me importó	19	
5. Me deprimí	19	33,85
6. No sentí nada, para mí es algo normal	6	1,56
otro	22	5,73
No sabe	1	
No pertinente	188	
No contesta	50	62,24
TOTAL	397	103,39

- ✓ La mayoría de personas dicen haberse sentido decepcionados.
- ✓ Le sigue el grupo dijo haber sentido frustración
- ✓ Seguido de los grupos que expresaron que sintieron depresión y que no les importó.
- ✓ En la categoría “otro” se encuentran personas que entre otras cosas, expresan haberse sentidos denigrados, es decir humillados, discriminados, aflicción, tristeza, desmotivación, etc.

Para verificar los resultados de la encuesta en cuanto a la afectación psicológica, se realiza una entrevista a un psicólogo de la facultad de Humanidades de la Universidad de El Salvador y se le pregunta acerca de la afectación emocional de las personas que sufren discriminación por la edad y responde de la manera que sigue:

*¿Qué impacto psicológico tiene el hecho que a determinada edad se les niegue empleo a las personas?*

Expresa que a partir de la discriminación por la edad, una persona puede sentirse inútil, producir baja autoestima, estado en el cual el individuo se minusvalora y se ve como un ser no productivo, sin capacidades ni posibilidades para poder seguir desarrollándose; esto debido a que estas cualidades le son condicionadas en base a una edad determinada.

*Otro psicólogo habla de sentimiento de culpa pero las personas afectadas en su mayoría dicen no sentirse culpables, ¿Es esta una contradicción?*

Los individuos no se sienten culpables de ser discriminados en relación a su edad pues el paso del tiempo es algo inevitable y no ven la mayor edad como algo negativo.

*Al preguntar por el efecto psicológico algunas personas afectadas hablan de decepción, frustración y depresión, ¿Saben estas personas que significa cada una de estos estados emocionales?*

Las personas indudablemente tienden a sentir decepción, frustración y depresión; al expresar que son víctimas de estos estados mentales están concientes de lo que están hablando en cierta medida.

Cuando hablan de frustración generalmente de lo que se trata es de insatisfacción.



En relación a la depresión, está relacionada con la obsesión y la duda, las cuales le preceden; el individuo puede obsesionarse con si encontrará empleo o no, si lo despedirán o no.

El hecho que las personas acepten la discriminación laboral en razón de la edad, es sólo apariencia.

Es indudable que problemas de gran magnitud afectan a las personas psicológicamente, pero estas no manifiestan los mismos síntomas; esto se debe probablemente a que cada uno presenta condiciones particulares.

La secuencia anterior de preguntas demuestra que:

- El pesimismo invade a las personas en raras ocasiones y en situaciones extremas, lo que más bien sería realismo
- Si se trata del sueño, aquí ya se puede hablar de afectación pero no en gran medida
- La culpa no es un efecto psicológico puesto que los afectados afirman que el paso de los años es algo inevitable, de lo que obviamente no tienen el control.
- Por el contrario las personas experimentan sensaciones de frustración, decepción e insatisfacción, al no ser tomadas en cuenta en base a criterios que no tienen que ver con sus capacidades, experiencia e idoneidad.

Y en conclusión se tiene por **PROBADA** la hipótesis anterior

## 4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 4.2.1 *En Relación de la Hipótesis*

Las hipótesis fueron probadas de manera general, excepto la hipótesis sobre las premisas en las que se suponía que se basaban las políticas de empleo empresariales en relación a las personas de más de 35 años.

Con respecto a las causas de la discriminación laboral, el estudio demuestra que esta tiene a la base motivos socioeconómicos y que a la misma vez los asuntos de carácter jurídico coadyuvan al cometimiento de este tipo de prácticas.

En relación al tema socioeconómico, se advirtió que algunos de los factores implicados como causales son: la falta de ofertas de empleo en relación a una excesiva demanda, el excedente de personas jóvenes que ofrecen su fuerza de trabajo frente a las personas de mayor edad, de la misma forma es posible afirmar que la discriminación laboral está íntimamente relacionadas con la calificación, que no necesariamente tiene que ver con un grado académico sino más bien con poseer un oficio o los conocimientos para desempeñar los cargos que el mercado ofrece, en este caso, las personas especializadas son pocas, de modo que una vez que estas personas ofrecen sus servicios difícilmente son rechazadas independientemente de su edad. Las causas socioeconómicas, se constituyen en un círculo vicioso, pues la poca o nula calificación está relacionada a los niveles de pobreza.

De la misma forma, se estableció que la informalidad en la que se ven obligadas a desempeñarse las personas que ya no encuentran empleo en el sector formal, con probabilidad les condena a enfrentar dificultades en su retiro pues estos individuos no hacen aportaciones a su cuenta de AFP, lo que degenerará en un precario nivel de vida siendo un adulto mayor.

