



La discriminación laboral en Honduras: El sexo y la edad como factor decisivo

En este artículo se ha hecho un esfuerzo por conceptualizar el fenómeno de la discriminación de una manera práctica y digerible para socializar el tema y sensibilizar a la sociedad sobre las secuelas negativas que provoca en todos los ámbitos de desenvolvimiento del ser humano, pero particularmente en el trabajo. Dentro de ese intento, este artículo introduce las nociones generales sobre la discriminación, indicando su definición, exponiendo los tipos de discriminación que pueden existir y orientando sobre la legislación aplicable que sanciona la discriminación en Honduras. En otra etapa, el artículo describe la discriminación laboral, haciendo un análisis de lo que debe y no debe practicarse y exponiendo los registros de monitoreo en prensa escrita sobre discriminación en ofertas de empleo de la Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación del Centro de Documentación de Honduras, los cuales evidencian la flagrante discriminación que existe por razón de edad y sexo.

Nociones generales sobre la discriminación¹

A. ¿Qué es discriminación?

El término discriminación no es más que el acto de separar o distinguir una cosa de la otra; sin embargo, jurídicamente hablando, atiende a un trato de inferioridad a una persona o grupo de personas por motivos de raza, sexo, religión, edad, nacionalidad u otros. La discriminación tiene su origen en los prejuicios que las personas se forman de otros que son distintos a ellos. Algunos autores manifiestan que por algún motivo, las personas que expresan prejuicios a menudo temen a la diversidad, creando opiniones negativas, sin conocer todos los hechos. Generalmente tienden a vertir expresiones como: “Todos los afroamericanos son...”; “Los católicos siempre...”; “Todas las mujeres son...”, “Los jóvenes nunca...”, etc. Ciertamente este tipo de comentarios no guarda relación con considerar a una persona como individuo, sino más bien divide a las personas en grupos y decide quién está adentro y quién queda afuera.

Contrapuesto al concepto de **prejuicio** que fácilmente lleva a la discriminación, también existe el concepto de **tolerancia** o respeto a los demás, lo que se manifiesta con calificar a otros como individuos, en lugar de ponerles etiquetas de acuerdo con el grupo al cual pertenecen. La tolerancia significa estar dispuesto a aceptar las diferencias de las otras personas, incluso si lucen distintas, si son más jóvenes, si tienen otra religión o si provienen de una tierra diferente. Es más, se trata de aceptar la diversidad y asumirla como parte natural del mundo que nos rodea.

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

¹ La sección **Nociones Generales sobre la Discriminación** de este artículo fue elaborada, en gran parte, en base al artículo: Meza, Miroslava, **Nociones Fundamentales sobre la Discriminación**, Documentos de Análisis no. 89, Centro de Documentación de Honduras, Tegucigalpa, Honduras, Octubre 2005.



Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.
(Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 2).

Este concepto es el fundamento básico de lo que significa el principio de igualdad. Todos debemos ser tratados por igual, independientemente de nuestras diferencias. Es así como el trato desigual entre personas constituye lo que se conoce comúnmente como discriminación, a pesar de que, como veremos más adelante, no todo trato desigual es automáticamente incorrecto o rechazado por los defensores de los derechos humanos.

Ahora bien, la discriminación que pueda darse contra los distintos seres humanos puede ser **formal o informal**, es decir, **prohibida o permitida**. Para el caso, todos los días, de una u otra forma, los seres humanos discriminamos a otros en nuestras actividades diarias. Por ejemplo, contratamos a una persona con más logros académicos o profesionales que otra, desaprobamos créditos bancarios de aquéllos aplicantes que no tienen suficientes bienes con qué respaldar el préstamo, aceptamos en las escuelas o universidades privadas a los más sobresalientes, reprobamos a los alumnos que no demuestran conocimiento de la clase, etc.; sin embargo, ninguna de estas actividades es prohibida o incorrecta porque forma parte del desenvolvimiento natural de las relaciones sociales y no constituyen **discriminación formal o negativa**. Lo que sí entra en la esfera de lo prohibido al momento de discriminar es todo aquello que hagamos en detrimento de otro, pero en relación a sus características como persona, como ser humano, que conlleve detrimento, humillación, demérito u ofensa en su perjuicio. Por ejemplo, si contratamos a una persona sólo por su apariencia física y excluimos a los demás por obesos, desaprobamos créditos bancarios porque el aplicante es de piel oscura, aceptamos en las escuelas o universidades privadas sólo a personas de origen hondureño, prohibiendo la matrícula a extranjeros, reprobamos a los alumnos por ser ateos, etc.

