



ISSN: 1886-8452

Vol. 3 Número 10, junio 2011

<http://www.eumed.net/rev/tecsistecat1/index.htm>

## EL DESTINO YA NOS ALCANZÓ OBSOLETO A LOS 35 AÑOS

Brunhilde Neumann Aranzubia  
[riondaji@hotmail.com](mailto:riondaji@hotmail.com)

## ÍNDICE

<b>Temario</b>	<b>Pag.</b>
1. Introducción	2
2. Delimitación	2
3. Marco teórico	
3.1 Población	3
3.2 Empleo	6
3.3 Proyecciones empleo-población	7
3.4 Edad y educación	8
3.5 Desocupación por edad	10
3.5 La edad sí importa	11
4. Portales de empleo	13
4.1 Portales gubernamentales	14
5. <i>¿Head hunters?</i>	21
6. Visión de los empleadores	23
7. El perfil de los cuarentones	25
8. Testimonios	26
Conclusiones	54
Propuestas	56

# El destino ya nos alcanzó Obsoleto a los 35 años

## 1. INTRODUCCIÓN

Una de las principales preocupaciones de México es precisamente el desempleo. El país ha padecido crisis financieras desde los setenta, no las hemos podido superar y se han agravado a lo largo de los años, sobre todo al surgir nuevos conflictos financieros, nacionales y mundiales que repercuten en nuestra economía, siempre supeditada a los mercados internacionales.

En el 2009 el Índice Global de la Actividad Económica (IGAE) cayó un 5.29% en octubre del 2009 a tasa anual y se expandió apenas un 0.46% en febrero, tras caer un 1.03% el mes previo<sup>1</sup> Ante esta situación si la economía no se reactiva lo suficiente, lógicamente no se generarán los empleos necesarios para cubrir a la población económicamente activa desempleada.

Las cifras de desocupación, según los reportes oficiales, empeoraron en el 2009 y en este 2010 a pesar del optimismo gubernamental el desempleo continúa y continuarán mientras no se apliquen políticas económicas apegadas a nuestra realidad.

El hecho de no conseguir trabajo muchas veces no es por falta de estudios, capacitación o experiencia, sino por la edad. En el presente estudio se demostrará, precisamente, que el tener mayor de 35 años es un impedimento para, al menos, conseguir una entrevista de trabajo.

En esta clase de discriminación contribuyen todos los sectores: público, privado y social. No hay normas para evitarlo. En los anuncios, publicados principalmente en los portales de empleo, se puede verificar el rango de edades que piden los empleadores: 80% de ellos es hasta los 35 años de edad.

La investigación se apoyará con estadísticas de empleo comparadas con la población mayor de 35 años y su nivel de estudios. Se sacarán conclusiones y se darán propuestas para revertir esta tendencia, que se verá agravada a futuro de acuerdo con las proyecciones de edad y el aumento de la esperanza de vida.

## 2. DELIMITACIÓN

En el presente estudio se analizará cómo esta condicionante de edad va indirectamente proporcional al envejecimiento paulatino de la población mexicana, principalmente la económicamente activa.

Se revisarán específicamente los anuncios publicados vía Internet, a través de los portales de empleo, entre ellos, los que manejan las empresas privadas, tales como: computrabajo, occ, bumeran, acciontrabajo, teempleo, opcionempleo, eltalento, entre otros, así como los que administra el gobierno federal: empleo.gob.mx, y trabajaen.gob.mx, que se han diseñado

---

<sup>1</sup> Cnnexpansión.com, 27 de abril de 2010, <http://www.cnnexpansion.com/economia/2010/04/27/actividad-economica-sube-342-en-mexico>

como bolsas de trabajo, a través de los cuales las empresas y el sector público difunden sus vacantes.

También se analizará la labor de todas esas empresas que se dedican al reclutamiento de personal, intermediarios entre las empresas y los desempleados, Ellos son un factor determinante ante esta situación.

Estas empresas, denominadas “*outsourcings*”, “*head hunters*”, “bolsas de trabajo”, difunden sus vacantes en los portales antes mencionados. En la mayoría de los casos, los buscadores de empleo no tienen oportunidad de reconocerlos. Además, reclutan trabajadores como un “traje a la medida” sin hacer conciencia de la realidad mexicana.

Otro criterio de análisis son los comentarios de las personas desempleadas, mayores de 35 años, difundidos precisamente en los *blogs* en línea de periódicos y en portales de empleo, a fin de tener un panorama completo de sus inquietudes y problemática.

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Población

Actualmente, la estructura demográfica, presenta una forma piramidal típica de una población fundamentalmente joven: el 32.85% de la población es menor de 15 años; el 37.52% se encuentra entre los 15 y 34 años; el 24.9% tiene entre 35 y 64 años; mientras que el 4.6% tiene 65 años y más.<sup>2</sup>

Según el Censo de Población y Vivienda de 2005 (último oficial) la población mexicana que fluctúa entre los 35 y los 65 años (edad para tener derecho a una jubilación) suma alrededor de 28 millones de personas. Según cifras del INEGI para el 2010 el 40% de la población tendrá entre 35 y 50 años de edad. Conforme va pasando el tiempo, irán aumentando paulatinamente los habitantes que se ubican en estas edades e irán disminuyendo las menores a las mismas, esto según proyecciones considerando el índice de natalidad y el aumento de la esperanza de vida.

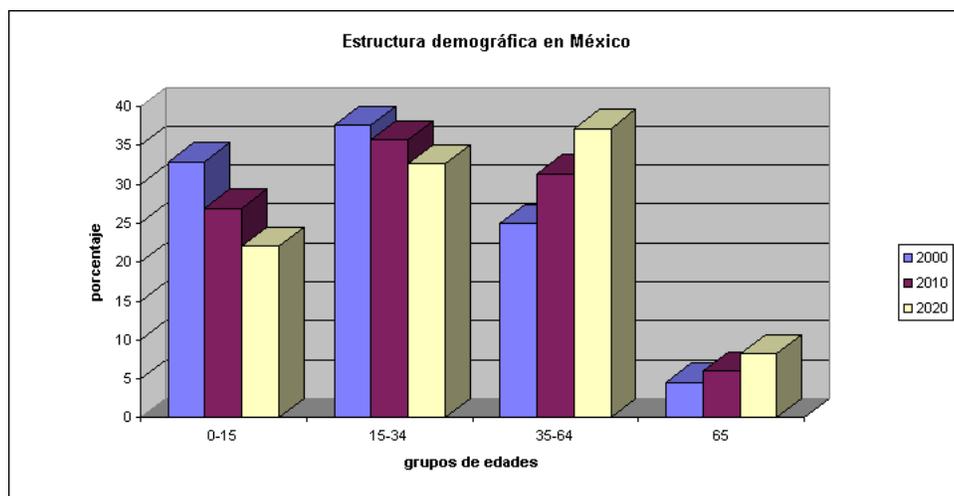
Se estima que para el año 2010, la proporción de la población menor a los 15 años disminuirá al 26.9%; así mismo, la población entre los 15 y 34 años también presentará cambios al decrecer 35.7%; mientras que la población de 35 a 64 años y la 65 años y más, se incrementará a 31.34% y 60.5%, respectivamente.

Para el año 2020, la población mexicana reflejará el envejecimiento, donde la de menor a los 15 años representará el 22.04%; la población entre los 15 y 34 años el 32.58%; mientras que la que se ubica entre los 35 y 64 años se incrementará significativamente al 37.15%; la de 65 años y más representará el 8.22% de la población, el doble de lo que se registra actualmente. (Véase gráfica siguiente)<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Cordera, Rolando *Condiciones sociodemográficas en México*.  
[http://www.rolandocordera.org.mx/esta\\_nac/e\\_nacio.htm](http://www.rolandocordera.org.mx/esta_nac/e_nacio.htm)

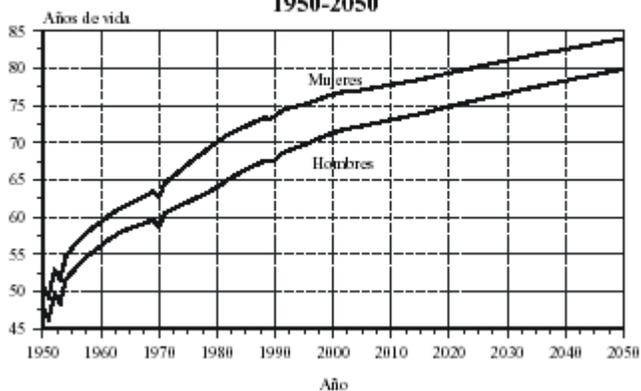
<sup>3</sup> *Idem*.



De acuerdo con estas previsiones, las esperanzas de vida (véase la gráfica y el cuadro siguiente) aumentarían de 74.6 años en 2005; a 75.4 en 2010; 78.8 en 2030 y, .finalmente, a 81.9 años (79.9 para hombres y 83.9 para mujeres) en 2050.<sup>4</sup>

PROYECCIONES DE LA POBLACIÓN DE MÉXICO 2005-2050

**Gráfica 2. Esperanzas de vida al nacimiento por sexo, 1950-2050**



Fuente: Estimaciones del CONAPO.

<sup>4</sup> Conapo, *Proyecciones de la población en México 2000-2050*. <http://www.conapo.gob.mx/00cifras/proy/Proy05-50.pdf>

**Cuadro 2. Población media por sexo y grupos quinquenales de edad, 2005-2050**

Edad	2005	2010	2015	2020	2030	2040	2050
	<b>Total</b>						
Total	103 946 866	108 396 211	112 310 260	115 762 289	120 928 075	122 936 136	121 855 703
0-4	10 449 530	9 493 079	9 184 863	8 950 676	8 224 259	7 332 346	6 722 902
5-9	11 118 417	10 166 109	9 234 928	8 937 528	8 416 569	7 555 113	6 813 747
10-14	10 972 772	10 830 431	9 907 371	9 002 446	8 495 408	7 810 631	6 966 501
15-19	10 400 539	10 453 089	10 324 392	9 448 075	8 315 246	7 834 754	7 035 384
20-24	9 522 244	9 787 559	9 848 107	9 740 869	8 111 700	7 662 068	7 048 908
25-29	8 834 814	9 062 996	9 329 047	9 398 454	8 539 550	7 521 567	7 094 338
30-34	8 316 142	8 535 092	8 772 859	9 036 662	9 041 571	7 550 794	7 141 866
35-39	7 444 245	8 104 443	8 335 982	8 579 308	8 931 605	8 155 118	7 193 702
40-44	6 416 748	7 273 192	7 934 955	8 176 056	8 694 486	8 741 500	7 322 561
45-49	5 255 443	6 254 607	7 105 217	7 767 048	8 275 048	8 653 853	7 937 788
50-54	4 095 479	5 089 478	6 073 183	6 915 508	7 836 994	8 382 315	8 475 784
55-59	3 204 335	3 922 136	4 890 207	5 853 685	7 344 069	7 892 425	8 309 609
60-64	2 511 506	3 011 235	3 700 893	4 632 496	6 382 086	7 321 864	7 906 712
65-69	1 922 627	2 290 174	2 757 184	3 405 399	5 176 243	6 603 657	7 202 464
70-74	1 404 183	1 674 694	2 001 161	2 422 553	3 818 151	5 379 439	6 300 300
75-79	960 251	1 141 892	1 363 465	1 638 551	2 514 980	3 939 388	5 168 266
80-84	600 427	706 312	840 152	1 010 027	1 521 179	2 499 441	3 656 705
85-89	310 678	380 609	447 938	537 587	813 151	1 321 374	2 178 841
90-94	148 831	157 032	192 353	229 073	351 054	569 794	1 005 365
95-99	48 641	51 942	55 216	68 528	105 788	176 071	314 485
100 o más	9 014	10 110	10 787	11 760	18 938	32 624	59 475

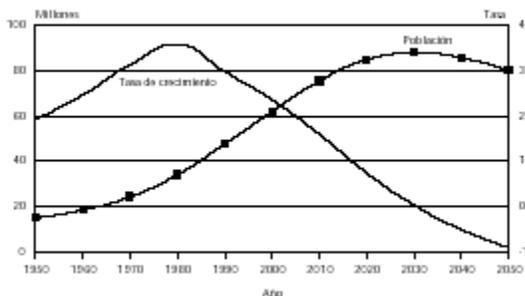
Fuente: Conapo, *Proyecciones de población en México 2005-2050*.

<http://www.conapo.gob.mx/00cifras/proy/Proy05-50.pdf>

Por lo que respecta a la población en edad de trabajar aumentó rápidamente entre 1950 y 1980. Así, mientras que a mitad del siglo pasado su volumen ascendió a 14.8 millones de personas, con una tasa de crecimiento anual de 1.92 por ciento, treinta años más tarde, en 1980, su dinámica ya había alcanzado el nivel máximo histórico (3.57 por ciento) y una población de 34.1 millones.

En las dos décadas siguientes, su crecimiento se desaceleró gradualmente hasta alcanzar una tasa de 2.35 por ciento anual en el año 2000, si bien el tamaño de esta población ya era en ese año de 61.7 millones de personas. Cabe hacer notar que, con esa dinámica, cada año ingresan a este amplio grupo de edades poco menos de 1.5 millones de personas, que es un volumen inédito en la historia demográfica de México (véase la gráfica siguiente).<sup>5</sup>

Grafica 4.  
Población y tasa de crecimiento  
de la población de 15 a 64 años de edad, 1950-2050



Fuente: estimaciones y proyecciones del CONAPO.