Las causas jurídicas tiene que ver con los vacíos de Ley, forjados a través del tiempo que a su paso deja Leyes que ya no se ajustan a nuevas realidades; en

el mismo sentido estas leyes que carecen de actualidad dan paso a instituciones que no pueden contribuir a la búsqueda de soluciones debido a que carecen no sólo de mandatos sino también de herramientas. Los vacíos de ley en referencia son aprovechados por los patronos y la causa de que las personas afectadas no intenten protegerse de los abusos, puesto que deducen que una vez que la discriminación en razón de la edad no está prohibida, está permitida. La falta de denuncia y protesta viene dada no solo por la falta de restricciones a la libertad de contratación sino también por la incredulidad en la Institución encargada de los problemas laborales, entiéndase Ministerio de trabajo.

Es importante mencionar que la principal raíz de la discriminación en contra de los trabajadores mayores de 35 años no tiene que ver con políticas empresariales basadas en prejuicios sobre su capacidad de desenvolvimiento si no todo lo contrario, tiene que ver con el costo que implica un personal preparado no solo académicamente sino también con experiencia.

No sucede lo mismo con el caso de las mujeres, cuya mayor edad es relacionada con problemas de salud asociados a la menopausia, y en consecuencia con permisos médicos.

#### *4.2.2 En Relación a los Objetivos*

Cada uno de los objetivos propuestos al principio de la investigación fueron alcanzados, en primer lugar, el estudio procuraba determinar las causas y efectos de la discriminación laboral en perjuicio de las personas mayores de 35 años en El Salvador, este objetivo se logró tal como puede verse a lo largo del presente capítulo.

En torno al objetivo que planteó estudiar los precedentes históricos de la discriminación laboral en razón de la edad, se considera que el mismo se explica a lo largo de los diferentes marcos, más que todo el histórico, en el que se hace alusión al desarrollo de la economía y así mismo las pautas que marcó con respecto a la demanda de mano de obra.

También se investigaron los factores que inciden en la discriminación laboral en razón de la edad, estos son muy diversos y están asociados a convencionalismos sociales.

En cuanto a investigar si las causas de discriminación en razón de la edad que existen en el país son razonables, justificadas o antijurídicas; se determinó por medio de las hipótesis, del marco teórico y jurídico, que las mismas son de carácter económico, carecen de justificación alguna, y van en contra de los ideales, valores y principios del sistema jurídico aún cuando no existe una prohibición expresa, que este tipo de prácticas pueden ser permitidas sólo en casos excepcionales, los cuales se explican en el marco jurídico.

Con respecto a investigar las posiciones de los estudiosos que no justifican la discriminación en materia de trabajo en razón de la edad; se obtuvo tal información, según la cual, la imposibilidad de justificar esta forma de discriminación va en diferentes sentidos, mismos que se detallan ampliamente en el marco doctrinario.

Un tópico medular fue el análisis del vacío legal existente con respecto al problema de discriminación en materia de trabajo que afecta a las personas mayores de 35 años; por medio de este ejercicio fue posible establecer que tal vacío se constituye en un factor coadyuvante a la perpetuación del problema abordado.

En este mismo sentido se logró investigar si en la legislación laboral nacional existe alguna regulación en contra de las prácticas discriminatorias de las empresas, estos resultados están plasmados en el planteamiento del problema.

Por otra parte, se propuso conocer las diversas corrientes doctrinarias sobre el papel que debe desempeñar el Estado en el fomento de oportunidades de trabajo a las personas mayores de 35 años; en relación a esto es procedente decir que se consiguió dejar sentado a manera general que el Estado debe procurar empleo tanto a las mayorías como a las minoría, buscando los diferentes mecanismos necesarios para la consecución de tales fines, este subtema se estudia ampliamente a través de la discriminación positiva o a la inversa, como es llamada en doctrina.

Se propuso de la misma forma, investigar si existían antecedentes de denuncias por discriminación laboral en razón de la edad en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, determinándose que sólo se tenía el conocimiento de una, misma que más bien tuvo que ver con personas jubiladas, grupo que no es causa de estudio en esta ocasión; por lo que se estableció que la discriminación laboral en contra de personas de más de 35 años, no es denunciada.

Siempre con el cumplimiento de los objetivos, se quiso determinar si existían estrategias implementadas por el Estado que impulsaran el fomento de oportunidades de empleo de las personas mayores de 35 años; para lo cual se entrevistó a la persona encargada de la oficina de empleo del Ministerio de Trabajo, los resultados de dicha entrevista constan en el desarrollo de la hipótesis que tiene que ver con los asuntos jurídicos y puede afirmarse que a manera general los resultados arrojaron un saldo negativo debido a que si bien la oficina hace lo que puede dentro de sus posibilidades por reinsertar a estas personas al ámbito laboral, dichos esfuerzos no constituyen por sí mismos una

estrategia dirigida a disminuir los porcentajes de desempleo en este grupo poblacional en estudio.