No siempre la discriminación se da contra grupos de personas. También se puede dar contra un solo individuo, pero considerándolo siempre como parte de un grupo de personas que tienen características humanas que dan lugar al rechazo, como por ejemplo su edad, su color de piel, el lugar donde nacieron, etc. Ahora bien, si rechazo a mi compañero de trabajo porque le dieron un ascenso que yo merecía, eso no es **discriminación formal** porque su ascenso no es una característica inherente a él como ser humano, ni tampoco lo rechazo por formar parte de un grupo de personas que menosprecio.

Tampoco habrá que confundir la **exclusión** con la **discriminación**. La **exclusión** consiste en que el Estado aísla a ciertos grupos sociales mediante el descuido intencional o negligente de sus derechos humanos, que los pone en una evidente situación de desventaja social. La **discriminación**, además de la exclusión que presupone y que puede ser cometida tanto por el Estado como por la sociedad, se manifiesta con desprecio, odio, rechazo, ofensas, agresión, demérito o invisibilidad de capacidades y/o un trato despectivo contra un grupo social determinado. Es así como podemos afirmar entonces, que los niños y niñas o los pobres son grupos excluidos pero no discriminados en Honduras, porque la sociedad en general no desprecia



a los niños y niñas ni odia a los pobres, a diferencia de los homosexuales o las mujeres que sí son excluidos(as) y discriminados(as) (homofobia y machismo).

También, para encontrar mayor sentido al concepto de discriminación, es importante notar que los derechos humanos debemos *respetarlos* todos, pero es el Estado el que debe *garantizarlos*. Esto quiere decir, por ejemplo, que como individuo debo respetar la diversidad de extranjeros que residen en la sociedad hondureña y sus derechos, pero es el Estado el que debe idear políticas, aprobar leyes y poner en práctica medidas que prohíban la discriminación contra personas por razón de su nacionalidad u origen. Esto implica que una empresa privada no puede anunciar ofertas de empleo sólo para hondureños sin una justificación válida, porque existe el principio constitucional de igualdad ante la ley y no discriminación, así como otras leyes nacionales y los tratados y convenios internacionales ratificados por Honduras que forman parte del derecho interno. **Es así entonces como la ausencia de políticas estatales, aunque existan leyes vigentes, no puede utilizarse como excusa para discriminar a otros.**

Si bien es cierto que normalmente es el Estado el que adquiere obligaciones en el derecho internacional, no es menos cierto que dentro de esas amplias obligaciones de garantía de los derechos humanos, el Estado puede y debe regular algunas circunstancias que se dan en el ámbito privado porque erosionan los esfuerzos de protección de los derechos humanos. Por ejemplo, el Estado debe regular el respeto a los derechos humanos, y más específicamente, de la no discriminación, en los empleos, centros privados de salud, centros privados de educación, entes comerciales o industriales, etc. **La obligación de garantizar los derechos humanos es del Estado, pero la obligación de respetarlos es de todos.**

Claro está que el principio de no discriminación **no es absoluto**. Habrá casos en que una empresa necesite contratar personas con ciertas características para una actividad en particular, como por ejemplo, mujeres delgadas para un modelaje en pasarela, situación que no podrá dar lugar a quejas por discriminación de hombres o mujeres obesos, por ejemplo. Así también, habrá organizaciones que se dediquen a otorgar becas a estudiantes de un país exclusivamente, por encontrarse estos en reconocida desventaja frente a nacionales de otros países más competitivos. Sin embargo, estas justificaciones siempre estarán sujetas al control de los tribunales de justicia que tendrán la última palabra en la definición de los parámetros de la no discriminación.

Únicamente con el objetivo de lograr la igualdad entre grupos sociales, a veces se dan circunstancias en que el Estado **sí puede permitir la discriminación**. Existen casos en los que se discrimina a un grupo de personas para compensar la desventaja en que se encuentra otro grupo de personas en uno o varios aspectos de sus vidas. Por ejemplo, leyes que ponen cuotas de contratación de mujeres en las empresas conformadas esencialmente por hombres, excluyendo a estos últimos de la posibilidad de optar a esas plazas. También existen leyes que ponen cuotas de aceptación de extranjeros en las universidades conformadas principalmente por nacionales, que no podrán optar a esos espacios. Estas medidas son muy controvertidas, pero para que estén en consonancia con las directrices de los organismos internacionales protectores de los derechos humanos, deben ser temporales, integrales, separar por mérito y no deben discriminar injustificadamente, siendo pertinentes al objetivo único y específico de lograr la igualdad. Algunos autores opinan que el objetivo de estas medidas no debe ser la igualdad de resultados,



como decir, 50 hombres y 50 mujeres, sino más bien la igualdad de oportunidades, independientemente del resultado.