<sup>5</sup> Conapo, Retos y oportunidades del cambio en la estructura por edades de la población. <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/sdm/Lapoblacion/15.pdf>

Se prevé que en las tres siguientes décadas, esta población continuará aumentando su tamaño y con ello lo hará el potencial productivo y de creación de riqueza de nuestro país. El número de personas en edad laboral alcanzará 75 millones en 2010 (cuando su tasa de crecimiento se reducirá a 1.6 por ciento anual y el incremento anual de efectivos a 1.2 millones) y en 2030 será de 88 millones. Cabe hacer notar que en ese último año la dinámica de crecimiento de la población de entre 15 y 64 años estará muy cercana a cero.<sup>6</sup>

### 3.2. Empleo

Según estadísticas del INEGI, la **tasa de desempleo de México subió a un 5.42% en abril de este año**, comparada con el 4.81% del mes previo, y de 5.8% en enero de este año (véase cuadro siguiente). Entre enero y marzo pasados, la población desempleada en el país fue de 2.5 millones de personas, siendo la más alta para los que se ubican entre los 40 y 49 años, rango a la que pertenecen los jefes de familia.

Desempleo	
Nacional	
Periodo	Tasa de Desocupación (%)
2000	2.6
2001	2.8
2002	3.0
2003	3.4
2004	3.9
2005	3.6
2006	3.6
2007	3.7
2008	4.0
2009	
I	5.1
II	5.2
III	6.2

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

Asimismo, el INEGI presenta los resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondientes al periodo enero-marzo de 2010. Durante el primer trimestre de este año, la Población Económicamente Activa (PEA) del país se ubicó en 46.1 millones de personas, que representan el 58.1% de la población de 14 años y más.

En ese periodo, un total de 43.6 millones de personas se encontraban ocupadas, cantidad superior en 718 mil personas respecto a las del trimestre comparable de 2009. La población

<sup>6</sup> Idem.

subocupada registró 4.1 millones de personas en el primer trimestre de 2010 alcanzando una tasa de 9.4% de la población ocupada.

En el trimestre de referencia la población desocupada se situó en 2.5 millones de personas y la tasa de desocupación equivalente fue de 5.3 por ciento.

### 3.3 proyecciones empleo-población

Si las premisas adoptadas para el futuro comportamiento demográfico y laboral se cumplieran, la población económicamente activa del país aumentaría de 36.6 millones en 1995 a 43.3 en 2000 y hasta 68.8 millones en 2050, alcanzando su máximo histórico de 70.5 millones en 2040 —casi el doble que 45 años antes—, como se puede ver en el panel superior izquierdo del cuadro siguiente.<sup>7</sup>

Cuadro 1. México: Población económicamente activa a mitad de año y movimientos quinquenales por sexo, 1995-2030

Año	Población económicamente activa			Incremento neto		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1995	36 637 162	25 104 426	11 532 736	6 661 484	3 273 017	3 388 467
2000	43 298 646	28 377 443	14 921 203	5 850 606	3 454 144	2 396 461
2005	49 149 251	31 831 587	17 317 664	5 456 577	3 297 330	2 159 247
2010	54 605 828	35 128 917	19 476 911	4 866 009	2 921 261	1 944 748
2015	59 471 837	38 050 178	21 421 659	4 057 525	2 405 777	1 651 748
2020	63 529 362	40 455 955	23 073 407	3 140 185	1 831 193	1 308 992
2025	66 669 547	42 287 148	24 382 399	2 199 781	1 249 890	949 891
2030	68 869 328	43 537 038	25 332 290	1 291 043	702 706	588 338
2035	70 160 371	44 239 743	25 920 628	384 915	144 608	240 307
2040	70 545 286	44 384 351	26 160 935	- 487 614	- 402 751	- 84 863
2045	70 057 672	43 981 600	26 076 072	- 1 248 506	- 881 925	- 366 581
2050	68 809 166	43 099 675	25 709 491			

Periodo	Ingresos a la actividad*			Retiros de la actividad**		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1995-2000	29 071 510	10 991 928	18 079 582	22 410 026	7 718 911	14 691 115
2000-2005	31 569 964	11 996 102	19 573 862	25 719 359	8 541 968	17 177 401
2005-2010	33 884 785	12 618 321	21 266 464	28 428 208	9 320 991	19 107 217
2010-2015	35 690 023	12 986 752	22 703 271	30 824 014	10 065 491	20 758 523
2015-2020	37 027 129	13 223 419	23 803 710	32 969 604	10 817 642	22 151 962
2020-2025	38 116 467	13 497 241	24 619 226	34 976 282	11 666 048	23 310 234
2025-2030	39 101 017	13 896 317	25 204 700	36 901 236	12 646 427	24 254 809
2030-2035	40 032 210	14 358 810	25 673 400	38 741 167	13 656 106	25 085 062
2035-2040	40 690 837	14 739 911	25 950 926	40 305 922	14 595 303	25 710 619
2040-2045	40 931 557	14 991 690	25 939 867	41 419 171	15 394 441	26 024 730
2045-2050	40 758 814	15 096 093	25 662 721	42 007 320	15 978 018	26 029 302

\* Incluye inmigrantes internacionales económicamente activos.

\*\* Incluye emigrantes internacionales económicamente activos y defunciones de activos.

Fuente: estimaciones y proyecciones del Consejo Nacional de Población.

<sup>7</sup> Conapo, Proyecciones de la población económicamente activa.  
<http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/Proyecciones/pdf/proypea.pdf>

El descenso posterior a 2040 es resultado del gradual proceso de envejecimiento de la población. En efecto, las personas en edad de trabajar se concentrarán cada vez más en las edades mayores.

Durante los siguientes 25 años el decremento de los más jóvenes (4.2, 3.3 y 0.9 millones, respectivamente) reducirá casi en 30 por ciento el incremento de los más viejos (15.3, 9.7 y 5.6 millones); y en la última década el proceso de agudizará aún más, al grado que la ganancia de los mayores de 45 años de edad (1.8, 1.1 y 0.7 millones) se convertirá en pérdida por el marcado descenso de los menores (3.5, 2.3 y 1.2 millones, respectivamente).

En cuanto a la *Tasa de desempleo* ésta también parece tener en México un comportamiento contrario al registrado en países desarrollados. Mientras los trabajadores de éstos tienden a padecer menor desempleo a medida que avanzan al nivel superior, hasta 12% en el conjunto de la OCDE, en nuestro país no parece que haya diferencias sustanciales entre quienes tienen los menores y los mayores niveles de instrucción, independientemente del sexo.<sup>8</sup>

En 2007 se registró una diferencia en probabilidades de tener un contrato definitivo entre 39 y 52% según se trató de hombres o mujeres, respectivamente, que se encontraban en las escolaridades extremas teniendo entre 25 y 64 años de edad.

### **3.4 Edad y educación**

A pesar de que en México la población nacional sigue incrementándose, aquella en edad escolar normativa de asistir a la educación básica ha disminuido desde 2005, año en que alcanzó su máximo nivel. En 2007 la población de 3 a 14 años representaba 24.5% de la población nacional (25 899 056 niños), y se estima que para 2020 este valor disminuya a 18.6% (21 515 452 niños), efecto de la propia inercia demográfica<sup>9</sup>

De acuerdo con el Instituto Nacional para la Evaluación Educativa, en su estudio *Panorama Educativo en México 2006*, el promedio de escolaridad nacional en México aumentó de 7.4 en 2000 a 8.22 en el 2005, siendo el Distrito Federal la entidad que registró el más alto nivel en ese último año (10.56) en comparación con Chiapas que alcanzó solo 5.63.<sup>10</sup>

En referencia a los indicadores de ese Instituto, en el 2005. se observa que de un población de 43 millones 354 mil 706 personas entre 25 y 64 años de edad, el 24% no cuenta con estudios básicos, 24.1% tiene un nivel máximo de primaria, 27% registra la secundaria, el 12.1% terminó la educación medio superior y el 12.6% concluyó la superior (se incluyen licenciaturas, maestrías y doctorados).

---

<sup>8</sup> INEE, *Panorama educativo de México. Indicadores del Sistema Educativo Nacional 2008*, pag.247. [http://www.inee.edu.mx/images/stories/Publicaciones/Panorama\\_educativo/2008/Partes/10\\_resultados\\_educativ\\_osb.pdf](http://www.inee.edu.mx/images/stories/Publicaciones/Panorama_educativo/2008/Partes/10_resultados_educativ_osb.pdf)

<sup>9</sup> INEE, *Panorama educativo de México. Indicadores del Sistema Educativo Nacional 2008*. [http://www.inee.edu.mx/images/stories/Publicaciones/Panorama\\_educativo/2008/Partes/10\\_resultados\\_educativ\\_osb.pdf](http://www.inee.edu.mx/images/stories/Publicaciones/Panorama_educativo/2008/Partes/10_resultados_educativ_osb.pdf)

<sup>10</sup> INEE. *Panorama educativo de México. Indicadores del Sistema educativo Nacional 2006*. [http://www.inee.edu.mx/images/stories/Publicaciones/Panorama\\_educativo/2006/Partes/10\\_resultados\\_educativ\\_osb.pdf](http://www.inee.edu.mx/images/stories/Publicaciones/Panorama_educativo/2006/Partes/10_resultados_educativ_osb.pdf)

Por lo que respecta al porcentaje de población con estudios medio superior, por edades, el estudio de *Panorama Educativo 2006* precisa que se incrementa más aceleradamente el que se registra en las edades de 35 a 44 años (3.0% del 2000 a 2005) en comparación al de 35 a 34 años, lo que indica que en el mediano plazo será superior el porcentaje en esas edades.

En este sentido, el estudio indica que el 16% de la población de entre 25 y 34 cuenta con un nivel máximo de estudios de educación medio superior; el 13% corresponde a las edades de entre 35 a 44; el 8.4% de 45 a 54, y 4.6% de 55 a 64 años.

Por otra parte, el estudio indica que el 47% de la población tiene estudios máximos de nivel superior. En este rubro se registra un notable crecimiento entre la población de 45 a 54 años de edad (4.5 del 2000 al 2005), al pasar de 8.2 al 12.2%; las personas entre 35 y 44 años que concluyeron su educación superior alcanzó un porcentaje de 13.3% en ese 2005, así como 7.3% para los adultos de entre 55 a 64 años de edad. Si sumamos los porcentajes de este nivel de población entre 35 a 64 años edad nos da un total de 32.8%, en comparación con el 14.2% de quienes concluyeron su educación superior de entre 25 y 34 años edad. (Véase cuadro siguiente)

Esto significa que los profesionistas son los que están padeciendo más para lograr insertarse al mercado laboral, ya que las empresas que solicitan personal con este nivel de estudios están discriminando a casi 70% de la población de entre 35 y 64 años edad, es decir más de 14 millones. De ese total, 28.3% fluctúa entre los 35 a 44 años; 17.4% entre los 45 a 54 y 15.5% entre los de 55 a 64 años de edad.

#### Porcentaje nacional de población con estudios máximos, según grupos de edad

Primaria											
25 a 34 años			35 a 44 años			45 a 54 años			55 a 64 años		
2000	2005	Variación	2000	2005	Variación	2000	2005	Variación	2000	2005	Variación
24.2	22.2	-1.9	25.6	23.8	-2.7	25.8	27.4	0.6	22.2	25.1	2.9
Secundaria											
34.4	34.6	0.2	23.1	29.8	6.7	15.0	19.2	4.2	8.9	12.2	3.4
Medio superior											
13.8	16.0	2.2	10.3	13.3	3.0	6.1	8.4	2.3	3.5	4.6	1.1
Superior											
1.7	14.2	3.5	11.5	13.3	1.8	8.2	12.2	4.0	4.5	7.3	2.8

Elaboración propia. Fuente: INEE, estimaciones con base en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000 y el Censo de Población y vivienda 2005. INEGI.

### 3.5 Desocupación por edad

Al cuarto trimestre de 2009, los profesionistas ocupados de 20 a 24 años de edad se concentran mayoritariamente en las áreas de Arquitectura, Urbanismo y Diseño, Ciencias Sociales, Económico Administrativas, Ingenierías y Educación.<sup>11</sup>

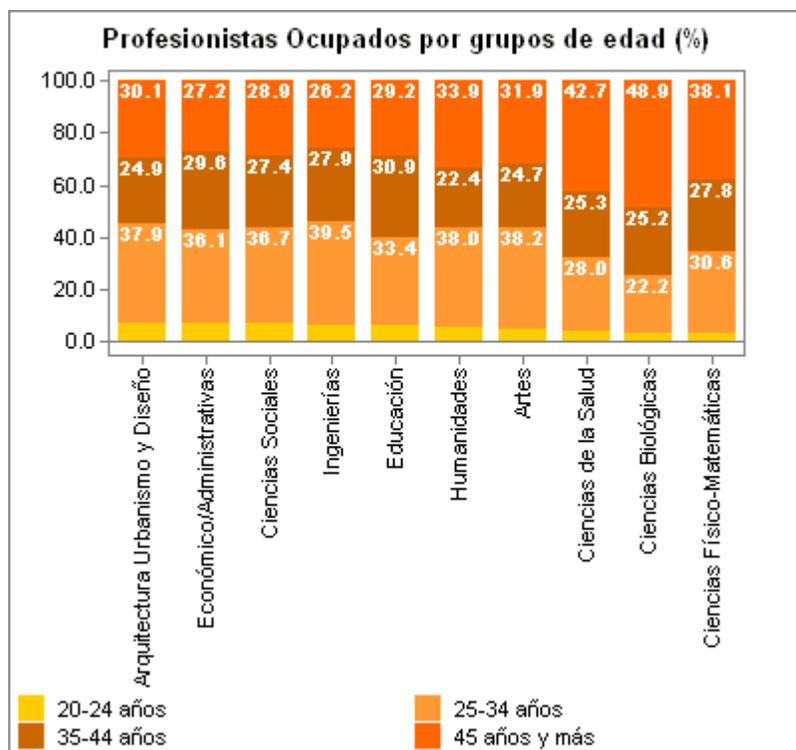
Las carreras que cuentan con el porcentaje más alto de jóvenes ocupados en este rango de edad son: Administración Pública, Ciencias Aduanales y Comercio Exterior y Bioquímica (18.4%, 18.3% y 16.5% respectivamente).