Con respecto al objetivo de señalar la posición actual de la comunidad internacional sobre el tema de la discriminación laboral en razón de la edad; ¿quién puede representar mejor a la comunidad internacional que la OIT?, entidad que califica esta forma de discriminación como de reciente apareamiento e insta a los países a combatirla proponiendo mecanismos ampliamente probados en diferentes naciones afectadas por este flagelo.

Otra temática que debía abordarse era el establecimiento del impacto socioeconómico ocasionado por la discriminación laboral en las personas mayores de 35 años, tópico que fue desarrollado en la hipótesis general, la cual estableció que el problema genera desempleo y como consecuencia marginalidad en el grupo de personas afectadas.

Se analizó la influencia del neoliberalismo en el tema de la discriminación laboral en razón de la edad, determinándose que el problema es parte de una realidad en la que muchas personas deben competir por pocas plazas, perdiendo de esta forma, valor la fuerza de trabajo.

Por último pero no menos importante se concibió el objetivo de investigar el impacto psicológico que ocasiona la discriminación laboral en las personas mayores de 35 años, lográndose plantear por medio de estudios, encuestas y entrevista, que los daños psicológicos varían de persona a persona de acuerdo a sus diferentes características y circunstancias.

#### 4.2.3. En Relación al valor Jurídico Tutelado

El valor jurídico tutelado es la igualdad, más específicamente la igualdad de oportunidades, es muy sabido que un sistema jurídico es muerto si las instituciones no funcionan, si la sociedad no lucha por volverlo vigente, y sobre todo si no existen líneas de acción por parte del Estado para volver vigente el derecho, esto precisamente es lo que sucede con este valor jurídico.

Y es que el Estado poco puede hacer cuando el sistema económico falla de tal forma que sólo se genera empleo formal para menos de la tercera parte de la población en edad de trabajar.

## CAPÍTULO 5

### 5. EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1 *EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN*

El proyecto de investigación, surge como una inquietud ante la evidente abundancia de ofertas de trabajo que establecían un límite máximo de edad como un requisito indispensable para aplicar, partiendo desde el principio que se trataba de una práctica que carece legitimidad debido a que carecía de justificación razonable, es por ello que se abordó el asunto como actos de discriminación, y se pretendió descubrir los motivos así como también sus efectos.

Desentrañando los motivos se pretendió aportar a la sociedad, primero a manera de denuncia, exponiendo la existencia del fenómeno y luego, estableciendo que los motivos no se constituían en excusa alguna, evidenciando así que se trataba de una práctica ilegal por ir en contra de los principios contenidos en los cuerpos legales correspondientes.

Para tal efecto, se procedió a recopilar información que expusiera la existencia del problema y se delimitó el mismo en cuanto a tiempo y grupos social afectado.

#### 5.2 *EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN*

##### 5.2.1 La Construcción del Marco de Análisis

Ya en esta etapa, se recopiló información acerca del tema, esto en relación al surgimiento tanto en el ámbito nacional como el internacional, al entorno que con probabilidad creaba o contribuía al desarrollo del problema tanto de manera fáctica como jurídica, no menos importante era tener una idea de la posición que otras sociedades tienen con respecto a la forma en que se debe



tratar el asunto. Todo lo anterior se constituyó en el conocimiento que dio paso a la siguiente etapa.

### 5.2.2 La Construcción de la Hipótesis de Trabajo

En base a los conocimientos adquiridos con la información obtenida para el Marco de Análisis, se procedió a elaborar las hipótesis. Para este efecto se agruparon las posibles causas y efectos como jurídicas, socioeconómicas y psicológicas. Se elaboró una hipótesis general y seis específicas. Se descompuso cada una de estas en indicadores de los cuales emergieron las preguntas, mismas que conformaron la encuesta, las entrevistas y algunas cuestionaban temas que podían responderse con informes y datos estadísticos.

### 5.3 LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Inmediatamente se procedió a la verificación de la hipótesis, esto por medio de la encuesta, las entrevistas, la observación y análisis de datos estadísticos. Una vez que se recopilaron los datos se procedió a la tabulación y análisis de los mismos, en este último proceso, se descubrió la veracidad de seis de las siete hipótesis planteadas, y evidentemente se descartó una de ellas

### 5.4 LOS OBSTÁCULOS ENFRENTADOS Y LOS AJUSTES INTRODUCIDOS.

La investigación presentó algunos obstáculos que pueden considerarse normales: carencia de recursos económicos, tecnológicos, tiempo, etc. Pero también presentó algunos obstáculos que fueron inherentes al tema, como por ejemplo determinar la muestra y decidir a qué tipo de personas se encuestaría y en el lugar en el que se les interceptaría, por lo mismo los ajuste fueron orientados en ese sentido, la delimitación, según se estableció en el proyecto “no es de carácter geográfico, sino sociográfico, pues los sujetos y objeto de la

investigación no está dentro de límites espaciales precisos, lo que interesa para el desarrollo de la investigación en primer lugar es el sujeto pasivo, el cual está compuesto por personas de diferentes edades, de diversas ocupaciones, que pertenecieran tanto del sector formal como al informal, empleados y desempleados y de diferente sexo...”, esto en relación al sujeto pasivo, al pasar las primeras encuestas el grupo estableció que las personas con las que se podían probar las hipótesis, eran las personas que ya alcanzan cierta edad y estaban buscando empleo, encontrar a estas personas fue todo un reto, pues había que desplazarse al lugar en el que las personas estaban buscando empleo, lo cual fue todo un desafío.