Algunas justificaciones para utilizar la **discriminación positiva** o **acción afirmativa**, como comúnmente se le llama, son:

- Enderezar o reparar injusticias históricas,
- Reparar discriminación social o estructural,
- Crear diversidad o una representación proporcional de los grupos,
- Evitar disturbios sociales,
- Crear una mayor eficacia del sistema socioeconómico y,
- Constituir un medio de construir la nación.²

En conclusión entonces, podemos decir que la **discriminación negativa**, es decir, la que está prohibida, debe cumplir con los siguientes presupuestos:

- Que exista un rechazo, despectivo, expreso o tácito, por acción u omisión, del Estado o de cualquier persona contra otra u otras.
- Que el rechazo se dirija contra una característica natural o adquirida del ser humano (edad, sexo, raza, religión, opinión, cultura, idioma, apariencia física, etc.)
- Que la víctima forme parte de un grupo vulnerable de personas discriminadas o “discriminables”, es decir, que tienen características naturales y/o adquiridas que dan lugar al rechazo en determinadas circunstancias históricas, particulares de una sociedad.
- Que no exista una justificación legal para discriminar a esa persona o grupo de personas (acción afirmativa, discriminación informal).

B. Tipos de discriminación

Hay varios tipos de discriminación, dependiendo si se analiza desde el punto de vista de quién discrimina (autor) o de la forma en que se discrimina. Para el caso, según el **autor de la discriminación**, podemos hablar de discriminación cometida por personas naturales o por personas jurídicas, por agentes del Estado o por particulares, o por instituciones públicas o privadas. Así también, dependiendo de la **forma en que se comete la discriminación**, puede ser formal o informal, normativa o conductual, intencional o no intencional, por acción u omisión, positiva o negativa.

Para el análisis del presente artículo es importante aclarar la diferencia entre la discriminación normativa y conductual, pues las demás tienden a explicarse por sí solas.

La discriminación **normativa** es aquella que se refleja en toda ley, reglamento, ordenanza, norma, política o procedimiento preestablecido ya sea por el Estado o por instituciones privadas. Por ejemplo, la discriminación contra extranjeros residentes cuando **la ley** sólo permite a hondureños

² Tomado del informe del Relator Especial Marc Bossuyt, sobre el concepto y la práctica de la acción afirmativa para la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas.



el ejercicio de cualquier cargo público, o la discriminación contra los adultos mayores cuando las empresas ponen *políticas* que limitan a 35 ó 40 años la edad de contratación.

La discriminación *conductual* es aquella que se refleja en el comportamiento hostil, despectivo y perjudicado de las personas contra grupos específicos. Por ejemplo, el demérito de los machistas a las capacidades de las mujeres como seres humanos, el atropello físico o verbal de los homófobos a los homosexuales y/o transgénero, o el rechazo social e imposición de calificativos ofensivos a aquellos que no profesan ninguna religión.

Muchas veces se puede dar el caso en que los prejuicios arraigados de un individuo contra un grupo específico (conductual) promuevan la adopción de normas o políticas discriminatorias (normativa). Por ejemplo, si el presidente de un banco tiene animadversión contra las personas obesas, ateas o con opinión política diferente, es muy factible que promueva una política en su banco de no contratación de esas personas. Es por esto que es tan importante que se aprueben leyes anti-discriminación aplicables tanto al ámbito público como privado.

También es importante aclarar que la discriminación *intencional*, como su palabra lo indica, es aquella que se comete con la intención de crear el resultado discriminatorio, con ofensas, agresión, demérito o rechazo. Por ejemplo, cuando un grupo de jóvenes infieren agresiones físicas contra un homosexual por intolerar su preferencia sexual.

La discriminación *no intencional* se da cuando se comete un acto discriminatorio, pero no pensando o ignorando las consecuencias discriminatorias que tendrá. A pesar de su carácter no intencional, este tipo de discriminación también se entiende prohibida según los convenios internacionales de protección de derechos humanos que no hacen diferencia en la voluntad de discriminación del autor. Por ejemplo, y esta es la mayoría de los casos en Honduras, cuando se publican ofertas de empleo que imponen requisitos de edad a los aspirantes. Muchos de los empleadores que publican esos anuncios piensan en la necesidad de tener a alguien joven en la oficina, fácilmente adaptable a los cambios, pero no se dan cuenta que con eso están violentando los derechos de los adultos mayores en edad económicamente activa, que también pueden competir por el puesto y que tienen derecho a tener un trabajo para aportar a la economía familiar. Su acción no se hace con la intención de discriminar a los adultos mayores aunque en la práctica sí lo hagan por los prejuicios que tienen arraigados. Se pueden dar casos, entonces, en los que actúo de manera discriminatoria sin pensar o ignorando las consecuencias que tiene mi acción y no por ello estoy exento de responsabilidad.