Mientras que los profesionistas ocupados de 25 a 34 años se concentran en mayor medida en las áreas de Ingenierías, Ciencias Sociales y Humanidades.

Por su parte, los profesionistas ocupados de 35 a 44 años tienen una mayor representación en las áreas de Educación, Ingenierías y áreas Físico-Matemáticas.

Para el grupo de profesionistas ocupados mayores de 45 años, la mayor concentración se observa en las áreas de las Ciencias Biológicas, Ciencias de la Salud y en las Ciencias Físico-Matemáticas.

Las carreras de Ciencias de la Salud y Salud Pública (67.1%), Teología y Religión (62.1%) y Geofísica y Geología (61%), son las que ocupan al mayor número de personas mayores de 5 años (Véase cuadro y gráficas siguientes:



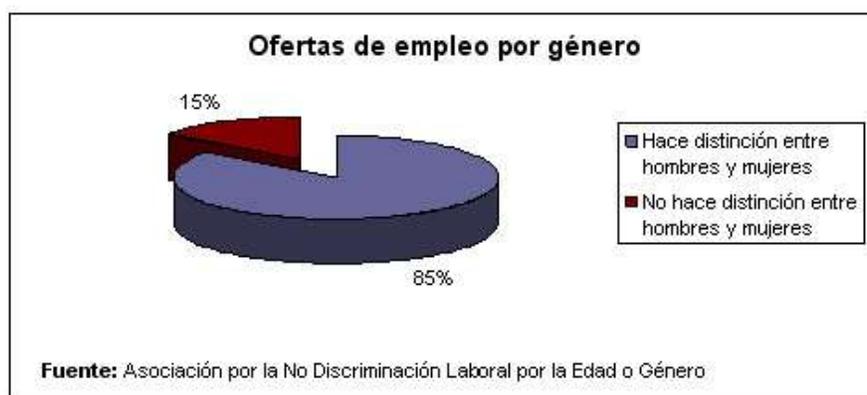
<sup>11</sup> <http://www.observatoriolaboral.dgsca.unam.mx/procesalInformacion.php?id=3>

### 3.6 La edad sí importa

Según cálculos del INEGI, la edad promedio de la población económicamente activa es de 37.7 años y, resulta que según cifras oficiales el promedio de escolaridad en México es de secundaria. De acuerdo con cálculos de Seguro de Desempleo, que otorga el gobierno del Distrito Federal, un 40% de los demandantes es de personas mayores de 40 años, porcentaje similar es de aquellos que acuden a las oficinas del Servicio Nacional de Empleo buscando un curso de capacitación para el trabajo en sus diversas modalidades: autoempleo, capacitación en la práctica laboral, capacitación mixta, vales de capacitación, entre otras.<sup>12</sup>

En México, los límites más frecuentes que observa la mayoría de las empresas para poder dar empleo son **la edad y el género**, provocando que miles de profesionistas, técnicos y obreros –mujeres y hombres– estén desempleados actualmente.

Cada vez es menor la edad máxima para poder conseguir empleo en México, reflejado en las que establecen un buen número de empresas, misma que oscila entre los 25 y los 35 años de edad. Por otra parte, la mayoría de las vacantes ofrecidas establece la distinción entre hombres y mujeres para poder obtener un empleo (véanse gráficas siguientes).



Estos requisitos que fijan las empresas no toman en cuenta que el artículo 1º de la Constitución Mexicana prohíbe toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional,

<sup>12</sup> [http://www.observatoriolaboral.gob.mx/wb/ola/ola\\_tendencias\\_del\\_empleo\\_profesional?page=3](http://www.observatoriolaboral.gob.mx/wb/ola/ola_tendencias_del_empleo_profesional?page=3)

el género, la **edad**, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto menoscabar los derechos y libertades de las personas, y también ignoran el artículo 123, el cual establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.<sup>13</sup>

### **90% niegan derecho a entrevista**

La Asociación por la no Discriminación Laboral por Edad o Género elaboró estadísticas sobre ofertas publicadas en buscadores de empleo y bolsas de trabajo. Los datos señalan que 90% de las ofertas dejan fuera del mercado laboral a las personas mayores de 35 años. Y, del 10% de las ofertas a las que pueden acceder, sólo 2.7% son empleos reales y formales, y únicamente de guardias de seguridad o personal de limpieza. El resto son ventas “engañosas como *telemarketing*” o fraudes, en los cuales “terminan por no pagarles a los empleados o los obligan a comprar productos para revenderlos”, dice Vásquez.

El total de los casos recibidos en esta asociación y llevados a tribunales por el bufete Odriozola suman 30, de los cuales 26 implican discriminación por edad, dos por apariencia física y dos más por estado de salud. Quiroz refiere: “lo interesante es que la mayoría de los casos que recibimos son por discriminación por edad, que nos atañe a todos”.

Por su parte Conapred tiene un registro desde el 2004 a la fecha respecto a discriminación laboral con incidencia en embarazo con 108 casos, 95 por género y 87 por condición de salud. Cada año, los casos de discriminación laboral recibidos por Conapred aumentan 15%, y de esos menos del 10% llegan a juicio.

Para la diputada panista Gloria Trinidad Luna Ruiz, se "está lejos de alcanzar la meta prevista de crear 800 mil empleos por año, lo que deja a adultos mayores de 40 años en una situación grave de vulnerabilidad a convertirse en desempleados, debido a que les cuesta más adaptarse a los cambios tecnológicos de las empresas"<sup>14</sup>.

Por esta razón, la legisladora presentará un punto de acuerdo para exhortar a las autoridades laborales de los ámbitos federal y local a instaurar acciones necesarias para prevenir la discriminación en el acceso laboral para las personas mayores de 40 años.

El escenario es aún peor: cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) destacan que para 2010 el 40 por ciento de la población tendrá entre 35 y 59 años de edad, y ante la imposibilidad de encontrar un trabajo acorde con sus habilidades y necesidades, 3 millones de ellos migrarán de sus localidades en busca de empleo.<sup>15</sup>

Por su parte, el vocero del organismo y Coordinador Nacional de la Coalición de Trabajadores del INEGI, Francisco Farina Taméz, declaró que la edad promedio de la

---

<sup>13</sup> Asociación por la No Discriminación laboral por la Edad o Género, A.C.  
<http://www.metropoli.org.mx/node/15778>

<sup>14</sup> Cruz, Juan, *Organización Editorial Mexicana*, 13 de diciembre de 2009.  
<http://www.oem.com.mx/elsoldemexico/notas/n1440290.htm>.

<sup>15</sup> Idem.

Población Económicamente Activa (PEA) es de 37.4 años, con un promedio de 9 años de escolaridad y 42 horas trabajadas por semana.<sup>16</sup>

Además, abundó, len el mercado laboral mexicano la mayor parte de las contrataciones son de manera eventual, es decir no se les brinda estabilidad en el empleo o seguridad social, como lo establece la Constitución.

Añadió que "en lo que va de la administración de Felipe Calderón se incrementó en tan sólo 72 mil los trabajadores que tienen acceso a instituciones de salud, contra 949 mil que no lo tienen, por lo que 27 millones 806 mil 846 trabajadores carecen de este derecho fundamental, representando a un 63.3 por ciento de la población ocupada".

#### 4. PORTALES DE EMPLEO

Se han localizado alrededor de 40 portales de empleo vía *internet* creados *ex profeso* para que las empresas y las agencias de colocación de empleos difundan vacantes por la red. La mayoría de ellos dan servicio y ofrecen vacantes a nivel mundial. A continuación se enumeran algunas de ellas que ofrecen empleos en México, anteponiendo el *www*:

<p>manpower.com.mx            addeco.com.mx            computrabajo.com.mx            occ.com.mx            bumeran.com.mx            teempleo.com.mx            bolsamexicanadetrabajo,            eltalento.com.mx            accióntrabajo.com.mx            opciónempleo.com.mx            monster.com.mx            zonajobs.com.mx            universiaempleo.com            netmedia.info            empleomx.com            aviso-oportuno.com.mx            empleate.com</p>	<p>michaelpage.com.mx            todotrabajo.com            empleofuturo.com            trabajando.com.mx            nicweb.com            encuentratujob.com.mx            merca20.com            vivastreet.com.mx            lucas5.com.mx            hayempleo.com            zonajobs.com.mx            pagepersonnel.com.mx            job2web.com            michaelpage.com.mx            bolsamexicanade trabajo.com            fashionjobs.com            universia.net.mx</p>
---	--

Todos ellos dan servicio gratuito a los buscadores de empleo, el único requisito es contar con un correo electrónico e inscribirse a ellos. Para registrarse las empresas en la mayoría de ellos el portal les cobra una cuota. El hecho de inscribirse a alguno de ellos no es garantía de conseguir un trabajo digno.

Hay también portales oficiales, manejados por el gobierno federal, como es el caso de [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx), y [www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx), este último diseñado para trabajar en la

<sup>16</sup> El Financiero.

administración pública, a fin de cumplir con los lineamientos del Servicio Civil de Carrera, del cual se hablará más adelante.

Diseñados para quienes saben manejar y tienen acceso a *internet*, es decir de nivel secundaria (supuestamente), medio y superior, estos portales aparentemente son una ventaja para los desempleados porque desde la comodidad de su casa o un *cibercafé* pueden buscar trabajo de acuerdo con su perfil, enviar su *currículum vitae* y esperar a que le llamen para una cita de trabajo.

Suena fácil ¿no?; sin embargo, se acumulan un sinnúmero de desventajas. Respecto a las controladas por el sector privado se detectaron las siguientes:

1. Todas ellas, a excepción de computrabajo y acciontrabajo, no identifican la dirección de la empresa a la cual se está enviando el *currículum*. Si la compañía no difunde sus datos difícilmente reconocerá si se trata de un *outsourcing* o en realidad es la empresa la que busca al trabajador *ad hoc*.
2. A pesar de que computrabajo.com sí difunde direcciones, si la empresa no desea que le llamen, simplemente no da a conocer su teléfono. Además, se ha comprobado que difunden direcciones erróneas o simplemente no existe la dirección o la empresa.
3. Portales como occ y bumeran manejan inclusive “ofertas confidenciales”, “empresas con identidad reservada” (ocultan el nombre o razón social), lo que resulta un “riesgo” para quien envía sus datos, por mucho que el portal “garantice” la autenticidad de la empresa.
4. Los datos del buscador difunde al darse de alta en ese portal no garantiza la “confidencialidad” y se corre el riesgo de que se haga mal uso de los mismos: nombre, domicilio, teléfono casa, celular, RFC, CURP, mail...
5. A través de estos portales, empresas “fantasmas” de mala fe se dan de alta como buscadoras de trabajadores; otras son reclutadoras masivas que con engaños y abusando de la necesidad de empleo solicitan dinero o, después de pasar un filtro de entrevistas y “capacitación motivacional”, al final le dan un catálogo o un muestrario para vender productos.
6. En muchas ocasiones, las empresas ocultan el salario a pagar.
7. Se solicita a las empresas publicar un rango de edad que, según las estadísticas, el promedio es de máximo 35 años, situación discriminatoria para quienes la superan.
8. No existe garantía de que la empresa revise las *currícula*. Portales como bumeran que ofrece el servicio de seguimiento de las mismas reportan empresas que pasan hasta un mes sin revisión.
9. Una vez enviado el *currículum*, pueden pasar hasta un mes o más para que inicien el reclutamiento.

#### **4.1 Portales gubernamentales**

El gobierno federal ha diseñado dos tipos de portales: [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx) y [www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx). El primero es:

“un instrumento del Servicio Nacional del Empleo que se inscribe en uno de los tres ejes rectores de la política laboral del Presidente Calderón, que busca la promoción de

inversiones que generen empleos a partir de una economía más competitiva y de relaciones laborales enfocadas a la productividad.

“El objetivo del Portal del Empleo es ser el más grande punto de encuentro entre la oferta y la demanda de empleo, que el país jamás haya tenido. Es una herramienta de atención y apoyo a la ciudadanía, que mejora significativamente la manera en la que el gobierno sirve y facilita información, orientación, capacitación y asesoría relacionados con el mercado laboral a desempleados, empleadores, estudiantes, trabajadores y sus familias.