Otro desafío importante fue el gran número de preguntas que contenía la encuesta, lo cual fue un problema de dimensiones mayúsculas debido a que también la muestra era considerable, en ese sentido, el tiempo invertido para la tabulación fue cuantioso.

## CAPÍTULO 6

### 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 CONCLUSIONES

##### 6.1.1 Generales

- ☞ No cabe duda que el problema de la discriminación en razón de la edad es parte del hecho que la demanda de empleo supera por mucho a la oferta, de la misma forma puede afirmarse que se trata de una cuestión propia de la economía de mercado, contexto en el cual, quienes puedan ofrecer más capacidades por menos dinero, se quedarán con las pocas plazas ofertadas pues las empresas no están dispuestas a pagar una cantidad considerable por su planilla. De tal manera que los trabajadores más caros serán dejados fuera, y los más caros son los que tienen experiencia, títulos, antigüedad y desde luego más edad.
- ☞ Es importante anotar que se trata de un problema de difícil superación; ya que es complejo en extremo, como la mayoría de problemas sociales, requiere primeramente de un tratamiento no sólo jurídico sino también socioeconómico.

##### 6.1.2 Particulares

- ☞ La ley laboral no aborda adecuadamente la discriminación en materia de trabajo en sus diferentes manifestaciones, la nueva realidad imperante demanda reformas en este ámbito orientadas a promover el empleo en los grupos con limitaciones sociales.

## 6.2 RECOMENDACIONES

### 6.2.1 MEDIATAS

#### 6.2.1.1. Jurídicas

- ✓ Incluir en las inspecciones que realiza el Ministerio de Trabajo el cálculo de la media de los años de los empleados de una empresa, que no debería dar una edad demasiado joven.
- ✓ Establecer restricciones a la libertad de contratación en el ámbito laboral, estas pueden relacionarse con establecer como obligatorio para los patronos mostrar a los inspectores de trabajo las evaluaciones realizadas por quienes aplican a un puesto de trabajo, así como cualquier documento que muestre los criterios por los que se descarta a “x” persona.
- ✓ Establecimiento de incentivos y castigos económicos a las empresas que discriminen en razón de la edad, tales castigos pueden consistir en la no participación en las licitaciones del Estado.
- ✓ Volver eficaz al Sistema de pensiones, ampliando la cobertura a los trabajadores independientes, a los trabajadores del sector informal, etc.

#### No Jurídicas

- ✓ El fomento de una cultura de no discriminación, mediante la cual, las personas no acepten fácilmente los tratos diferenciados que carezcan de fundamento.

### 6.2.2 INMEDIATAS

#### 6.2.2.1. Jurídicas

- ✓ La creación de una ley que prohíba la negación de un empleo por el hecho de contar con más años de los requeridos por el empleador, estipulando casos excepcionales, que prohíba la publicación de ofertas de empleo que establezcan una edad máxima para aplicar.

#### 6.2.2.2. No jurídicas

- ✓ Generación de más empleo y calificación de las personas en las áreas que el mercado demanda.

### 6.3 Consideraciones Finales

La discriminación es parte de la cultura salvadoreña en el sentido que si bien se tiene en cuenta que no es algo normal, poco o nada se hace para cambiar la realidad.

La discriminación en materia laboral no es un problema menor al que pueda restársele importancia, dado que el trabajo es el medio por el cual el individuo logra obtener el sustento de su familia, ahorrar para su vejez, la realización profesional, establecer relaciones personal y en consecuencia ampliar su círculo de amistades, en fin el plano laboral es uno de los más importantes del ser humano.

No es posible ajustarse a prácticas que van contra los ideales de igualdad contemplados en la Constitución, sino más bien los sectores que vulneran dichos principios son los que deben cambiar sus hábitos a la hora de la contratación.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **LIBROS**

Enciclopedia de El Salvador, Tomo 1, Editorial OCEANO, Barcelona, España.

E. BORRAJO DACRUZ “la reforma del Mercado de trabajo” Madrid 1993.

CANALES, PATRICIA, “Igualdad de trato en el ámbito laboral en los tratados internacionales y en la legislación de España y Francia.” depesex/bcn/serie estudios, año xv, nº 317, santiago de chile, agosto de 2005.

### **INFORMES**

Trejo, Juan Diego, informe “Problemas y políticas de empleo en Centroamérica”, CEPAL, Santiago de Chile, mayo de 2006.