Para el caso, hay muchas empresas que publicitan sus ofertas de empleo poniendo como requisito “de sexo masculino”, “de buena apariencia” o “de tantos metros de estatura”, frases que evidentemente discriminan a las mujeres o a las personas que, según la subjetividad del empleador, no tienen una buena apariencia física o una altura “aceptable”. Aún y cuando estas empresas no imaginen las consecuencias discriminatorias que fomentan con esos anuncios, bajo ningún concepto están exentos de respetar los derechos humanos.

C. *¿Cómo se castiga la discriminación?*



La discriminación puede castigarse de varias maneras pero la más común es por la vía penal, considerándola como un delito, lo que indica que cada Estado es responsable de incluir la discriminación dentro de su legislación penal nacional. En la legislación hondureña se penaliza la discriminación como delito en una forma vaga y se encuentran algunos esfuerzos aislados como es la ley de igualdad de oportunidades que prohíbe la discriminación por edad en el empleo y desarrolla una acción afirmativa en beneficio de las mujeres. También hay otros esfuerzos como la ley que protege a la tercera edad o a las personas VIH positivo, pero no hay una política integral anti-discriminación, por lo que muchos grupos están todavía excluidos de la protección estatal.

Por otro lado, Honduras ha aprobado algunos convenios internacionales que protegen los derechos humanos y, por consiguiente, el principio de igualdad o no discriminación, así como también existen muchas declaraciones y normas consensuadas entre los Estados de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) o de la Organización de Estados Americanos (OEA) sobre diversos temas relacionados que aplican a Honduras. Para el caso tenemos:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convención para la eliminación de la discriminación racial.
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas.
- Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales.
- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones.
- Conferencia mundial contra el racismo, 2001.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Declaración de los derechos del retrasado mental.
- Declaración de los derechos de los impedidos.
- La protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de la salud mental.
- Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos.
- Instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos.
- Declaración de compromiso en la lucha contra el VIH/SIDA.
- Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven.

Aún cuando hay una vasta gama de opciones a nivel internacional que obligan al Estado de Honduras en materia de no discriminación, no hay que dejar a un lado la legislación nacional.



La Constitución de la República declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana en su artículo 60. La ley de igualdad de oportunidades para la mujer, publicada mediante decreto 34-2000, establece en sus artículos 46 y 55:

ARTÍCULO 46.- El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación.

ARTÍCULO 55.- Se prohíbe a los patronos y patronas, empleadores y empleadoras, anunciar por cualquier medio sus ofertas de trabajo y especificar como requisito el sexo, la edad, la religión o el estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza del trabajo o empleo éste requiera de características especiales. En este caso, el patrono o patrona debe previamente tener la autorización de la Inspectoría del Trabajo para publicar dicho aviso.

Por otro lado, el Código Penal establece como delito la discriminación en su artículo 321 que fue reformado mediante decreto 191-96, publicado en el Diario oficial La Gaceta el 8 de febrero de 1997, leyéndose así:

Artículo 321. Será sancionado con reclusión de tres (3) a cinco (5) años y multa de treinta mil (L.30,000.00) a cincuenta mil lempiras (L.50,000.00) quien haga objeto de discriminación a otra persona por motivo de sexo, raza, edad, clase, religión, militancia partidista o política, adolecimiento de alguna discapacidad y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. Si el responsable es extranjero se le expulsará del territorio nacional una vez cumplida la condena.

También es importante tener presente la posibilidad que siempre existe de llevar el caso a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la que eventualmente decidirá si el caso se somete a la Corte Interamericana de Derechos Humanos en contra del Estado de Honduras.

En resumen, Honduras cuenta con mecanismos teórico-legales para hacerle frente al problema de la discriminación en general, pero si se analiza con detenimiento, el ámbito del trabajo y la escuela³ es donde el ser humano tiene mayor compromiso, ya sea para dar soporte a la economía propia y/o familiar o para educarse y tener mejores posibilidades de empleo, que eventualmente den mejor soporte a la economía propia o de su familia. La decisión de abandonar el trabajo o la escuela no se toma con igual facilidad que abandonar un parque, una reunión social o un centro comercial donde se es víctima de discriminación. Esto quiere decir que en estos dos ámbitos hay una cierta relación jerárquica que pone en desventaja a los empleados o estudiantes, frente a las decisiones, acertadas o desacertadas, que tome el jefe en el trabajo o el director o profesor en la escuela. Entonces, si ya existe esa relación donde una parte está en desventaja en relación a la

³ Entiéndase por escuela también el colegio o la universidad.



otra, con mayor razón debe tenerse extremo cuidado en las decisiones que se toman para que no se violenten los derechos humanos y se trate a todos por igual en el empleo y en la educación.