“El Portal cuenta con seis secciones para atender las necesidades de diversos sectores y grupos de población.

- Busco empleo: Ofrece servicios de vinculación para quienes buscan un empleo.
- Ofrezco empleo: Es un espacio dedicado a la publicación de ofertas de empleo y acceso a información sobre reclutamiento y selección de personal.
- Opciones de capacitación: Contiene una selección de cursos gratuitos de capacitación a distancia e información para la obtención de becas en y para el trabajo que brinda el Servicio Nacional de Empleo.
- ¿Qué me conviene estudiar? Este apartado concentra información para orientar a los jóvenes y sus familias sobre las ocupaciones y profesiones de educación media, superior y técnica con mayor futuro, así como de aquellas que hoy en día muestran saturación.
- Asesoría para el trabajo: Ofrece información sobre los servicios gratuitos de asesoría, conciliación y representación jurídica que brinda la Procuraduría Federal para la Defensa del Trabajo.
- Estadísticas del mercado laboral: Aquí se muestran estadísticas en línea sobre las características y comportamiento del mercado laboral.<sup>17</sup>

Al analizar este portal de empleo observó que adolece de las mismas irregularidades que los privados:

1. No se publica un listado completo de las empresas registradas.
2. No se difunde el domicilio y/o teléfono de los oferentes, salvo que quieran identificarse para contactarse con ellos.
3. Se solicita a las empresas publicar un rango de edad que, según las estadísticas, el promedio es de máximo 35 años, situación discriminatoria para quienes la superan y que va en contra de lo estipulado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sobre el particular (artículo 1° y 123).
4. Los datos del buscador difunde al darse de alta en ese portal no garantiza la “confidencialidad” y se corre el riesgo de que se haga mal uso de los mismos: nombre, domicilio, teléfono casa, celular, RFC, CURP, mail...

La información estadística del portal no se encuentran en el portal mismo, sino en la página web de la presidencia de la República; su última actualización fue el jueves 10 de abril de 2008 a las 13:28 por Luis Raúl González Calderón y se describe en el cuadro siguiente:

Del 3 de marzo (fecha de su lanzamiento) al 26 de marzo de 2008

<b>ACCESOS PORTAL</b>	CONCEPTO	
	Visitas	3,247,717
	Visitas Nacionales	92.60%
	Visitas Internacionales	7.40%
	Accesos en la navegación del sitio (clicks)	361,480,397

<sup>19</sup> [www.presidencia.gob.mx/programas/economico/?contenido=34837](http://www.presidencia.gob.mx/programas/economico/?contenido=34837)

<b>OFERTA Y DEMANDA</b>	Solicitantes registrados	377,415
	Empresas registradas nuevas	6,873
	Total de empresas registradas	98,110
	Plazas vacantes vigentes	163,263
<b>CALL CENTER</b>	Asistencia en línea	2,055
	Quejas	430
	Sugerencias y comentarios	213
	Llamadas al Call Center sobre el Portal	5,168
	Llamadas al Call Center para solicitar ofertas de empleo	37,049

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (STPS)<sup>18</sup>.

En la página de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se localizaron las estadísticas del portal empleo.gov.mx, actualizadas al mes de mayo de 2010, las cuales se presentan en el cuadro siguiente:

<b>Portal del Empleo</b>					
Reporte de acciones de vinculación laboral, cifras al mes de mayo de 2010					
Entidad Federativa	Solicitantes registrados 1/	Personas que se postularon a una vacante 2/	Empresas registradas 3/	Plazas vacantes 4/	Eventos de colocación 5/
<b>Aguascalientes</b>	10,215	12,903	245	7,840	1,671
<b>Baja California</b>	24,630	31,007	429	14,144	2,377
<b>Baja California Sur</b>	6,857	7,716	141	4,684	951
<b>Campeche</b>	4,066	4,286	82	3,576	458
<b>Coahuila</b>	20,112	27,972	427	16,288	1,764
<b>Colima</b>	8,189	8,957	229	3,704	1,417
<b>Chiapas</b>	15,070	11,515	235	8,296	1,310
<b>Chihuahua</b>	11,709	16,338	211	6,947	1,999
<b>Distrito Federal</b>	153,120	174,462	5,272	306,801	28,393
<b>Durango</b>	5,367	6,485	112	1,937	785
<b>Guanajuato</b>	20,783	22,454	509	16,659	3,036
<b>Guerrero</b>	9,708	10,238	134	11,564	1,327
<b>Hidalgo</b>	17,715	21,516	353	12,035	3,217
<b>Jalisco</b>	46,433	45,639	1,378	66,689	6,964

<sup>18</sup> Idem.

Entidad Federativa	Solicitantes registrados 1/	Personas que se postularon a una vacante 2/	Empresas registradas 3/	Plazas vacantes 4/	Eventos de colocación 5/
México, Edo. de	137,098	158,607	2,193	126,048	28,075
Michoacán	17,810	17,810	355	19,519	2,051
Morelos	12,890	15,057	318	9,712	1,410
Nayarit	6,745	7,531	205	3,894	1,519
Nuevo León	35,683	41,318	1,014	76,027	7,863
Oaxaca	14,523	16,195	270	12,618	2,123
Puebla	21,624	23,662	581	24,300	2,048
Querétaro	18,895	23,662	503	23,673	3,355
Quintana Roo	6,385	5,963	216	6,460	510
San Luis Potosí	15,433	18,756	377	11,788	2,289
Sinaloa	15,991	14,462	250	13,570	2,239
Sonora	14,248	16,051	243	7,565	952
Tabasco	6,374	7,048	148	5,127	781
Tamaulipas	12,522	14,269	207	6,801	955
Tlaxcala	6,517	6,837	123	4,658	776
Veracruz	23,314	22,572	423	16,748	3,710
Yucatán	8,859	8,518	235	8,297	753
Zacatecas	6,946	5,650	143	7,759	700
<b>Total</b>	<b>735,831</b>	<b>825,456</b>	<b>17,561</b>	<b>865,728</b>	<b>117,778</b>

Cifras preliminares.

1/ Solicitantes de empleo de primera vez o subsecuentes (personas) que registraron o modificaron su currículum vitae en el Portal del Empleo en el mes. Pueden ser

desocupados en busca de empleo u ocupados o subocupados en busca de empleo complementario o sustitutivo.

2/ Solicitantes de empleo de primera vez o subsecuentes (personas) que se postularon a través del Portal del Empleo al menos a una vacante en el mes.

3/ Empresas de primera vez que registraron en el Portal del Empleo al menos una vacante en el mes.

4/ Plazas de trabajo vacantes nuevas registradas y subsecuentes actualizadas en su vigencia por los empleadores en el Portal del Empleo en el mes. En una

ocupación o puesto de trabajo, puede registrarse más de una plaza de trabajo vacante.

5/ Contrataciones que se registraron en el mes en plazas de trabajo vacantes nuevas registradas en el mes o en el mes anterior o subsecuentes actualizadas en su

vigencia por los empleadores. Una persona puede ser contratada más de una vez en el mes en función del tipo de empleo (eventual, temporal o permanente) o ser

contratada en un mes posterior dependiendo de la duración del proceso de reclutamiento. Se trata de cifras preliminares que serán actualizadas con base en los

resultados de la Encuesta sobre Colocación de Empleo en Personas Postuladas a una Oferta de Trabajo en el Portal del Empleo 2010.

Fuente: Dirección de Vinculación e Información Ocupacional de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo.

Respecto al criterio de búsqueda de adultos mayores, hay una problemática de concepción, ya que se “se considera como adultos mayores a la población de 60 años o más, en concordancia con el criterio adoptado en la mayoría de las investigaciones sociodemográficas que versan sobre el tema y en pleno apego a la Ley de los derechos de las personas adultas mayores que rige en el país”.<sup>19</sup>

A pesar de que este portal es gubernamental, no respeta esta categorización, ya que las vacantes disponibles en este rubro abarcan de los 26 a los 65 años de edad y en casos excepcionales a los 77, y en otros hasta los 55 que no son considerados como adultos mayores.

Sobre las vacantes que se ofrecen en esta categoría, según la investigación realizada el 21 de junio de 2010 se encontraron los siguientes resultados:

<b>Por escolaridad</b>	<b>No. de vacantes</b>
Saber leer y escribir	39
Primaria	29
Secundaria/Secundaria técnica	29
Carrera comercial	13
Carrera técnica	14
Profesional técnico	2
Preparatoria o equivalente	145
Técnicos superior universitario	2
Licenciatura*	250
Maestría	0
Doctorado	0
<b>Total</b>	<b>523</b>

*Elaboración propia con base en los resultados de la búsqueda.*

\*Solo cinco de los empleos ofrecidos en este rubro corresponde a empresas del sector privado, el resto a empleos en la administración pública federal.

<b>Por área laboral</b>	<b>No. de vacantes</b>
Sector gobierno federal central	224
Comercio y ventas	196
Servicios de limpieza	27
Trabajo de oficina	25
Finanzas y contabilidad	16
Seguridad pública	16
Alimentación y hospedaje	14
Administración de procesos	7
Edificación y acabado	7
Manufactura de alimentos y bebidas	7
Administración de personal	4
Agricultura y ganadería	4
Educación y capacitación	4
Planeación y supervisión	4

<sup>19</sup> INEGI, *Los adultos mayores, perfil sociodemográfico al inicio del siglo XXI*, 1995. [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

<b>Por área laboral</b>	<b>No. de vacantes</b>
Servicios médicos y sanitarios	4
Tecnología mecánica	4
Compras e inventarios	3
Servicios de turismo	3
Transporte de vehículos automotores	3
Informática y desarrollo de sistemas	2
Instalación y mantenimiento	2
Manufactura de productos metálicos y de madera	2
Manufactura de textiles y prendas de vestir	2
Servicios de apoyo al transporte	2
Forestal y silvicultura	1
Servicio Postal y mensajería	1
Servicios legales	1
Telefonía y telecomunicaciones	1
Ciencias biológicas y ecología	0
Ciencias económicas y sociales	0
Diseño y exhibición	0
Exploración y extracción	0
Física y química	0
Humanidades	0
Imprenta y editoriales	0
Interpretación artística	0
Manufactura de papel	0
Matemáticas	0
Pesca y acuicultura	0
Procesamiento de minerales y metalurgia	0
Producción y biotecnología	0
Provisión de energía y agua	0
Publicación y medios	0
Publicidad y propaganda	0
Refinación y beneficio	0
Servicios bibliotecarios	0
Servicios de belleza	0
Servicios de esparcimiento	0
Servicios domésticos y personales	0
Tecnología aeronáutica y marina	0
Tecnología de procesos industriales	0
Tecnología eléctrica	0
Televisión y radiotransmisión	0
Traducción	0
Transporte aéreo o marítimo	0
Transporte ferroviario	0
<b>Total</b>	<b>587</b>

*Elaboración propia con base en los resultados de la búsqueda.*

Como se puede observar en el cuadro anterior, el gobierno federal es el mayor reclutador en cuanto a “adulto mayores”; sin embargo, hay 28 áreas laborales que no solicitan ninguna

vacante. El mayor porcentaje de ofertas de empleo correspondieron a ventas y cobranza, promotores, agentes de seguros o patrimoniales, personal de limpieza y seguridad.

El segundo portal oficial [www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx) está diseñado para que el candidato suba sus datos, se registre vía *internet*, busque las vacantes y espere comunicados para que se presente a la dependencia a hacer sus exámenes respectivos: revisión curricular, evaluación de conocimiento de la dependencia, habilidades de la dependencia en cuanto a liderazgo, y visión estratégica.

Este portal se creó en cumplimiento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 2006<sup>20</sup> la cual establece “las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley. En su artículo 5, la ley estipula que el Sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos:

- a) Director General;
- b) Director de Área;
- c) Subdirector de Área;
- d) Jefe de Departamento, y
- e) Enlace

Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé.” Según el respectivo lineamiento este mecanismo garantiza el acceso a la función pública en igualdad de oportunidades y con base en el mérito.

Sin embargo, que este esquema de ingreso es solo un parapeto para que el gobierno federal entere a la opinión pública que se está cumpliendo con la ley. Todos los que se inscriben finalmente le están siguiendo el juego al gobierno. Este portal no maneja estadísticas, por lo que se desconoce los puestos ganadores de los distintos concurso de oposición.

Porque ¿quién puede ingresar a un puesto en la administración pública? Solo que se tenga una palanca, un conocido o seas pariente de algún funcionario tiene esa posibilidad. De lo contrario difícilmente lo logrará.

Algunos testimonios sobre el particular se describen a continuación, de los cuales no se identificaron por temor a represalias:

“¿Transparencia? ¿cual? Dentro del gobierno, para mi perfil (muy limitado en este sector) no hay trabajo por la vía oficial: el mencionado Servicio Civil de Carrera. Me he inscrito en varias ocasiones a concursar por una plaza de funcionario en el portal de [www.trabajaen.gob.mx](http://www.trabajaen.gob.mx) y ha sido una verdadera pérdida de tiempo, te estancas en la primera etapa, ya que te hacen exámenes como si ya trabajaras en la dependencia u organismo; nunca llegas a la fase de entrevista. Está diseñado para

---

<sup>20</sup> <http://www.trabajaen.gob.mx/info/leySPC.pdf>

ellos y sólo hacen el protocolo de selección para cumplir con la ley. Las plazas ya están dadas de antemano”.