Informe “Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador, 2004/2005”, GPN 2, noviembre 2005, El Salvador. [www.funde.org](http://www.funde.org).

Principales Resultados de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2004, DIGESTYC.

Principales Resultados EHPM-2005, DIGESTYC, Ministerio de Economía.

Principales Resultados EHOM-2006, DIGESTYC, Ministerio de Economía.

Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2006, DIGESTYC, Ministerio de Economía.

Informe “Estadísticas Laborales 2005” Ministerio de trabajo.

Informe “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”, OIT, 2007. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Informe “Un vistazo por a seis derechos laborales”, [www.aseprola.org](http://www.aseprola.org)

## **PERIÓDICOS Y REVISTAS.**

La Presa Gráfica, Páginas amarillas, 18 de abril de 2006.

Revista Economía y administración, número 150, Universidad de Chile, agosto/septiembre, 2005.

RHINA VENTURA, Artículo “Las dos caras de las remesas en los municipio receptores” El Diario de Hoy”, 14 de abril de 2008.

MAGDALENA REYES, Artículo “Buscando empleo a los 40” El Diario de Hoy, Guía de Empleos, 19 de mayo de 2008.

YANIRA APARICIO, artículo “Aumenta el comercio informal en la capital” Diario Colatino, martes 6 de diciembre/2005.

Periódico “El Faro”, del 3 al 9 de marzo de 2008.

ALBERTO CÁMARA BOTIA, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales No. 33, “Poder del empresario y Prohibición de Discriminación en el Empleo”, Madrid.

## **ARTÍCULOS DE PÁGINAS WEB**

HERRERA BRASAS, JUAN A, Artículo “La discriminación laboral amenaza la democracia” año XIV. Número 4.626. Sábado, 3 de agosto de 2002, <http://www.elmundo.es>

Artículo “Neoliberalismo, principios y efectos”, [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

Los Dictámenes de Susana Torres. [www.discriminacion.org](http://www.discriminacion.org)

Artículo “Discriminación laboral: ¿realidad encubierta?” [www.lasemanajuridica.cl](http://www.lasemanajuridica.cl)

Artículo “Chile reforma el sistema de pensiones instaurado por Pinochet”, 17-ene-08, <http://afp.google.com>

ANDREA BAGRI Y FRANK VORHIES, Artículo “Medidas que sirven de incentivo para fomentar la aplicación del principio de uso racional de la Convención Ramsar” <http://www.ramsar.org>

Artículo “Discriminación por edad en el trabajo” [www.aarp.org](http://www.aarp.org)

## **LEGISLACIÓN**

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR 1983. Versión comentada. FESPAD. D.O. N°234, Tomo N° 281 del 16 de diciembre de 1983.

CÓDIGO DE TRABAJO, 1972. [www.asamblea.gob.sv](http://www.asamblea.gob.sv)

CONVENIO 111, RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN, Organización Internacional del Trabajo. (OIT). 1958, Ginebra, Suiza. D.L. N° 78 del 14 de julio de 1994, D.O. N° 157, Tomo 324 del 26 de agosto de 1994.



**ANEXOS**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
INVESTIGACION SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN RAZÓN DE LA  
EDAD QUE SUFREN LAS PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS COMO PARTE  
DE LAS LIMITACIONES SOCIALES.

1. ¿En cuál de los siguientes rangos se ubica su edad?   
1. 18- 25 años                      2. 30 a 35 años                      3. 41 a 45  
4. 26 a 30 años                      5. 36 a 40 años                      6. Más de 45
  
2. Sexo:   
1. Masculino                      2. Femenino
  
3. ¿Cuál es su estado familiar?   
1. Solter@                      4. Viud@  
2. Casad@                      5. Divorciad@  
3. Acompañad@
  
4. ¿Cuántos personas dependen de usted?   
1. ninguna                      5. cuatro  
2. una                      6. cinco  
3. dos                      7. más de cinco.  
4. tres
  
5. ¿Cuál es su ocupación?   
1. Estudiante  
2. Ama de casa  
3. Empleado  
4. Tiene negocio propio  
5. Ninguna
  
6. ¿Cuál es su nivel de escolaridad?   
1. 6º grado o menos                      3. Bachillerato o menos  
2. 9º grado o menos                      4. Superior
  
7. ¿Por qué no continuó sus estudios?   
1. Por motivos económicos  
2. No me pusieron  
3. No me gustaba estudiar  
4. Mucho me costaba.  
5. No sirve de nada  
6. Porque para mis papás eso era sólo para los varones.
  