Discriminación laboral

Como se ha dicho anteriormente, la discriminación en el ámbito laboral es una de las más peligrosas en tanto existe una relación jerárquica que pone en desventaja al empleado o potencial empleado, frente a las prácticas discriminatorias del empleador, pues cuando este tiene un prejuicio arraigado que lo manifiesta en sus normas institucionales o en su conducta, siempre resultan repercusiones contra las características naturales y/o adquiridas de un ser humano, las que a su vez constituyen discriminación prohibida por las normas y convenios nacionales e internacionales.

Si el principio de igualdad prohíbe la separación injusta de los individuos por sus características de edad, sexo, raza, religión, cultura, apariencia física, etc., ¿cómo lograr entonces un equilibrio entre la no discriminación y las necesidades laborales de una empresa?

De todos es entendido que cada empresa tiene distintos requerimientos sobre sus empleados, dependiendo de su giro y del grado de exigencia de los empleadores sobre su personal. Pues bien, para ello los gerentes de recursos humanos, jefes de personal o sus equivalentes, elaboran los requisitos de cada puesto, tomando en cuenta las necesidades de la empresa. A raíz de ello, hay entonces tres fases en las que un empleador puede manifestar su discriminación contra una o más personas: a) En la etapa de **contratación** con las ofertas de empleo, las convocatorias y las entrevistas preliminares, b) En la **relación laboral** con las capacitaciones, ascensos, traslados, descensos, sanciones y, en general, movimientos de personal, y, c) En el **despido** cuando se hace de manera indirecta o por causas injustificadas.

Existe una regla general muy importante que todo empleador debe seguir: **En ningún momento de la contratación, relación laboral y despido se pueden utilizar criterios basados en las características naturales⁴ del ser humano** referentes a edad, origen, raza, color de piel, sexo, capacidad o salud mental y motora, preferencia sexual, identidad de género, apariencia física, etc. **Toda decisión laboral debe estar basada en criterios profesionales y/o académicos exclusivamente.** Por ejemplo, un empleador no puede descartar un candidato a un puesto porque es muy joven, pero sí puede hacerlo porque no tiene los años de experiencia que el puesto demanda. Si para ser Gerente General de la empresa se requiere que el candidato sea administrador de empresas y que tenga 15 años de experiencia en gerencia general, es lógico que un administrador de empresas de 25 años de edad no reunirá los requisitos, no por ser joven, sino por no tener los años de experiencia que se requieren para desempeñar a cabalidad el puesto.

En ese caso debe tenerse mucho cuidado en no malinterpretar la norma general, en el sentido de que se pudieran poner 15 años de experiencia de manera deliberada para evitar jóvenes profesionales en la empresa. Esa sería la lectura equivocada de la premisa. El único objetivo de

⁴ Las características **naturales o inherentes** son las que tendremos en nuestra vida hasta que dejemos de existir y que no podemos hacer nada por cambiarlas porque forman parte de nuestro ser, como es la edad, el sexo, el origen o lugar donde nacimos.



los requisitos del puesto debe ser la búsqueda del candidato idóneo para desempeñarlo bien. Los requisitos de una oferta de empleo no deben utilizarse por el empleador para lograr impulsar sus prejuicios en forma oculta.

Otra regla general muy importante que todo empleador debe tomar en cuenta es que **no se deben tomar decisiones laborales que afecten algunas de las características adquiridas o aprendidas del ser humano**, como ser la religión, opinión, cultura, idioma natal, posición económica (riqueza/pobreza), y otras. Por ejemplo, un empleador no puede despedir un empleado por ser de otra religión distinta a la suya o por compartir ideas con el partido político de oposición.

Ahora bien, las dos premisas anteriores tienen una excepción general que debe valorarse en cada caso en particular y con mucha cautela: **Algunos criterios profesionales de la empresa pueden ser las mismas características naturales y adquiridas de la persona, lo cual descarta la discriminación.** A esto es lo que se refiere el artículo 55 de la ley de igualdad de oportunidades cuando deja la salvedad de que por la naturaleza del trabajo o empleo, éste requiera de características especiales que puedan requerirse a los candidatos. Por ejemplo, si se trata de una empresa que contrata modelos para trajes de baño pequeños, el requisito de la apariencia física deja de ser una característica natural del candidato para convertirse en una característica profesional. Los modelos mantienen una buena apariencia física como parte de su profesión, por lo tanto, una persona con obesidad que aplica y no la escogen, no podría alegar discriminación en su contra por su apariencia física, pues esa característica, que normalmente es natural del ser humano, es un requisito profesional y exigible por la empresa en el caso del modelaje de prendas pequeñas.