-o - o -

En una ocasión, una amiga se registró a concursar para una plaza en Gobernación y su hermana que trabajaba en esa Secretaría le dijo: “ni te molestes en inscribirte, ya sabemos quién se va a quedar con el puesto”.

- o - o -

Amigos me han ofrecido trabajo en la administración pública y el requisito es que esté titulado y me inscriba en el portal. Ellos me garantizan la plaza.

## 5. ¿HEAD HUNTERS?

Actualmente, la forma más viable para buscar trabajo es inscribirse a uno de los que ahora llaman *head hunters*, término que se traduciría como “buscadores de cabezas” que hizo muy popular Vicente Fox para integrar su gabinete. Son las reconocidas como *outsourcings*<sup>21</sup>, agencias de colocaciones a las cuales las empresas les pagan por buscar un trabajador.

Todas ellas lo único que hacen es subir a la *web* las vacantes que les piden, y buscan, como traje a la medida, a los trabajadores. A ellos no les importa la problemática de desempleo o si eres mayor de 35 años. Se ajustan al “pedido” y se no lo cubres evítales la molestia de rechazarte. Llegan a publicar “no acudir si no cubres el 100% del perfil”. Si te atreves a acudir por la plaza te dicen: “no sabe leer, la edad límite es hasta los 35 años”.

Este tipo de empresas pueden ser lucrativas o sin fines de lucro; para su operación deben contar con registro tramitado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual otorga la constancia de autorización respectiva. Hasta mayo de 2010 se han registrado un total de 296 agencias (253 lucrativas y 43 no lucrativas) y 277 sucursales, distribuidas en 27 entidades federativas, siendo el D.F. la que cuenta con el mayor número de registradas (54 y 185 sucursales).<sup>22</sup>

De acuerdo a un estudio realizado en el portal [www.computrabajo.com.mx](http://www.computrabajo.com.mx) (único de este giro que ofrece información al respecto), el 17 e junio de 2010, se registraron un total 143,382 empresas con un total de 60,227 ofertas. Se hizo una muestra representativa de 40 de ellas que acaparan el mayor número de vacantes a nivel nacional.

Se descubrió que la mayoría de ellas son *outsourcings* en materia de recursos humanos, encabezando la lista Manpower<sup>23</sup> que ofrece 498 empleos, seguido de Addeco (ambos son

---

<sup>21</sup> Outsourcing es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio. ([www.comercio Mexico.com](http://www.comercioMexico.com), <http://www.comerciomexico.com/notas/outsourcing.html>).

<sup>22</sup> STyPS, “*Constancias de autorización de funcionamiento y registro otorgadas a las agencias de colocación de trabajadores con y sin fines de lucro*”, en *Reglamento de agencias de colocación de trabajadores*, [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx), mayo 2010. [http://www.stps.gob.mx/CGSNE/agencias\\_colocacion\\_stps.htm](http://www.stps.gob.mx/CGSNE/agencias_colocacion_stps.htm).

<sup>23</sup> Manpower es una empresa internacional dedicada a proveer soluciones de alta calidad en Recursos Humanos. Con amplia experiencia en diversos giros y áreas. 60 años de experiencia mundial, 4,400 Unidades de negocio en el mundo. Mas de 4.2 millones de empleados colocados de manera temporal y permanente durante el 2005. Más de 40 años en México y Centroamérica. Presencia a nivel regional. En la región de México

también portales de empleo) con 365 y Nomicop 270. (Véase cuadro siguiente). De esta muestra, solo 12 son de giros distintos al reclutamiento (sombreadas con gris), el resto son especialistas en esta materia que ofrecen además otro tipo de servicios, como aplicación de exámenes psicométricos, investigación socioeconómica del candidato, manejo de nómina, capacitación, consultoría, entre otros.

En el cuadro siguiente se observan siete empresas (subrayadas con amarillo), las cuales son especialistas en el manejo de personal calificado en el área de tecnologías de la información.

#### Empresas con oferta de vacantes<sup>24</sup>

EMPRESA	OFERTAS	EMPRESA	OFERTAS
1. Manpower	498	21. - Working For You, S.A. de C.V.	51
2. Adecco	365	22. Servicios Múltiples de Personal en la Región S de RL de CV:	44
3. Nomicop	270	23. Siblinta del Golfo S.A DE C.V	42
4. Hildebrando	181	24. Colunga Consultores	39
5. Operadora de Personal Incoraxis S A de C V	165	25. K2 Partnering Solutions	38
6. Servicio de Enlace Personal, S. de R.L. de C.V.	156	26. Porto Mx S.A. DE C.V.	38
7. Softtek Servicios Corportavios S.A de C.V	148	27. Grupo Cinte Soluciones de Integración, S. C.	37
8. Randstad	113	28.- Alia	37
9. Stefanini It Solutions	108	29. Servicios de Evaluación, S. A. de C. V.	36
10. Vanete Solutions SA de CV	94	30. Bonilla Consultores S.C.	36
11. Proyección y Administración Empresarial	93	31. Soporte y Soluciones Corporativas S.A. de C.V.	35
12. CSI Consulting	85	32. Cuadrivium	35
13. Itech Global Solutions, S.A. de C.V.	78	33. Consultoria, Outsourcing y Desarrollo de Aplicaciones, S.A.	33
14. Desarrolladora Internacional de Tecnología	74	34. SICRH Consultancy S.A. de C.V.	31
15. Out Helping	73	35. Su Personal Paguitos, S.A. de C.V.	31
16. Katzaro Corporativo, S.C.	72	36. TSB Desarrollo de Software	30
17. Talento Ejecutivo de Oriente S.A. de C.V (Evolucione)	63	37. Deacero S.A. de C.V.	29
18. Hunt IT	62	38. Human Kind	28
19. Praxis de México, S.A. de C.V.	56	39. Special Outsourcing Services S.A. de C.V.	28
20. Esprezza	52	40. Wiechers Ejecutivos, S. C.	28

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la búsqueda.

Esto significa que si uno cubre el perfil del puesto y manda su currículum o acude a ellos, no sabrá exactamente, en el caso de ser aceptado, a qué empresa lo van a canalizar o si directamente va a ser contratado por ellos y, a su vez, ofrecer sus servicios a otros. Esto

y Centroamérica damos un servicio a un promedio mensual de 2,000 clientes. Manejamos un promedio de 40,000 empleados temporales de manera mensual.

<sup>24</sup> [www.computrabajo.com.mx](http://www.computrabajo.com.mx), 17 de julio de 2010.

además causa diversos dilemas ¿Quién sería el patrón: Manpower –compañía que me paga- o Santander –a la que presta sus servicios?, solo por poner un ejemplo.

Como buscador de empleo aunque cubras el perfil en cuanto a escolaridad y experiencia, el impedimento es la edad. Alrededor del 85% de los anuncios, solicitados por este tipo de compañías, es para personas menores de 35 años y en algunos llegan a pedir edad límite de 30 años o hasta 28.. Si no cubres ese requisito, ni siquiera te llaman, para ellos “ya eres obsoleto”. Solo alrededor del 10% es para mayores de esa edad y hasta los 45 años (los mínimos), rango reservado para puestos superiores (gerenciales y directivos). A excepción de la docencia que se amplía hasta los de 50 o 55 años (no en todos los casos porque algunas universidades ponen edad límite de 45 años).

Lo anterior es en el sector privado, en el gobierno la realidad es otra. Efectivamente, ahí el rango de edad es hasta los 70 años, pero ¿quién puede ingresar a un puesto en la administración pública? Solo que tengas una palanca, un conocido o seas pariente de algún funcionario tienes esa posibilidad. De lo contrario difícilmente lo lograrás.

## 6. VISIÓN DE LOS EMPLEADORES

La situación se ubica en la visión de los empleadores. Para ellos el hecho de que adquieras antigüedad es un “peligro constante”. La razón, solo ellos la saben. Cuando ya tienes entre 15 y 20 años de laborar para ellos, “ya no eres rentable”, hablando en términos económicos. Esto es un lamentable error. ¿En qué les afecta? Pagan el mismo seguro social seas de 18 o de 50 años. No hay argumentos para no contratarlos. Están perdiendo una valiosa oportunidad de aprovechar su experiencia y conocimientos.

Sin embargo, la decisión de las organizaciones es muy simple: liquidan al personal “antiguo” y contratan una nueva versión, a la que le pagarán menos y los contratarán sin prestaciones, ya sea por honorarios, por proyecto, por tiempo determinado, asimilados a salarios y tantas otras formas. ¿Y qué pasa con los liquidados (en el mejor de los casos)? Inician su calvario para conseguir empleo, porque ya sobrepasan la edad límite de 35 años.

Las razones más frecuentes por las que se los margina en el mercado laboral son:<sup>25</sup>

- Que tienen una expectativa mayor de ingresos debido a su experiencia, responsabilidades y obligaciones familiares.
- Se dice que tienen mayor dificultad para adaptarse a las nuevas modalidades y tendencias laborales, que requieren un desempeño más participativo y menos individualista.
- Que no poseen la capacidad de trabajar bajo presión, y que al desarrollar su tarea en esas condiciones son más proclives a contraer las típicas enfermedades laborales como el stress.
- Dentro del segmento al que hacemos referencia se encuentran las personas que finalizaron sus estudios universitarios y tienen una profesión formal, y aquellos que solamente han alcanzado un nivel de formación secundaria. Para ambos casos, la reinserción laboral es extremadamente complicada.

---

<sup>25</sup> Tips y tendencias.

[http://www.latinamericanjobs.com/contenido/espanol/comun/tips\\_y\\_tendencias/Articulos/tips-s-31080008.htm](http://www.latinamericanjobs.com/contenido/espanol/comun/tips_y_tendencias/Articulos/tips-s-31080008.htm), tomado de Cortés, Guillermo, Castilleja Jesús y Flores, Armando, *Grupo Reforma*, Cd. de México, México

- La experiencia, en general, no es valorada cuando se la confronta una mayor predisposición para trabajar en equipo y estar dispuestos a percibir una remuneración menor y variable de los profesionales más jóvenes.

### **¿Dónde está el empleo para adultos? <sup>26</sup>**

Según reconoce Guadalupe Chavarría, integrante de Reclutamientos Masivos de la firma Manpower, las personas maduras y aún más adultos mayores “tienen mayor dificultad para incorporarse a la fuerza laboral”. Este fenómeno tiene que ver con “la evolución del mismo empleo, la llegada de nuevas tendencias tecnológicas que los adultos ya no entienden y que por lo tanto se les margina”.

Pese a que una persona mayor de 40 o 50 años cuenta por lo regular con una experiencia “bastante sólida”, la tendencia de las empresas es contratar gente joven, incluso en puestos altos aunque sólo cuenten con cinco o seis años de experiencia.

Tal situación “va haciendo a un lado a la gente que va llegando a los 40 o 45 años, aún sin ser adultos mayores, pues se enfrentan con la problemática de que no se pueden ubicar, debido en parte gran parte a un prejuicio social de los empleadores”. Sin duda, la mejor manera de hacerle frente a estas vicisitudes es la construcción de una estrategia que, en opinión de la especialista, tiene que ver con la constante capacitación.

### ***Sin miedo a lo nuevo***

La experta considera, según su experiencia como reclutadora, que la mejor manera de romper con estigmas sociales es que las personas maduras demuestren su capacidad en el manejo de las tecnologías vigentes.

“Los adultos deben dirigirse a centros de capacitación, como por ejemplo en Manpower en donde ofrecemos enseñanza gratuita en manejo básico de Word, Excel y Powerpoint, incluso en las delegaciones políticas existen programas similares.”

De igual manera, considera que si estas personas se desempeñaron en un área específica “es importante que retomen esos conocimientos y que traten de actualizarse, que estén al día para que ataquen con mejor preparación el mercado laboral”.

De hecho, Chavarría recalca que la falta de actualización afecta también a otro tipo de perfiles, como el sector público, que busca laborar en empresas particulares. “Se tiene la idea de que en las instituciones de gobierno todo es más artesanal, mientras que en empresas privadas todo está más sistematizado”.

En ningún caso es aceptable generalizar, pero la mejor forma de romper esos mitos es demostrar capacidades con el soporte de la actualización, considera Chavarría.

### ***¿En dónde buscar?***

La entrevistada revela algunos de los sectores en el mercado que tienden a contratar con más frecuencia a gente mayor. “Por lo general, se trata de líneas de producción, empresas manufactureras, firmas que producen en el sector alimenticio, son puestos laborales tal como almacenistas o empaques, aunque también hay otras gamas”.

Por otro lado, Chavarría recomienda acercarse a organizaciones que brindan apoyo para la búsqueda de empleo “con énfasis en adultos o adultos mayores”. Cita el ejemplo de *Caminemos Juntos*, filial de Manpower, que se encarga de canalizar a personas maduras a empresas y disminuir con ello la dificultad para que incorporen a la fuerza laboral.

