



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D. C.,

Asunto: Derecho al Trabajo de Adulto Mayor
Radicado: 08SI20197150000100000866- 11EE20197150000100002926

Respetada Señora (), reciba un cordial saludo,

El Ministerio del Trabajo, por conducto de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral, procede a dar respuesta a la petición de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 12° del artículo 8° del Decreto 4108 de 2011.

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto jurídico referente al Derecho al Trabajo de persona Adulto Mayor esta Oficina Asesora Jurídica se permite atender sus interrogantes, no sin antes señalar, que de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, esta cartera ministerial sólo tiene competencia para emitir conceptos orientadores en forma general y abstracta, los cuales no son de obligatorio cumplimiento, de conformidad con lo consagrado en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1° de la ley 1755 de 2015. Entretanto que la interpretación de las normas y el reconocimiento de derechos hacen parte de una serie de facultades que ostentan los jueces de la República.

La Constitución Política de Colombia consagra como derecho fundamental, el derecho a la igualdad¹, de todas y cada una de las personas, independientemente de sus condiciones personales, económicas, sociales y culturales, teniendo que el Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, protegiendo especialmente a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta.

¹ La Corte Constitucional mediante sentencia T-340 de 2010 considero que:
(...) el Constituyente consagró como norma positiva el derecho fundamental a la igualdad en el artículo 13 de la Carta, dotándolo de un contenido normativo complejo, en el que las características ya reseñadas del principio, se concretan así: en el inciso 1° se establece el principio de igualdad formal o igualdad ante la ley; este principio, en términos muy simples implica que las normas jurídicas de origen legal (o aquellas que se le asemejen como los decretos y los actos administrativos de carácter general), sean aplicadas de forma estandarizada cada vez que se configure su supuesto de hecho. Consustancial a este principio es la prohibición de discriminación que prohíbe establecer un trato desigual frente a algunos sujetos en razón de ciertos rasgos de su identidad, tales como la raza, el sexo, la religión y la filiación política o ideológica.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



La igualdad que describe el artículo 13 de la constitución política, está encaminada a la apropiación del principio de no discriminación², como garantía efectiva frente a fenómenos de abuso de derechos fundamentales como la dignidad, el buen nombre, el acceso a la justicia y el trabajo.

El trabajo³ es por lo tanto, ese derecho fundamental⁴ al cual todas las personas puedan acceder, sin que el proceso de selección o contratación, el empleador o contratistas imponga medidas orientadas a discriminar a personas o grupos poblacionales por sus condiciones en particular. Por dicho motivo, el legislativo ha impulsado medidas como la Ley 931 de 2004, encaminada a eliminar esas barreras de acceso al trabajo en ocasión a la edad y a otras circunstancias no previstas como facultativas del eventual empleador; tal como lo señala el inciso final del artículo 2° de la ley en cita, al considerar que **“Los requisitos para acceder a un cargo que se encuentre vacante o a ejercer un trabajo deberán referirse a méritos o calidades de experiencia, profesión u ocupación.”**⁵

Ahora bien, dentro de la configuración de relaciones laborales, el empleador puede determinar los criterios de selección de sus trabajadores, respecto a la necesidad del servicio que tenga, razón por la cual quedará a su arbitrio establecer si dentro de los requisitos incluye el nivel de escolaridad, la experiencia relacionada, la versación en el campo, la capacidad relacional, entre otras.

A su vez, la Corte Constitucional en Sentencia T-1266 de 2008, retomando lo considerado en la sentencia T-463 de 1993, señaló que los requisitos de ingreso en el proceso de selección de personal por entidades públicas y privadas, deben ser razonables y proporcionales, sin que implique ello, actos discriminatorios e injustificados; permitiendo que **“tanto estatales como privadas, pueden establecer requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que sean razonables, no**

² Mediante sentencia C-371 de 2000, la Corte Constitucional señala sobre el principio de no discriminación que: “El principio de no discriminación, por su parte, asociado con el perfil negativo de la igualdad, da cuenta de ciertos criterios que deben ser irrelevantes a la hora de distinguir situaciones para otorgar tratamientos distintos.(...) Estos motivos o criterios que en la Constitución se enuncian, aunque no en forma taxativa, aluden a aquellas categorías que se consideran sospechosas, pues su uso ha estado históricamente asociado a prácticas que tienden a subvalorar y a colocar en situaciones de desventaja a ciertas personas o grupos, vgr. mujeres, negros, homosexuales, indígenas, entre otros.”

Asimismo, la Sentencia C-586 de 2016 de la misma corporación dispone que el principio de no discriminación es (...) *un elemento sustantivo del derecho a la igualdad, ya que no se trata de “ser igual a otro”, sino de “ser tratado con igualdad”, imponiendo así el mandato de prohibición de trato discriminado, que es el eje del derecho a la igual interpretación e igual aplicación de la ley”*

³ La Constitución Política de Colombia en su art. 25 dispone: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

⁴ La fundamentalidad del derecho al trabajo no solo es un predicativo del Estado Social del Derecho, sino además, una obligación de la sociedad. Es así que el Estado debe brindar protección especial del mismo, frente a actos de discriminación que afecten la dignidad y justicia del mismo.

⁵ La Corte Constitucional en estudio de Constitucionalidad del art 2 de la ley 931 de 2004, en sentencia C-811 de 2014 considero que tal como lo estableció el legislador, los únicos criterios relevantes para acceder al trabajo son el mérito, las calidades, la experiencia, la profesión u ocupación del aspirante, ya que estos son razonables en la escogencia de los trabajadores.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868



@MinTrabajoCol

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas, y sean proporcionales según las finalidades que con ellos se buscan “

En conclusión del texto resaltado, el empleador puede establecer los requisitos que el determine necesarios, siempre y cuando estos, no afecten o violen preceptos de orden constitucional y legal, como la igualdad y dignidad de la persona humana, de forma tal, que no se incurra en actos de discriminación directa o indirecta⁶ frente al aspirante

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

Cordialmente,

(original firmado)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: A. Truque Revisó/Aprobó: Adriana C.

Ruta Electrónica:/E:\Radicalados Andres\Noviembre\08SI2019715000100000866__Derecho_al_Trabajo_Adulto_Mayor.docx

⁶ En Sentencia T-909 de 2011 M.P. Juan Carlos Henao Pérez, la Corte Constitucional identificó dos formas de discriminación; considerando de ellas:

“La discriminación directa, ha dicho la Corte constitucional, “se presenta cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, la religión, opiniones personales, (...) de manera tal que está proscrita en general, toda diferenciación arbitraria por cualquier razón o condición social”. Por su parte la indirecta ocurre, “cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, que lesionan sus derechos o limitan el goce efectivo de los mismos. En tales casos, medidas neutrales que en principio no implican factores diferenciadores entre personas, pueden producir desigualdades de facto entre unas y otras, por su efecto adverso exclusivo, constituyendo un tipo indirecto de discriminación”. Esta modalidad, en fin, se compone de dos criterios: Primero, la existencia de una medida o una práctica que se aplica a todos de manera aparentemente neutra. Segundo, la medida o la práctica pone en una situación desventajada un grupo de personas protegido. Es el segundo criterio de la discriminación indirecta el que difiere de la discriminación directa: el análisis de la discriminación no se focaliza sobre la existencia de un trato diferencial sino sobre los efectos diferenciales.”

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868



@MinTrabajoCol

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