Otro caso ilustrativo es cuando se trata de una persona que adolece de discapacidad y que necesita silla de ruedas para movilizarse y aplica para convertirse en miembro activo de las Fuerzas Armadas, específicamente en el ejército. En estos casos, es justificable que las Fuerzas Armadas requieran de personas con movilidad motora superior e inferior para que puedan entrenarse para ir a la guerra y asumir circunstancias peligrosas para su vida, pero normalmente se acostumbra ofrecerle al candidato un puesto administrativo dentro de la misma institución que no requiera la movilidad de sus miembros inferiores en condiciones de peligro extremo. Esa movilidad entonces, deja de ser una característica natural o adquirida del candidato para convertirse en un requisito profesional necesario para convertirse en miembro del ejército.

Las características naturales tienden a ser más absolutas que las adquiridas, pues no hay nada que la persona pueda hacer para cambiar su sexo, edad, color de piel, etc. En relación a las características adquiridas o aprendidas, sí podemos cambiarlas con relativa facilidad, y no forzosamente serán rígidas o inflexibles por siempre, por ejemplo, la opinión, la religión, el idioma, etc. Con todo, es de tener mucho cuidado con no incluir la educación como una característica aprendida de la persona que no pueda ser objeto de discriminación.

Precisamente la educación es una característica que la persona aprende pero que se ha convertido en un requisito fundamental de muchas empresas que buscan los mejores candidatos para sus puestos. No se puede hablar de discriminación en una oferta de empleo de una empresa que solicita el grado académico de *master* para desempeñar un puesto de gerente, por ejemplo. Es un



requisito académico totalmente justificable por el empleador que no constituye discriminación contra los que no tienen ese grado académico porque la educación es un factor opcional del individuo que busca superarse. El hecho de que muchos hondureños no tengan las oportunidades de educación adecuadas no es imputable, en todo caso, al empleador que busca un *master*, sino más bien al Estado que tiene la obligación de proveer la oportunidad de educación a sus habitantes, por tanto está más relacionado con la definición de exclusión del Estado que se explicó anteriormente y no con discriminación.

En resumen, detectar si un requisito en una oferta de empleo es discriminatorio no es tarea fácil. Tampoco es fácil para los empleadores evitar criterios discriminatorios en las relaciones laborales con sus empleados, pues las reglas no son absolutas ni rígidas. Todas tienen su flexibilidad y excepciones, dependiendo de cada caso en particular. Con todo, en un Estado de Derecho, en caso de conflicto la decisión debe quedar en manos de un juez que resuelva la controversia planteada por las partes.

Monitoreo de discriminación en ofertas de empleo

Para medir todas las etapas en que un empleador puede discriminar se requieren estudios focalizados en una muestra de empresas públicas y privadas, para entrar en detalle sobre las relaciones laborales y los movimientos del personal que ahí labora, de manera que se puedan identificar prácticas discriminatorias. En virtud de que las empresas acostumbran publicitar las ofertas de empleo en la etapa de contratación, resulta fácil entonces hacer un monitoreo en la prensa escrita para detectar la discriminación. Esta es la razón por la cual este artículo se enfoca en la discriminación laboral en las ofertas de empleo, utilizando como fuente los registros de la Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación del Centro de Documentación de Honduras (CEDOH), sobre las ofertas de empleo discriminatorias que se han publicado en La Tribuna, El Heraldo, Prensa y Tiempo desde el mes de agosto de 2005 hasta el mes de septiembre de 2006 (13 meses).

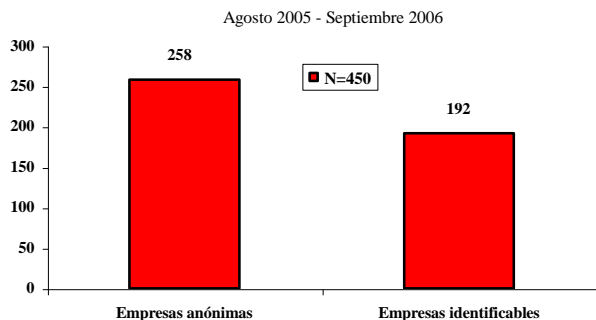
A raíz de ese monitoreo se puede afirmar que los principales factores de discriminación en las ofertas de empleo de las empresas en Honduras son la edad, seguida por el sexo de los candidatos. Esto no quiere decir que no se encuentren casos de requisitos laborales discriminatorios como “evangélico renacido”, “de cara y cuerpo bonito” o “de estatura alta”, aunque estos suelen suceder con menor frecuencia que los relacionados con edad y sexo.