Cabe destacar que la mayoría de las bolsas de trabajo, públicas o privadas, cuentan con un sitio de Internet, lo que agiliza consultar las ofertas laborales. En la mayoría de estos portales es necesario contar con una cuenta de correo electrónico para registrarse y “subir” el currículum:

---

<sup>26</sup> Rubén Castro, Rubén /*El Universal*, 13 de noviembre de 2006. El Universal.  
<http://www.eluniversal.com.mx/tudiner/1914.html>

## 7. EL PERFIL DE LOS CUARENTONES

### ***Los 40 son los nuevos 30***<sup>27</sup>

La famosa comentarista de la TV estadounidense Oprah Winfrey, dijo hace poco que los 40 años simbolizan ahora lo que hace una generación se asociaba con los 30: plenitud, independencia, salud y juventud combinados, con una experiencia suficiente de la vida que ayuda a cometer menos errores.

Los hábitos de consumo y de vida hacen que los efectos de la edad (arrugas, fallas en la vista, canas y caída de cabello, flacidez, más grasa en el cuerpo y menos masa muscular) puedan compensarse a través de un régimen dietético, ejercicios, productos para el cuidado personal y, en algunos casos, algo de cirugía estética.

Hoy, el comportamiento de la gente de 40 es semejante al de los treintañeros de antes, como arrojó un estudio realizado por Marian Salzman, vicepresidenta y directora de contenido estratégico de la agencia de publicidad JWT en Nueva York.

Según dicha investigación, los cuarentones se comportan como si estuvieran otra vez en sus 30: "Van de fiesta, se visten provocativamente, se ven jóvenes, *glamourosos*, muchos de ellos quieren tener hijos, viajan y no ahorran casi nada".

Nacidos entre 1965 y 1996, crecieron bajo la influencia de los años 70, de cierta bonanza en el mundo, y se sienten con derecho a hacer y tener de todo.

### **Signos de la edad**

El estado de ánimo de los cuarentones actuales resulta inmejorable. Aun así, es necesario tener conciencia de los cambios que comienza a sufrir el organismo.

Se requiere menos energía: a partir de la cuarta década, disminuye el metabolismo basal, esto es, la necesidad de energía, en 5% (debido a que el organismo consume menos energía en situaciones de reposo, para mantener las funciones vitales).

Ya que si hablamos en términos de rentabilidad, las mujeres mayores de 40 tienen otro tipo de ventajas: no tienen riesgos de embarazos porque lo que no hay incapacidades por maternidad; sus hijos ya superaron la etapa de llevarlos mes con mes al pediatra, recogerlos a la escuela, o solicitar permisos para acudir a los festivales escolares, por lo que tienen el tiempo completo para las empresas; están en la plenitud física y mental; tanto hombres como mujeres son más responsables, comprometidos y difícilmente "botan" el trabajo; ya están capacitados y solo requieren actualizarse.

### ***Su experiencia contrasta con el dinamismo de los jóvenes*** <sup>28</sup>

Tener 40 y estar sin trabajo es una realidad que enfrentamos con mayor frecuencia. Por un lado, la expectativa de vida crece y paradójicamente, a medida que aumenta la esperanza de una existencia más larga, a los mayores de 40 se los desvincula suponiendo que alguien de esa edad ya es grande

---

<sup>27</sup> Avila, Andrea, *El Universal*, domingo 24 de septiembre de 2006.

<http://www.eluniversal.com.mx/estilos/50182.html>

<sup>28</sup> Tips y Tendencias.

[http://www.latinamericanjobs.com/contenido/espanol/comun/tips\\_y\\_tendencias/Articulos/tips-s-lareinserciondespuesdelos40.htm](http://www.latinamericanjobs.com/contenido/espanol/comun/tips_y_tendencias/Articulos/tips-s-lareinserciondespuesdelos40.htm). Tomado de Fernández, Catalina / La Nación (Argentina) Martes 13 de febrero de 2001

para ser entrenado o que su permanencia dentro de la empresa no será tan prolongada como para que se justifique invertir en su formación.

La realidad es que los mayores de 40 están en pleno uso de sus facultades físicas y mentales y los años de experiencia laboral acumulada los dota de un bagaje de conocimientos que deberían ser tenidos en cuenta a la hora de tomar decisiones.

Quienes intenten reinsertarse deberán capacitarse técnicamente, en especial en las herramientas de computación y por lo menos adquirir un razonable manejo del inglés.

Este problema ocurre a nivel mundial. Sin embargo, hay datos esperanzadores. Algunas empresas extranjeras están desarrollando pruebas piloto para capacitar a los más grandes en temas relacionados con la atención al cliente, ventas, seguridad y contabilidad, donde se requiere aptitud de diálogo y capacidad de resolución de situaciones conflictivas.

En otros casos, muchos profesionales incursionan en la consultoría de los temas de su especialidad. Este es un camino que no exige mayor inversión y les permite mantenerse activos realizando una tarea que realmente conocen.

## 8. TESTIMONIOS

***De acuerdo con Grupo 40, Excelencia Empresarial, organismo dedicado a la colocación de personas desempleadas de esta edad, sólo 2 de cada 10 solicitantes consiguen trabajo.***<sup>29</sup>

Con 40 años de edad, poco dinero y sin miedo, Gloria Peña tiene cuatro meses tocando puertas para conseguir empleo y hasta ahora no lo ha logrado. El principal "pero" que le ponen es la edad. Como ella, muchos hombres y mujeres enfrentan la difícil situación y el cansado peregrinar de un desempleado; es todavía más difícil para quienes han rebasado el requisito de la edad. Cada día es más común leer en los diarios cómo las empresas descartan la posibilidad de contratar personas que superan los 35 años de edad.

De acuerdo con Grupo 40, Excelencia Empresarial, con sede en Guadalajara, organismo dedicado especialmente a la colocación de personas desempleadas de esta edad, sólo 2 de cada 10 solicitantes consiguen encontrar trabajo luego de una intensa labor de convencimiento. El problema se acentúa, cuando se trata de una mujer. Para ellas, la contratación se torna difícil apenas a los 30 años de edad. "Ahorita no tengo empleo, tengo muy poquito dinero, pero soy fuerte, no tengo miedo", así se expresó Gloria Peña, quien a sus 40 años se ha quedado sin trabajo.

Desde 1980 Gloria ingresó a trabajar como operadora telefónica en Digitel, empresa dedicada a la conexión de personas a través de radiolocalizadores. En aquel entonces todo parecía fácil: Muy pronto llegó a ser supervisora y encargada de una plantilla de 30 trabajadores, puesto en el que duró 20 años. Los últimos meses en la empresa fueron terribles. La destituyeron, le cambiaron al turno nocturno y le exigían trabajar tiempo extra. "Hubiera sido más honesto que me hubieran dicho, aquí tienes tu liquidación, muchas

---

<sup>29</sup> *Ibid.* [http://www.latinamericanjobs.com/contenido/espanol/comun/tips\\_y\\_tendencias/Articulos/tips-s-31080008.htm](http://www.latinamericanjobs.com/contenido/espanol/comun/tips_y_tendencias/Articulos/tips-s-31080008.htm), tomado de Cortés, Guillermo, Castilleja Jesús y Flores, Armando, *Grupo Reforma*, Cd de México, México

gracias, pero no haber hecho el circo que me hicieron", lamentó. La experiencia cuenta, y mucho.

Para Guillermo Sander, experto del mercado laboral de Intergamma, los problemas para los cuarentones sin experiencia continúan presentándose igual que siempre. "El (candidato) que contesta que trabaja de lo que sea, ya tiene problemas porque para esos puestos se busca gente joven", explicó. En cambio para los puestos técnicos, profesionales u obreros calificados, la edad no es un factor muy determinante. "Ahí se vuelve joven el que tiene 35 años; lo mismo con los ejecutivos, los ideales son los que tienen entre 40 y 50 años". Sin embargo, no es un fenómeno generalizado. De que se den con más frecuencia estos casos, a que las empresas estén redescubriendo la importancia de la experiencia hay un buen trecho.

Hasta ahora no hay un indicador objetivo que diga que está mejorando la perspectiva de empleo para las personas de esta edad, expresó. De hecho, la mayoría de los consultores entrevistados criticaron la falta de estadísticas del mercado laboral para tener información de apoyo para la toma de decisiones de las empresas. "Nosotros recibimos mensualmente 300 personas de ambos sexos de todas las profesiones en busca de ayuda, de ellas un promedio de 60 personas lo consiguen, principalmente técnicos y profesionistas", señaló Elena Esparza, presidenta de Grupo 40, Excelencia Empresarial. "Yo le digo a las empresas que no dejen de valorar a estas personas porque si bien es cierto que es buena la juventud, también es buena la experiencia, y que inclusive podrían aprovecharla para transmitirla a las nuevas generaciones, porque las bases las da el estudio y la experiencia nos forma", dijo Ligia López, gerente de la agencia Proyección en Recursos Humanos. Pero todos reconocen que cuando las empresas tienen dos candidatos, con la misma experiencia, similitud de capacidades y preparación, terminan optando por el candidato más joven.

Julieta Manzano, de Aon Consulting Group, dice que sin duda en las áreas ejecutivas se busca contratar a la gente con experiencia. De hecho, para estas áreas se ha recorrido la brecha de 45 a 50 años, cosa que no sucedía antes. Hay cuerda más allá de los 60 Alberto Moreno tiene 60 años de edad y a los 59 fue recontratado. Luego de trabajar por 32 años como director del área de discos en la empresa Kodak de México, la experiencia de Alberto Moreno se impuso a la juventud y hoy es el actual director general de Panasonic y tiene a su cargo una plantilla de 500 trabajadores. "Fue una serie de circunstancias que se presentaron y que de alguna forma favorecieron para que yo ocupara este puesto., seguramente pues tomando en cuenta mi experiencia", expresó. Moreno manifestó su desacuerdo con las políticas de las empresas que consideran que una persona a los 40 años deja de ser productiva. "Considero que deberían de cuestionares realmente si este es un enfoque correcto puesto que las personas con más edad, tienen mucha experiencia que en un momento dado puede ser muy valiosa para las empresas", dijo.

"Yo tengo 60 años y realmente considero que todavía estoy cumpliendo con mi trabajo, con mi responsabilidad", afirmó. Juan Llaguno, director de Korn Ferry International en Monterrey, una de las firmas más importantes en la búsqueda de talentos, considera un desperdicio dejar fuera del mercado laboral a las personas de 50 años. Por lo regular en el país la edad "clásica" para la contratación de ejecutivos ronda entre los 35 y 45 años; en contraste, para los llamados e-business la edad ha bajado entre 28 y 38 años.

José Carrillo, de Amrop de México en la capital regia asegura que los ejecutivos de áreas tradicionales, como finanzas o ventas, normalmente no se van de las empresas. cuando ello sucede, su oferta de trabajo no tiene demanda porque su trayectoria no es la que está de moda, como el e-commerce.

Carlos Paredes, director de la Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales, Ameri, aclara que la tendencia por contratar gente con experiencia no es muy amplia. "Ahora

se está dando porque las empresas están volteando y ven que es más tardado formar gente, y la competitividad es hoy", aseguró el experto. ¿Cuál es el problema?

Pollos Pepe es una de las pocas empresas que tiene una política especial para contratar a personas de 40 años. Yolanda Montoya, gerente de personal, destaca que las personas de esta edad han resultado ser buenos elementos y de resultados. A diferencia del personal joven, son trabajadores más estables ya que no están para experimentar en uno u otro empleo. "Hemos encontrado que son personas muy responsables, muy comprometidas, no hemos tenido mayor problema en cuanto a la asistencia a trabajar, o al cumplimiento de las responsabilidades que se requieren, de ahí nace nuestra inquietud por contratar a trabajadores mayores de 40 años para trabajar con nosotros", expresó.

La pronta jubilación de estas personas no ha sido un obstáculo para su contratación puesto que el trámite se tiene que seguir conforme a lo establecido en la Ley. "Nosotros aportamos la misma cuota para una persona joven que para otra más adulta; ellos ya traen en su cuenta de Afore cierta cantidad, nosotros simplemente continuamos aportando lo que la Ley establece hasta llegar al momento de la jubilación", precisó.

Sin embargo, el común de las empresas consideran poco adecuado contratar a personas de esta edad. Según los prejuicios, estos candidatos tienen formas de comportamiento establecidas difíciles de moldear y que afectan al resto de la plantilla laboral. Según expertos laborales, estas personas podrían ejercer el derecho de preferencia para ingresar a un empleo, cuando el único argumento para no contratarlos sea la edad. Sin embargo, de antemano se genera un conflicto con el patrón y por ello nadie utiliza este mecanismo.

El camino del cuarentón desempleado es difícil y puede tornarse largo. Al igual que Gloria Peña, miles de personas en todo el país, acuden todos los días a las agencias de colocación y a las empresas en busca de una oportunidad para salir adelante. "Ya he dejado mi curriculum en algunas empresas; considero que lo importante es tomar en cuenta la capacidad que tienes para hacer las cosas y eso implica ser más responsable, no tengo miedo a tocar puertas y espero lograrlo pronto", comentó Gloria Peña.

#### *Sergio Arrijo Cortes*

Efectivamente, he pasado casi un año tratando de encontrar una vacante, sin embargo no he podido colocarme, en varias entrevistas que he tenido, me han comentado que por mi edad la empresa no esta interesada en contratarme lo cual se me hace ofensivo pues tengo experiencia y energía para desarrollar un trabajo de manera profesional<sup>30</sup>

#### *Elizabeth Hernández*

...es una pena que tanta gente de mas de 30 máximo 35 años este sin empleo únicamente por tener esta edad promedio, ya se imaginaran las personas mayores de 40 años nos hacen el fuchi, en verdad yo no se le gobierno o la iniciativa privada en que piensan se esta desperdiciando tanto talento, que por eso esta el país como está, en lugar de avanzar vamos para atrás.