8. ¿Tiene acceso a formación profesional o capacitaciones?   
1. Si      2. No

9. ¿Esta empleado actualmente?   
1. Si                    2.No
10. Si su respuesta es No ¿Cuál es la causa?   
1. Prefiere tener negocio propio  
2. Estaba empleado pero lo despidieron  
3. Estaba empleado pero renuncio  
4. No encuentra empleo.
11. ¿Cuándo se enferma, a qué clase de hospital recurre?   
1. Público  
2. Privado  
3. Al ISSS  
4. Unidad de salud de alguna iglesia  
5. A un curandero  
6. No recurre a ningún lugar.
12. ¿Tiene usted acceso a créditos para obtener vivienda?   
1. Si    2.No
13. Si su respuesta es sí, ¿Con qué institución tiene el crédito?   
1. Con el FSV  
2. Con un banco  
3. Con otro \_\_\_\_\_  
4. No ha tenido necesidad de pedir créditos
14. La casa que habita es:   
1. Propia  
2. La está pagando.  
3. Alquilada  
4. Prestada  
5. Herencia  
6. La cuida
15. ¿Esta afiliado en una AFP?   
1. Si                    2. No
16. Si su respuesta es Si ¿esta cotizando actualmente?   
1. Si                    2. No
17. Si su respuesta es No ¿Por qué no cotiza?   
1. Está desempleado  
2. Tiene negocio propio pero no le alcanza para cotizar  
3. Su patrono no lo ha inscrito.  
4. Otro\_\_\_\_\_

18. ¿En cuál de los siguientes rangos está su ingreso mensual?
1. Menos de \$175.00
  2. de \$175.00 a \$300.00
  3. de \$301.00 a \$500.00
  4. de \$501.00 a \$700.00
  5. \$701.00 a \$1,000.00
  6. más de \$1,000.00
19. ¿Está usted buscando empleo?
1. Si
  2. No
20. ¿Desde hace cuanto busca un empleo?
1. Hace un mes
  2. Hace tres meses
  3. Hace seis meses
  4. hace un año
  5. más de un año
21. Aunque no ha encontrado empleo, ¿Piensa que lo encontrará?
1. Si
  2. No
22. ¿Cuándo le han hecho alguno entrevista de trabajo, le han planteado la edad como requisito para optar por la plaza?
1. Si
  2. No
23. ¿Está usted en la capacidad de negociar sus propias condiciones a la hora de contratar con algún patrono? 1. Si 2.  No
24. ¿Qué tan difícil es encontrar un empleo a su edad?
1. No es difícil
  2. Un poco difícil
  3. Muy difícil.
25. ¿Piensa usted que le afectó en su jubilación el hecho de no poder encontrar empleo?
1. Si
  2. No
26. ¿Cómo le afectó? \_\_\_\_\_

27. ¿A que se debe que ya no haya podido encontrar trabajo?
1. Hay pocas ofertas de empleo
  2. No contratan a personas de mi edad
  3. Por que no ha estudiado mucho
  4. Por mi discapacidad física
  5. Por mis tatuajes.
  6. Porque me contagie de VIH
28. ¿Cree usted que hay más posibilidades de encontrar trabajo si se es joven? 1. Si 2. No
29. ¿Cree usted que existen ofertas de empleo para las personas mayores de 35 años?
1. Si existen, las hay tanto como para personas jóvenes
  2. Existen pero son pocas
  3. No existen.
30. ¿En alguna ocasión le negaron alguna oportunidad de empleo por alguna de las siguientes razones?
1. Debido a que contaba con más años de los que pedía el empleador
  2. Debido a que usted tiene tatuajes
  3. A causa de adolecer de alguna discapacidad física
  4. Porque padece de alguna discapacidad mental
  6. Es lisiado de guerra.
  7. A raíz de poseer antecedentes penales
  8. Porque soy portador de VIH.
  9. Otro motivo\_\_\_\_\_
31. ¿Cómo se sintió respecto a que le negaran esta oportunidad?
1. Pensé que ya no podía ser útil a la sociedad
  2. Frustración
  3. Decepción
  4. No me importó
  5. Me deprimí
  6. No sentí nada, para mí es algo normal
32. ¿Recibe algún tratamiento médico relacionado con su estado emocional?
1. Si
  2. No
33. ¿Cuál es su diagnóstico o qué dijo el médico que usted padecía?\_\_\_\_\_

34. ¿Qué tipo de tratamiento recibe?
1. psicológico
  2. toma algún medicamento
  3. otro\_\_\_\_\_
35. ¿Piensa usted que tuvo la culpa que le negaran una oportunidad?
1. Si
  2. No
36. ¿Por qué piensa que tuvo la culpa?\_\_\_\_\_
37. ¿Denunció el hecho que se le negara esa oportunidad?
1. Si
  - 2.No
38. Si su respuesta es No ¿Por qué?
1. No sabe donde denunciar
  2. No sirve de nada
  3. No conoce ley que prohíba este hecho
  4. No le atienden en las instituciones correspondientes
39. ¿Considera que a su edad ha disminuido su capacidad de trabajo?
1. Si
  2. No
40. Si su respuesta es si, ¿Por qué considera que ha disminuido su capacidad de trabajo?
1. Ya no tengo el mismo vigor de antes
  2. Otro\_\_\_\_\_
41. ¿Cuál considera usted que sea la institución donde se puedan realizar las demandas contra la discriminación laboral que sufren las personas mayores de 35 años?
1. Ministerio de trabajo
  2. Procuraduría Para la Defensa de los Derechos Humanos
  3. Fiscalía General de la República
  5. Juzgados de lo Laboral
  4. Otros\_\_\_\_\_
42. ¿Debería estar prohibido anunciar ofertas de empleo que requieran de una edad determinada para concursar por una plaza?
1. Si
  2. No
43. ¿Debería prohibirse la discriminación laboral por la edad?
1. Si
  2. No