Dentro del período en estudio, hubo 1,038 ofertas discriminatorias por razón de edad y 450 ofertas discriminatorias por razón de sexo, es decir, ofertas de empleo sólo para hombres. La gran mayoría fueron ofertas de empleo de empresas comerciales, pero siempre hubo casos de instituciones estatales, sin fines de lucro u organismos no gubernamentales. De esas ofertas de empleo, también la mayoría fueron de empresas diferentes, siendo muy pocas las que repetían la discriminación en varias ocasiones para puestos diferentes. Esto con la salvedad de que varias empresas publicaron en repetidas ocasiones su anuncio en diferentes días y periódicos, aunque se tratase de un sólo puesto de trabajo.



En el caso de la discriminación por sexo, el 55.6% de las empresas que ofertaron sus empleos

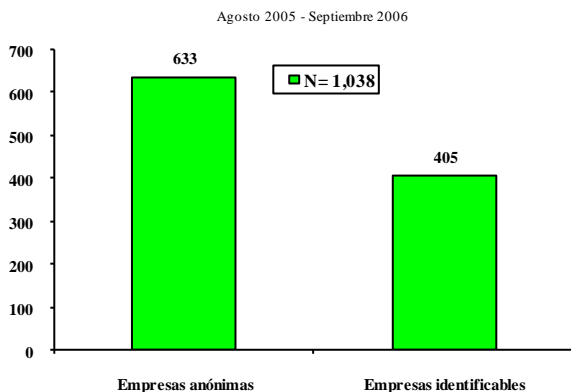
Gráfica 1
Ofertas de empleo discriminatorias por sexo,
según el tipo de empresa
En número de casos



Fuente: Elaboración propia en base a registros de la Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación del Centro de Documentación de Honduras.

fueron anónimas, es decir que con la lectura del anuncio no puede deducirse de qué empresa se trató, situación muy grave, pues además de la actividad discriminatoria que se está promoviendo, el anonimato parece ser el escudo de protección de empresas que violan la ley. Para el caso de la discriminación por edad, las empresas anónimas constituyeron el 61%.

Gráfica 2
Ofertas de empleo discriminatorias por edad,
según el tipo de empresa
En número de casos



Fuente: Elaboración propia en base a registros de la Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación del Centro de Documentación de Honduras.

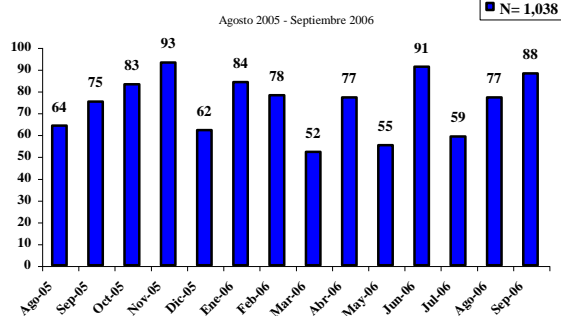
Los meses en que se publicaron más ofertas de empleo discriminatorias por razón de edad fueron noviembre de 2005 y junio y septiembre de 2006. En el caso de las ofertas de empleo que discriminaron por razón de sexo, se publicaron con más frecuencia en los meses de octubre y noviembre de 2005 y enero de 2006. Ambas coincidieron en el mes de noviembre de 2005 como el mes en que más discriminación hubo

en ofertas de empleo.

Entre los puestos que se ofrecieron sólo para hombres están: administradores, agentes de ventas, arquitectos, asistentes, auditores, cajeros, conserjes, cobradores, directores de escuela, gerentes, ingenieros, profesores, supervisores, etc.

Los rangos de edad que se requirieron en las ofertas de empleo son bastante variados, pero muchos parecen coincidir en excluir a personas mayores de 35 años. También hay rangos que excluyen a los jóvenes profesionales,

Gráfica 3
Ofertas de empleo discriminatorias por edad,
según el mes de ocurrencia
En número de casos

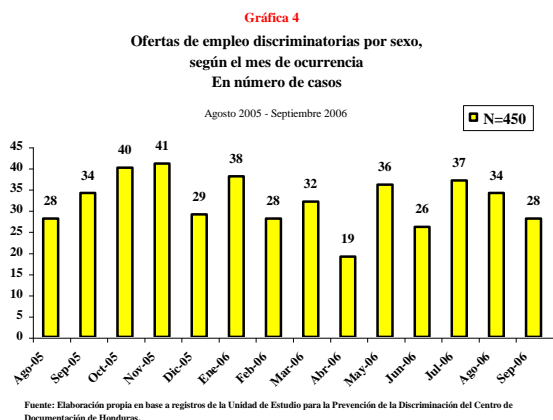


Fuente: Elaboración propia en base a registros de la Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación del Centro de Documentación de Honduras.



generalmente en los tempranos veintes. Los rangos de edad predominantes en las ofertas de

empleo discriminatorias que se estudiaron son generalmente irracionales, pues escogen edades como 23 a 32 años ó 27 a 34, sin ningún criterio científico, objetivo que indique las razones para escoger esas edades y no otras. Normalmente muchos empleadores acostumbran utilizar sus malas experiencias con algunos empleados aislados como único criterio para generalizar requisitos discriminatorios de edad y sexo a nuevos candidatos.



