

SOCIEDAD

Se solicitan menores de 35

Después de esta edad los trabajadores se convierten en un “inconveniente” para las empresas. Aunque con experiencia, los contratistas se excusan en su “inadaptabilidad” y su “poca capacidad de actualización”

MARTHA EVA LOERA
mmata@redudg.udg.mx

Ricardo Ramos está desempleado. Tiene 46 años. Las empresas no lo contratan por su edad. Lo consideran muy viejo para trabajar. La necesidad lo ha orillado a tomar chambas eventuales: “Hago trabajos de fontanería, pinto casas, albañilería, lo que se pueda. Tuve mi último empleo fijo hace dos años. Era técnico electricista, pero la empresa cerró”.

Y continúa: “Me ponen muchos peros por mi edad. No me lo dicen directamente, pero me doy cuenta. Busque chamba hasta de obrero. Toqué muchas puertas, pero nada. Me afecta no tener trabajo fijo. No tengo Seguro Social, ni demás prestaciones que da la ley como reparto de utilidades, ni vacaciones, ni derecho a pensionarme, ni nada. Vivo al día, si me enfermo, pues, tengo que vivir de mis ahorros y pagar la curación. Voy a tener que trabajar hasta que mi cuerpo aguante, no queda de otra”

Lamentablemente, Ricardo apenas gana para sobrevivir. “Hace dos años recibía tres mil pesos quincenales, ahora, como eventual pues los ingresos no son fijos. En promedio gano dos mil pesos”.

Es un hecho. En México disminuyen las probabilidades de conseguir trabajo a partir de los 36 años. La situación para los mayores de 45 es aún peor. La barrera para emplearse es más difícil de saltar. Prácticamente para ellos es imposible encontrar un empleo en las condiciones actuales afirmó Enrique Cuevas Rodríguez, profesor investigador del Departamento de Métodos Cuantitativos, del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA).

La experiencia es sacrificada en aras de la juventud, en un país donde muchas cosas pueden suceder. “Aquí se busca el menor precio con el mayor beneficio. Se regatean los sueldos y se exige una alta productividad. Las empresas no invierten en sus recursos humanos y como no están dispuestas a pagar como se debe prefieren emplear a personas más jóvenes que no van a exigir salarios altos debido a su poca experiencia”.

Las empresas argumentan que las personas de arriba de 35 años o más tienen conocimientos obsoletos, pierden habilidades laborales y son menos productivos. Estas son razones falsas. Ocultan la verdadera razón: no quieren pagar un sueldo acorde a las necesidades de una persona que tiene 35 o más años.

Números engañosos

La tasa de desempleo para la población económicamente activa hasta los 17 años es de seis por ciento; en los rangos de edad de 18 a 35 años es de 4; para los mayores de 35 hasta 45 es de 2 por ciento y para los mayores de 45 de 1.7 por ciento, indicó Enrique Cuevas.

Las dos últimas tasas parecen las más bajas de la Población Económicamente Activa. Sin embar-



▲ En México no existe ninguna ley que proteja a los mayores de 35 años de discriminación laboral.
Foto: Adriana González

go, lo es porque los mayores de 35 ponen su propio negocio, en la mayoría de las ocasiones dentro de la informalidad. Aproximadamente el 70 por ciento de los micronegocios (los que tienen menos de 15 empleados) son informales.

Cuestiones de género y de ley

“Busco trabajo de lo que sea, pero no encuentro. Siempre es lo mismo: me dan largas: ‘Espérese un tiempo’, ‘Luego le llamamos’... pasan los días y nada, sigo desempleada. Tengo un año así”, cuenta Francisca Castro, quien tiene 40 años de edad.

“Donde quiera que voy solicitan personas con máximo 35 años de edad. No es justo porque uno tiene mucha experiencia. Yo sé cocinar, sé manejar un comercio, sé hacer muchas cosas. No se vale”.

En el caso de ellas, al impedimento de la edad se une el simple hecho de ser mujeres. El asunto va más allá de la filosofía de una empresa. “Cuando un gerente o un directos solicita candidatos para un puesto específica cuáles son las características que desea en éstos. Si uno manda tres candidatos muy buenos: una mujer de 25 años, un hombre de 30 y otra mujer de 35. A la última no la toman en cuenta. La de 25 años, si tiene una buena presencia, aunque no cubra el perfil. En ocasiones cuenta con más posibilidades de ser empleada, sobre todo si el jefe es hombre”, dijo Lorena Palomino quien trabajó como gerente de recursos humanos en una empresa local con presencia internacional.

La consultora aclaró que hay algunas empresas que sí luchan por el respeto a la diversidad, pero quien maneja a éstas son seres humanos que

a veces aplican sus propios prejuicios.

“A las mujeres se les considera como un gasto mayor por lo que representan sus incapacidades por maternidad y por el rollo hormonal. Son cuestiones que se platican, incluso, a nivel interno dentro de las organizaciones. Muchas veces, si se casan y tienen hijos no las toman en cuenta”.

Para los hombres no hay tanta discriminación. No se fijan tanto si son casados, solteros, si tienen hijos, puesto que se tiene la idea de que ellos no se ocupan tanto de las necesidades familiares, pero está muy marcada la edad de los 35 años, en los niveles medios. En rangos más altos, a niveles gerenciales y directivos los 45 años es una edad muy atractiva por el rango de experiencia. Para niveles gerenciales las posibilidades de las mujeres se reducen a los 40 años.

En México no existe alguna ley que proteja a los mayores de 35 años de la discriminación laboral. Este no era un problema hace 20 o 30 años. Desde que empezó el proceso de apertura comercial, de innovación y competitividad surgió este fenómeno, señaló el investigador analista del desempleo en México, indicó Enrique Cuevas.

Modificar la ley de trabajo que contemple regulaciones en ese sentido implica afectar intereses de terceros. “Están entrapados los asuntos de la nueva cultura laboral por los conflictos entre trabajadores y empresarios. Por su parte, el gobierno ha mostrado una incapacidad absoluta para dirigir los cambios. No ha sido capaz de sobreponerse a los grupos políticos y sociales que están en confrontación”. *