Otra situación por la cual se empezó a desplazar a la gente, por la bendita tecnología de la computación, ahora resulta que va uno al banco y fíjese que no se puede efectuar ninguna operación debido a que el sistema se cayo. Hace 40 años ya parece que en el banco le iban a decir a ud., Como no tenemos cinta para la maquina venga mañana o hasta que llegue la papelería, ¡claro que no! el servicio era rápido y eficiente, en cambio ahora es lento y bastante malo.

---

<sup>30</sup> Asociación por la No Discriminación laboral por la Edad o Género, A.C.  
<http://www.metropoli.org.mx/node/15778>

En fin viva la tecnología, esto no quiere decir que estoy en contra de ella pero con la computadora quitaron a mucha gente y al mismo tiempo hicieron a la gente floja, si no hay sistema se detiene el mundo.<sup>31</sup>

### **Perder el empleo a los 40<sup>32</sup>**

La ola del desempleo mundial ya alcanzó a nuestro país y en medio de este panorama incierto nos preguntamos ¿cómo afrontarán la pérdida del trabajo las personas mayores de 40 años de edad? Este sector de la población se encuentra ante dos problemas: el mayor número de ofertas es para personas menores de 35 años y por lo regular tienen familiares que dependen de ellos económicamente.

Mauricio perdió su empleo en octubre del año pasado cuando cumplió 39 años de edad. Pensó que sus 20 años de experiencia serían suficientes para encontrar otra plaza, pero se equivocó. Cuando echó un vistazo a las ofertas laborales de los periódicos se encontró con una realidad desoladora, pues su edad era el principal impedimento para solicitar una plaza.

En el lugar donde trabajó durante los últimos 12 años dejó de ser “útil” cuando notaron que comenzó a acumular antigüedad. Así que ahora no tiene empleo, pero tampoco pudo cumplir con sus planes futuros de pensión y mucho menos de jubilación.

Pero antes que pensar en un futuro, Mauricio ha tenido que sentarse a reflexionar sobre cómo resolver su presente, pues tiene dos hijos en la escuela y aunque su esposa trabaja como vendedora, su salario no es suficiente para pagar los gastos de escuela, servicios de salud, alimentación y vestido.

Lo único que pudo hacer durante 20 años de trabajo es ahorrar para el enganche de su departamento, pero se endeudó con un crédito hipotecario que adquirió con un banco y que ahora deberá asumir con o sin empleo.

Esta es quizá no sólo parte de la realidad de Mauricio sino de otros miles, millones de mexicanos que a los 40 años de edad ya no son productivos para los empleadores ni “rentables” para las empresas, pese a la experiencia y a que, al menos física y mentalmente, tienen muchos años más de vida productiva.

Según las estadísticas del INEGI, en el cierre del tercer trimestre del 2008, 774 mil personas con experiencia perdieron su empleo. A ellos ¿qué política pública los ampara? ¿Cómo decirles que cuiden su empleo si, según algunos patrones, ya no son sostenibles económicamente para las empresas?

Las cifras oficiales también nos dicen que al cierre del 2008, 1 millón 960 mil personas no tuvieron empleo. Del total de desempleados, el 2% tienen entre 35 y 44 años de edad. La tasa es menor –en comparación con el desempleo que viven los jóvenes- pero hay que destacar que después de los 35 años de edad hay personas como Mauricio que por lo regular tienen hijos que deben mantener.

---

<sup>31</sup> Idem.

<sup>32</sup> Foro: Perder el empleo a los 40. [http://foros.eluniversal.com.mx/blogs/weblogs\\_detalle6802](http://foros.eluniversal.com.mx/blogs/weblogs_detalle6802).  
[http://foros.eluniversal.com.mx/w\\_detalle.html?tdi=187&rtdi=8362](http://foros.eluniversal.com.mx/w_detalle.html?tdi=187&rtdi=8362). Creado el 18 / 8 / 2009.

### **Los discriminan por viejos y demandan<sup>33</sup>**

Rosario del Carmen tiene más de 50 años de edad. Hace cuatro vivía en Estados Unidos y al regresar a la ciudad de México se topó con una “cultura laboral discriminatoria”. La Sociedad Mexicana de Ortopedia (SMO) no quiso contratarla. Cumplía con todos los requisitos de la vacante, excepto la edad. Su caso llegó a la Asociación por la no Discriminación Laboral por Edad o Género (ANDLEG), la cual trabaja en conjunto con el bufete Odriozola, firma que desde hace tres años incursionó en la defensa de quienes sufren discriminación laboral.

El bufete ha emprendido casos contra El Palacio de Hierro, la SMO, Aeroméxico y la Corporación Interamericana de Entretenimiento. En esta última empresa el bufete logró que se cambiara su cultura organizacional porque “ahora ya no limitan los requisitos por edad, género o apariencia física, sólo piden el perfil académico o de habilidades” dice Alejandro Quiroz, abogado de la firma.

Agrega que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) determinó que Rosario fue discriminada y el caso fue llevado a juicio por Odriozola. El abogado dice que dos tribunales del mismo grado y competencia llegaron a tesis contrarias y por ello deben esperar la revisión del caso

Como Rosario, existen 1 millón 144 mil 329 personas desempleadas por discriminación laboral. Datos de ANDLEG indican que aproximadamente 55% del desempleo se origina por algún tipo de discriminación.

#### ***Apariencia física, otra traba***

El estudio “Ofertas laborales en México” realizado en 2007 por esta asociación, en conjunto con el Centro Mexicano de Filantropía, reveló que 46% de los casos de discriminación tiene como motivo principal la edad, 27% por no cubrir los requisitos de apariencia física, 8.7% por su preferencia u orientación sexual y 4% por su estado de salud. Javier Vásquez, presidente de ANDLEG, indica que el problema de discriminación por edad se agudizó desde hace cinco años. “Antes el tope eran 45 años, hoy son 32”, asegura.

Al respecto, Enrique Medina, jefe de materiales Educativos en el Conapred, dice que las ofertas de trabajo “dejan fuera a personas que podrían estar calificadas para desempeñarse en las plazas laborales, pero que por razones genéticas como el color de tez, ojos y estatura, les niegan el derecho a una entrevista”.

Joaquín Blanes, de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet), indica que las ofertas de trabajo se limitan a grupos de edad muy cerrados, aun cuando “incluso desde el punto de vista médico una persona entre 35 y 55 años goza de una salud óptima para desempeñar con excelencia su trabajo”.

La Asociación por la no Discriminación Laboral por Edad o Género elaboró estadísticas sobre ofertas publicadas en buscadores de empleo y bolsas de trabajo. Los datos señalan que 90% de las ofertas dejan fuera del mercado laboral a las personas mayores de 35 años. Y, del 10% de las ofertas a las que pueden acceder, sólo 2.7% son empleos reales y formales, y únicamente de guardias de seguridad o personal de limpieza. El resto son ventas “engañosas como telemarketing” o fraudes, en los cuales “terminan por no pagarles a los empleados o los obligan a comprar productos para revenderlos”, dice Vásquez.

El total de los casos recibidos en esta asociación y llevados a tribunales por el bufete Odriozola suman 30, de los cuales 26 implican discriminación por edad, dos por apariencia física y dos más por estado de salud. Quiroz refiere: “lo interesante es que la mayoría de los

---

<sup>33</sup> Arellano, Sala- *El Universal en línea*, 19 de agosto de 2009.  
<http://www.eluniversal.com.mx/sociedad/3888.html>

casos que recibimos son por discriminación por edad, que nos atañe a todos”.

Por su parte Conapred tiene un registro desde el 2004 a la fecha respecto a discriminación laboral con incidencia en embarazo con 108 casos, 95 por género y 87 por condición de salud. Cada año, los casos de discriminación laboral recibidos por Conapred aumentan 15%, y de esos menos del 10% llegan a juicio.

Blanes refiere que la discriminación laboral sigue cometándose porque la Ley Federal del Trabajo ya “es prácticamente obsoleta para los trabajadores de hoy”, como el no proveer seguridad social a todos, por ello demanda una reforma. Agrega que en este sexenio se han elaborado 265 iniciativas de ley, cuyos puntos de convergencia son sancionar a empresas que discriminen de alguna forma a los empleados o que limiten a los postulantes para presentar entrevista laboral, respetar los derechos y necesidades de embarazadas y proveer de seguridad social a todos los trabajadores. Sin embargo, Blanes comenta que “el Congreso no les ha dado el visto bueno”.

### ***La opción: migrar***

La última encuesta de población del INEGI, en 2005, indica que en 2010 cerca de 40% de la población mexicana estará entre 35 y 59 años de edad. Y ante la imposibilidad de la población para encontrar un trabajo acorde con sus habilidades y necesidades, 3 millones de mexicanos migran de sus localidades en busca de empleo. Un millón de ellos busca instalarse en la frontera norte, otro millón transita hacia Estados Unidos y un millón más se dirige hacia el Distrito Federal, Jalisco y Veracruz.

José Manuel, de 47 años de edad, asegura que se desempeñaba como guardia de seguridad y que fue despedido “por estar viejo”. Quiere irse a Estados Unidos o a Sonora porque sus familiares le dicen que allá sí hay buenos empleos.

Pero José Manuel es contador y ahora tuvo que emplearse como vendedor ambulante de dulces afuera de la casa de sus padres, en Chalco, a donde tuvo que regresar por falta de ingresos.

“Lo perdí todo, hasta a mi esposa. Y ya lo tenía premeditado, quería lanzarme a las vías del Metro, ya no tenía razón para seguir viviendo”. Por eso quiere reunir dinero y sumarse al 3% de migrantes que aumentan anualmente en busca de oportunidades laborales.

Negar la posibilidad de empleo por edad, género, apariencia física, preferencia sexual y estado de salud, entre otras, es ilegal. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe en su artículo 1: “toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes [...] que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos (trabajo) y libertades de las personas”. La Ley Federal del Trabajo prohíbe a los patrones en el artículo 133: “negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o sexo”. Y finalmente, el artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación prohíbe “impedir o anular el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades”, incluye que nadie puede prohibir “la libre elección de empleo, oportunidades de acceso o asenso”.

### ***La experiencia no importa***

Javier Vásquez también decidió demandar a varias aerolíneas por discriminación laboral. Tiene 44 años, es sobrecargo, trilingüe, tiene varios años de experiencia en turismo, pero lo rechazan sistemáticamente por tener más de 30 años. “Las aerolíneas me regresan correos diciéndome que si no leí los requisitos y me subrayan el porqué no soy personal contratable”. Javier entregó copia de la respuesta de Volaris y Emirates a EL UNIVERSAL. Para ser sobrecargo “no necesitas ser alto, estar delgado o tener menos de 35 años”, refiere Javier. Sin embargo el correo de respuesta a la solicitud de empleo de Javier, además de los

requisitos indispensables para la ejecución del trabajo limita en complejidad (delgada), estatura (1.70) y edad (18–31 años).

Al respecto Quiroz menciona que es ilegal, pero mientras “los mexicanos sigan sin denunciar todas las injusticias, la discriminación seguirá impune”, dice. EL UNIVERSAL pidió a Volaris su postura, pero jamás contestó.

Otro caso similar es el de “Fernanda”, de 51 años, quien trabajó 31 años para Banamex. La obligaron a jubilarse “4 años antes de que me tocara”, y con menos de lo que le correspondía. “Me tocaba 81%, sólo me dieron 50% menos las cuotas del IMSS”. No le permitieron reubicarse y “no les importa la experiencia, pasé toda mi vida ahí”.

Al pedir información a Banamex, respondió a EL UNIVERSAL que cómo iban a discriminar si incluso han sido galardonados con varios premios como el del “Foro de equidad e inclusión laboral: vida digna para todos” por ser incluyentes y contar con mil 579 empleados mayores a 50 años de un total de 5 mil 420. Sin embargo, “Fernanda”, su jefe y otros directivos fueron liquidados o jubilados poco antes de cumplir 50 años. “Fernanda” comenta que incluso unos tuvieron que irse del país por las amenazas.

### ***A continuación se reproducen comentarios a la nota difundida en el periódico El Universal en línea:<sup>34</sup>***

Saludos,,, nose como empezar, tengo 36 años, y desde hace 9 años que no tengo un empleo, sin embargo he salido adelante sacando mi negocio propio, como le hize, ahorrando, comprando dolares, desde que cumpli los 18 años, hasta los 27 años, que fue la ultima vez que tuve patron, trabajando y estudiando, fue duro sin embargo ahi vamos, fue no salir a fiestas los fines de semana o de vacaciones, comprando libros, existen muchas opciones para hacer negocio, desde asociarse con amigos colocando en claro las metas y beneficios propios y de el negocio. Asi como las obligaciones de cada socio, presidentes vienen y van Y ??? Crisis vienen y van y vienen en vez de hablar; pensemos y digamos que puedo hacer como negocio; obvio pensando en metas reales, practicas, soñar cuesta no pero hacerlo si; sin embargo el primer paso se da y cuando se da se da y no existe marcha atras, tengo amigos que a los 36 apenas estan pensando tener un negocio en mente pero ya desperdiciaron parte de su vida en un empleo sin mucho futuro por que el dueño o patrn lo la verdad es el que disfruta las ganancias reales de el trabajo diario, la verdad despues de los 40 queda estudiar una maestria o doctorado para terminar solo dando clases a los 40 o 50 años? es mi Mexico lindo y querido tambien tengo amigos que a los 36 ya tienen varias casas e hijos al por mayor y empezaron su negocio a los 25 asi que MEXICO es para los que verdaderamente somos trabajadores y que pensamos como hacer buenos negocios.