Prácticamente se puede afirmar que una persona de 36 años y más tiene las puertas cerradas en el mercado laboral hondureño, a pesar de ser la edad en que generalmente necesita un mayor ingreso económico y estabilidad laboral para contribuir al núcleo familiar y asegurar desde esa edad su retiro. Lo mismo sucede con las mujeres profesionales que son deliberadamente excluidas de las ofertas de empleo, como si el sexo definiera la eficiencia, puntualidad, disciplina o buen desempeño del candidato. Recordemos incluso que las frases genéricas como “las mujeres son más puntuales que los hombres” son, según estudiosos del tema, normalmente indicadores de prejuicios injustificados y discriminatorios.

Vale la pena aclarar que si bien muchos rangos de edad en las ofertas de empleo son discriminatorios, no se puede negar que hay casos en que resulta razonable que se exija la mayoría de edad, por ejemplo en el caso de abogados que deben comparecer en nombre de sus clientes en los tribunales de justicia y ser mayores de edad. No obstante lo anterior, los casos justificados son muy poco comunes, pues como se explicó anteriormente, en lugar de exigir una edad específica al candidato (característica natural), debe exigirse la cantidad de años de experiencia o grado académico que el puesto requiere para desempeñarse bien. Por ejemplo, si se requiere un ingeniero con grado académico de doctorado para impartir clases en un programa de maestría en una universidad, difícilmente llegará un candidato de 21 años, pues para obtener el grado académico de doctorado, normalmente se necesita dedicar muchos años de estudio después de obtener la licenciatura. Es así entonces como el requisito de edad es, en la gran mayoría de los casos, innecesario y discriminatorio.

Esta práctica en las empresas en Honduras de discriminar en las ofertas de empleo por edad y sexo parece haberse convertido en un patrón de conducta que no refleja intención de los empleadores en el resultado discriminatorio, sino más bien un grave desconocimiento del tema, de los derechos de los ciudadanos, de las prácticas modernas en países más desarrollados y de la legislación nacional e internacional que sanciona la discriminación. El problema es que aún y cuando los empleadores no tienen la intención de discriminar a las personas en general, la oferta de empleo la publican con la intención clara de excluir a los candidatos de cierta edad o sexo y eso es suficiente para considerarlos responsables legalmente por actos de discriminación en Honduras.



En las ofertas de empleo discriminatorias que se analizaron, se observó con mucha frecuencia que los mismos periódicos acostumbran discriminar cuando buscan personal para trabajar en sus empresas y lo hacen de manera reiterada. Esto nos lleva al tema de la corresponsabilidad que deben tener también los medios de comunicación al difundir ofertas de empleo discriminatorias, y más aún cuando se trata de empresas anónimas.

En países con más experiencia que el nuestro en temas de libertades civiles y prácticas de igualdad entre individuos, se acostumbra pasar la responsabilidad legal a los medios de comunicación de no publicar anuncios discriminatorios de cualquier tipo, so pena de sancionarlos con la misma severidad que los autores. Esto se acostumbra así para que los mismos medios de comunicación, que son el principal canal para las ofertas de empleo, funcionen como entes desmotivantes de la discriminación laboral.

En resumen, en Honduras existe una discriminación laboral flagrante en ofertas de empleo que son prohibidas por las leyes nacionales y los convenios internacionales ratificados por nuestro país. Lamentablemente no existe conciencia en los órganos facultados del Estado para promover acciones contra los autores de la discriminación, pero lo que es aún más preocupante, esa conciencia también está ausente en los titulares de los derechos que son víctimas constantes de discriminación y no demandan la acción pronta y oportuna del Estado. La intención del Congreso Nacional de aprobar una ley general anti-discriminación no debe ser otro esfuerzo aislado que expone nuevamente el problema ya descrito en otras leyes, sino más bien una legislación concreta, integradora, vasta, que aborde el tema de la discriminación desde los distintos ámbitos en que puede manifestarse y que exprese claramente la responsabilidad, no sólo de los autores de la discriminación, sino también de las autoridades llamadas a velar por el principio de igualdad y que no lo hacen.