44. ¿Piensa usted que sus capacidades y experiencia son tomadas en cuenta cuando concursa por una plaza?
1. Si
  2. No
45. ¿Piensa usted que en el mercado laboral se prefiere contratar a una mujer joven antes que a una de mayor edad?
1. Si
  2. No
46. ¿A que cree que se debe que las empresas prefieran contratar a una mujer joven antes que a una de mayor edad?
1. Para seducirlas
  2. Porque están más bonitas y atraen personas
  3. Porque casi no tienen compromisos familiares.
  4. Porque disponen de más tiempo.
  5. Otro\_\_\_\_\_
47. ¿En que se manifiesta esta preferencia de las empresas por las mujeres jóvenes?
1. Las contratan más rápido
  2. En que tienen prioridad al momento de la contratación.
  3. Sólo mujeres jóvenes hay en las salas de ventas
  4. Sólo mujeres jóvenes contratan como secretarias.
  5. Es requisito ser joven para aplicar a un empleo.
  6. Otro\_\_\_\_\_
48. ¿Cree usted que su atractivo físico o la falta del mismo influye en el acceso al empleo?
1. Si, porque se me facilita encontrar trabajo
  2. Si, porque se me dificulta
  3. No es relevante.
49. ¿Ha emigrado alguno de sus parientes?
1. Si
  2. No
50. ¿A qué país emigró?\_\_\_\_\_
51. ¿Qué edad tenía este pariente cuando se fue?
1. Más de 25 años
  2. Más de 30 años
  3. Más de 35 años.

52. ¿Por qué emigró?
1. Porque no le alcanzaba el dinero
  2. Por el problema del desempleo
  3. Porque ya no le daban trabajo debido a su edad
  4. Porque no le daba trabajo por alguna otra causa.
  5. Otro \_\_\_\_\_

53. ¿A qué actividad se dedica para obtener ingresos?
1. Es empleado
  2. Tiene un puesto de venta.
  3. Otro: \_\_\_\_\_

54. Este negocio o puesto de venta es:
1. Formal
  2. Informal

Si respondió numeral 2

55. ¿Por qué se desempeña en el sector informal?
1. Porque no hay empleo
  2. Porque no puedo ganar lo suficiente como empleado
  3. Porque ya no me dan empleo debido a mi edad.
  4. Otro. \_\_\_\_\_

56. ¿Dónde está ubicado este negocio?
1. En su casa
  2. En el Centro de San Salvador
  3. Es vendedor ambulante
  4. En otro lugar.

57. ¿L@ han despedido en alguna ocasión?
1. Si
  2. No

58. ¿A qué cree que se debió su despido?
1. Lo despidieron por su edad
  2. Lo despidieron por "x" causa

59. ¿Cuál fue la causa que argumentó su patrono al despedirlo?

---

60. ¿Tiene dificultades para dormir?
1. Si
  2. No

61. ¿Toma pastillas para dormir?
1. Si
  2. No



## **La entrevista dirigida a funcionario del Ministerio de Trabajo**

- 1- ¿Qué hace el Ministerio de Trabajo para combatir la discriminación?
- 2- ¿Existen en el país obstáculos que limiten a algunas personas las posibilidades de obtener empleo en razón de ciertas limitaciones sociales?
- 3- ¿Qué hace el Estado para promover el empleo para personas con limitaciones sociales?
- 4- ¿Recibe denuncias el Ministerio de trabajo en relación a la discriminación laboral en razón de la edad?
- 5- ¿Sabe usted si en el mercado laboral salvadoreño se les niegan oportunidades de empleo a las personas debido a que poseen más de cierta edad?, (la cual puede tratarse en promedio de unos 35 años)
- 6- (Si la respuesta es positiva) ¿Se está ante una práctica discriminatoria?
- 7- ¿Prohíbe la legislación laboral la discriminación en razón de la edad?
- 8- ¿Qué hace el Ministerio de trabajo para combatir la discriminación laboral en razón de la edad?
- 9- ¿El Ministerio de trabajo posee algún plan de acción para promover el empleo a las personas mayores de edad?  
Si lo posee, ¿En qué consiste?
- 10- ¿En algún momento se ha encontrado el Ministerio de trabajo con algún obstáculo para combatir la discriminación en razón de la edad?
- 11- ¿De qué obstáculos se trata?
- 12- ¿Qué proponen para combatir este fenómeno?
- 13- ¿Posee un plan de acción para combatir la discriminación laboral en razón de la edad?
- 14- ¿Incluyen el requisito de la edad en las plazas que aquí se ofrecen?
- 15- ¿En qué proporción se dan quejas de personas despedidas debido a la edad?

### **Entrevista dirigida a encargado de Recursos humanos:**

1-¿Cuál o cuales son los criterios que utiliza para otorgar o negar un puesto de trabajo?

2-¿En esta empresa se establecen periodos de prueba para los candidatos a ocupar una plaza?

3-¿A que aspectos se les da prioridad a la hora de la contratación?

Experiencia o juventud

4- Si tuviera que elegir entre experiencia y capacidad de aprendizaje y adaptación, ¿Qué elegiría?

5- ¿A cual o cuales de los siguientes aspectos le da más importancia a la hora de asignar un puesto?

A la probable capacidad de desenvolvimiento

A la capacidad de adaptación y aprendizaje.

A la eficiencia.

A la experiencia.

6- ¿Considera usted que es más conveniente para la producción que realiza esta empresa contratar a personas jóvenes?

7- ¿De que manera rige el principio de libre contratación en esta empresa al momento de establecer los requisitos que se exigen del personal a contratar?

8- Cuando se habla de “Buena presentación” ¿Que significa para usted?

9- ¿Cuál es la edad promedio de las personas que trabajan para la empresa?

10- ¿Podría mencionar algunas de las políticas de contratación de la empresa o institución?

11- ¿Podría mencionar las políticas de contratación que establece esta empresa o institución al contratar personal en relación a la edad?

12- ¿En qué se basan estas políticas de contratación de personal?

13- ¿Contrata la empresa personas mayores de 35 años?

14- Si su respuesta es No, ¿Por qué prefieren contratar personal joven?

15- En relación a las personas mayores de 35 años, ¿qué opina en cuanto a su desenvolvimiento en el plano laboral?

16- Para la contratación de personal toman en cuenta:

La experiencia sin tomar en cuenta la edad o toma en cuenta ambas.

17- ¿La capacidad de innovación y aprendizaje de candidato son claves a la hora de la contratación?

18- ¿Cómo podría relacionar usted la capacidad de innovación y aprendizaje con la edad del personal a contratar?

19- ¿Qué tanto toma en cuenta la fuerza física y el vigor de un aspirante a la hora de la contratación?

20- ¿Cómo podría relacionar la fuerza física del personal a contratar y la edad que estos poseen, para un buen desenvolvimiento en su empresa?

21- ¿Toma usted en cuenta el atractivo físico de una mujer al contratarla?

22- ¿Por qué lo toma en cuenta?

23- ¿Existe algún puesto en particular de su empresa en el que se le de prioridad a la apariencia física como factor determinante para dar u ofrecer ese puesto?

24- ¿Toma usted en cuenta las responsabilidades familiares que posee una mujer a la hora de contratarla?

25- ¿En qué sentido las toma en cuenta?

- Si tiene responsabilidades familiares necesita ingresos, por ello es más responsable en el empleo.
- Si tiene responsabilidades familiares, estas entorpecen su desempeño dentro de la empresa, no sería un buen elemento.

26- ¿Qué rango de edad prefiere usted en una mujer para contratarla?

27- ¿Por qué prefiere este rango específico?

28- ¿Qué se debe entender por buena presentación, como requisito establecido para concursar por una plaza?

29- ¿La preferencia por los jóvenes tiene que ver con el salario pagado a las personas según su experiencia?

### **Entrevista dirigida a Juez o Secretario de lo laboral.**

¿Reciben demandas los juzgados de lo laboral relacionadas con discriminación laboral en razón de la edad?

### **Entrevista a funcionario de Superintendencia de Ahorro y pensiones.**

¿Existe un plan para que las personas que trabajan por cuenta propia, ejerciendo profesiones libres y en el sector informal coticen?

Si existe ¿Qué porcentaje de los que cotizan, lo hacen en esta modalidad?

¿Qué sucede con los ahorros de una persona que no ha cumplido con los años de cotización?

¿Sus ahorros se le dan como pensión o se le devuelve la totalidad del monto de una sola vez?

¿Qué tipo de gastos hacen los patronos cuando las personas se jubilan?

¿Qué porcentaje de los patronos caen apropiación de los descuentos de cotizaciones?

### **Entrevista dirigida a psicólogo.**

¿Qué impacto psicológico tiene en las personas el desempleo?

¿Qué impacto psicológico tiene el hecho que a determinada edad se les niegue empleo a las personas?

Al preguntar por el efecto psicológico algunas personas afectadas hablan de decepción, frustración y depresión, ¿Saben estas personas que significa cada una de estos estados emocionales?

Otro psicólogo habla de sentimiento de culpa pero las personas afectadas en su mayoría dicen no sentirse culpables, ¿Es esta una contradicción?