*Enviado por Edgar - 12-febrero-2009 a las 19:07*

No solo se pierde el trabajo, sino que pierdes lo que has ahorrado en la afore, y la empresa solo te sigue cobrando por manejar nuestros ahorros. En México no les importa la experiencia, ni que tengas títulos de estudios, solo ocupan a la mano joven que les pagan menos aunque no tengan experiencia. El problema es el embudo de la contratación. Y es verdad, las gentes que tenemos entre 35 a 60 años, no tenemos ningún apoyo del gobierno. Yo tuve que buscar en un centro comunitario, ganando casi nada, (1,200.00 mensuales) y con eso para que sirva.

*Enviado por Ramón - 04-febrero-2009 a las 22:49*

Esto pasa en nuestro país en empresas nacionales, cuando trabajas en una empresa de capital extranjero esto no les importa. Yo tengo 45 años y 5 de trabajar en esta empresa de capital inglés, y hay personas hasta de 70 años laborando, ellos sí aprecian la experiencia .

<sup>34</sup> [http://foros.eluniversal.com.mx/blogs/weblogs\\_detalle6802.html](http://foros.eluniversal.com.mx/blogs/weblogs_detalle6802.html), 28-enero-2009.

Nota: se respetó la sintaxis, ortografía y formato de los comentarios.

*Enviado por Martin - 04-febrero-2009 a las 16:58*

Esto pasa en nuestro país en empresas nacionales, cuando trabajas en una empresa de capital extranjero esto no les importa. Yo tengo 45 años y 5 de trabajar en esta empresa de capital inglés, y hay personas hasta de 70 años laborando, ellos sí aprecian la experiencia.

*Enviado por Martin - 04-febrero-2009 a las 16:58*

Disculpen la ignorancia pero no entiendo por qué las empresas no quieren que un empleado tenga antigüedad? Yo trabajo en Escocia y aquí eso no importa. Donde trabajo contratan a personas ya grandes y jubiladas pues valoran su experiencia. Mi hermano trabaja en México pero su empleador cambia de razón social cada año o según para eso de no generar antigüedad pero aun no se que implica. Gracias.

*Enviado por Anilu - 02-febrero-2009 a las 03:51*

Muy interesante esta nota y también muy real y trágica, lo digo por que yo tengo 39 años y desde el 2007 no he encontrado trabajo, ya que aquí en Chiapas, como en muchas partes de México, las empresas lo máximo de edad que solicitan es de 35 años, así aunque yo tenga experiencia en administración, informática y entre otras aptitudes, no sirve prácticamente en nada, ya se me acumularon las deudas de las tarjetas de crédito que es lo único que tengo de deudas, pero ya me es imposible de pagarlas. Ojalá cambie la mentalidad de los empresarios y aprovechen la experiencia que se tiene en las personas de este rango de edad. Gracias.

*Enviado por Amet Cordova - 31-enero-2009 a las 11:07*

Yo al igual que Mauricio, me quedé sin trabajo el pasado 11 de diciembre 2008, tengo 47 años, y todavía tengo una hija de 16 años, a quien mantener, un crédito en el Infonavit, que todavía me falta mucho por pagar, una tarjeta de Banamex que se triplico, es verdad, he buscado trabajo, pero el principal problema es la edad, yo me siento todavía con mucha energía para trabajar, pero desgraciadamente ya no es posible por la edad. Y si, también mi preocupación es que ya no podré seguir cotizando en el seguro, y quisiera saber que va a pasar, con esas cotizaciones de 25 años porque ya trabajé por 25 años. Es una cruel realidad la que estamos viviendo los cuarentones. Como comentario adicional, quisiera decir que nos sumemos todas aquellas personas, que estemos en esta situación y saber que va a pasar con nosotros, en cuanto, a cotizaciones, pensión, jubilación, afores y el crédito infonavit, resulta que cuando trabajaba me descontaban menos, que ahora que trabajo me quieren cobrar \$1,400 pesos más, o sino a los cinco meses de retraso quitan los inmuebles, ¿no es esto un absurdo, de dónde vamos a pagar, lo que subió el sueldo y todavía cubrir el 5% que ponía el patron. Eso es un total y absoluto absurdo incoherente, leonino, y como diría el chapulín colorado Quien podrá defendernos, la verdad no lo sé, pero si somos muchos cuarentones que estamos padeciendo esta situación.

*Enviado por Rocio Contreras Ramirez - 30-enero-2009 a las 23:26*

Es una estúpida violación al ser humano que según para algunas empresas ya no eres productivo después de los 35 en eso es en lo que tienen que trabajar los pseudo diputados y senadores que como ganan por ir a dormir a un curul y levantar el dedo sin hacer más nada que seguir robando al pueblo esos son los primeros corruptos del país los políticos que se sirven del pueblo

*Enviado por fato - 30-enero-2009 a las 12:03*

Aquí no se está hablando de si le hechamos ganas o no le hechamos ganas, lo que se está hablando es que debería de estar prohibido establecer edad para los trabajos, es una práctica racista, igual que no te pueden preguntar por preferencia sexual, preferencia política, religión, etc, el punto es que nuevamente está mal hecha la ley. La ley debe proteger a los ciudadanos, y más en estas épocas, al final la empresa contratará al candidato que le parezca mejor para el puesto, pero debería de estar prohibido establecer edad y si la ley lo



valiente, pero sobre todo, CREATIVO, y explotar las áreas del servicio que en México aún están muy vírgenes, no vale la pena sufrir, la culpa ya sabemos todos de quien es, del brutal sistema neoliberal que hace a muy poquitos super millonarios y a cientos de millones pobres pero sobre todo de quien aplica esos sistemas en su forma de gobernar, llámese CALDERON.....saludos

*Enviado por vidente - 28-enero-2009 a las 16:38*

TENGO 44 AÑOS Y UN EMPLEO PERO MI JEFE A COMENZADO A MOLESTARME PARA FASTIDIARME PARA QUE VAYA SIN NINGUNA INDEMNIZACION, TODO ESTO PORQUE LOS PATRONES NO QUIEREN QUE LOS EMPLEADOS TENGAMOS NINGUNA ATIGUEDAD EN SUS EMPRESAS, NO SE DAN CUENTA QUE SUS EMPRESAS SE HAN FORMADO GRACIAS A LA GENTE QUE TRABAJA EN ELLAS, GENTE COMPROMETIDA, HONESTA Y QUE NO QUIERE NADA MAS QUE UN EMPLEO. POR OTRO LADO, Y RESPECTO A LOS POLITICOS, SON UNA BOLA HE HIENAS QUE LO UNICO QUE QUIEREN ES LLENARSE LAS BOLSAS DE DINERO Y DE LOS DEMAS NI SE OCUPAN, OJALA Y CUANDO SE MUERAN SE LLEVEN SUS MILLONES Y TODA LA RIQUEZA QUE ACUMULARON ROBANDO Y PASANDO POR ENCIMA DE SU PROPIO PAIS.

*Enviado por GUADALUPE VARELA - 28-enero-2009 a las 14:40*

NO sólo es la pérdida del empleo por la edad, es la destrucción del ser humano, que es un crimen. Nuestra bendita Constitución Política, muy rimbombantemente establece en su artículo 1º que "queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad....." y otras lindezas por el estilo. Sin embargo, en la práctica eso no sirve de nada, basta con abrir un periódico o ver en internet la oferta de empleos para darse cuenta que pasados los 40, ya no se es digno para encontrar un empleo, por muy brillante que se sea (bueno, a menos que se tengan conocidos en algún lado o se intente trabajar por cuenta propia). ¿Donde quedan los organismos que se supone deben prevenir la discriminación? ¿Aún tienen nuestras autoridades el cinismo de querer que cumplamos la ley siendo que a vista de ellos, la misma se viola a diario sin que hagan nada?

*Enviado por Francisco - 28-enero-2009 a las 13:46*

Decía un prominente miembro de la administración Bush que "la vida de los hombres exitosos comienza a los 40 cuando la vida de los hombres mediocres termina", pero nuestro sistema económico-patronal solo vé a la edad como un requisito para que no acumules determinado número de años de antigüedad y por tanto acumules más derechos. Aunque aún lejos de los 35 si he podido constatar como en las empresas es muy difícil encontrar gente que haya durado más de 10 años, y todo se ha llevado al "outsourcing" pura proveduría, empresas que pagan muy poco y que trabajan por contrato con la gente para que esta tenga derechos mínimos y no genere antigüedad. Es parte del neoliberalismo, que hoy en día ha demostrado su ineficacia en el propio país donde se generó y que gobiernos como el nuestro insisten en defender como la solución al problema de generar y distribuir la riqueza, cuando si bien es cierto se genera mucho \$\$\$, éste es injustamente distribuido (y a costa del daño ambiental al planeta), provocando desigualdades obscenas y prácticamente nula repartición de la riqueza.

*Enviado por Antuan - 28-enero-2009 a las 12:30*

### **Reproducción de comentarios a la nota difundidos en el Foro del Universal respecto a la discriminación por edad:<sup>35</sup>**

En realidad si, en por lo menos 2 sitios han sido honestos y me han dicho que por tener 38 años no soy candidato a un puesto que tienen ofertado hasta con 35 años. Absurdo no? No es mi caso específico pero en este país tristemente sufrimos un atraso mental grave, además de la edad, los tatuajes, piercings y cabellera son constante obstaculo para ser entrevistado

---

<sup>35</sup> Foro: Estás desempleado porque te discriminaron?

[http://foros.eluniversal.com.mx/w\\_detalle.html?tdi=187&rtid=8362](http://foros.eluniversal.com.mx/w_detalle.html?tdi=187&rtid=8362). Creado el 18 / 8 / 2009.

Nota: se respetó la sintaxis y ortografía de los comentarios.

por lo menos, cuando en otras civilizaciones hasta miembros de la policia los usan sin el menor prejuicio y claro sin merma alguna de capacidad.

*Enviado el 19 / 8 / 2009 18:06 Envíe un e-mail a Gerardo Alcantara*

Yo he sufrido discriminacion de este tipo, amigos no han sido contratados por estar sobrevaluados para el puesto (segun el entrevistador), rechazan candidatos en base a resultados incompletos de test psicologicos que aplican, rechazan candidatos por no usar el mismo significado de lenguaje que el entrevistador, y asi hay muchisimos ejemplos. Que deja ver esto 1) Es un absurdo eso de la cuestion de la edad, si de verdad los managers supieran lo que buscan deberian saber que la generacion Y (jovenes nacidos en la segunda mitad de los 80's) tal vez tengan conocimientos mas actualizados pero no tienen actitud de compromiso al trabajo - comprobado por estudios de Harvard y publicados en revistas de management. Los jefes no saben lo que buscan, solamente ven pagar poco dinero a principiantes. 2)Lo que se busca es empleo, no importa que este uno sobrevaluado, o sea que el hecho de llevar pan a nuestros hogares es malo? En EEUU tecnicos electronicos despedidos andan de repartidores de flores, la idea es tener un trabajo digno, por que no dar la oportunidad? 3) Las tecnicas usadas por muchos entrevistadores da mucho que desear, no se saben conectar con el entrevistado. 4)Usan absurdos para justificar sus preguntas. En otras palabras, seguimos siendo un pais subdesarrollado, sin vision, sin considerar al empleado como seres humanos, sin liderazgo. Por eso los paises de primer mundo son eso, de primer mundo... En fin, a seguir intentando cambiar este pais bananero.

*Enviado el 19 / 8 / 2009 17:52*

*Enviado por Blue panthe*

He leído las opiniones de algunas personas y estoy de acuerdo con ellas. En realidad acá en el Norte en estos momentos y aparte de ser muy difícil encontrar un trabajo, también existe la discriminación. Cuando recién egresé del Poli, en las Empresas en las que me presentaba, me pedían experiencia, muchas me pidieron lo mismo (discriminación enmascarada?), ahora que nuevamente estoy desempleado, me han llegado a decir que mi experiencia es muy buena, pero que mi edad ya no me ayuda. Si no mal recuerdo, la edad para jubilarse en México, al menos para los hombres es de 65 años. Entónces, por qué no contratan a las personas con experiencia. Cada quien envejece cuando decide envejecer. La vejez está en la mente de cada quién. Será acaso que es una consecuencia del programa que anunció FCH de darle trabajo seguro a los recién egresados? Qué pasa con el Sistema Nacional de Empleo (SNE) que sólo publican vacantes con sueldos irrisorios? Acaso están negociando las vacantes con sueldos dignos a las agencias de empleo privadas? La realidad es que las Empresas prefieren contratar gente sin experiencia por unos cuantos pesos y luego exigirles demasiado trabajo por el mismo sueldo. No estoy en contra de que los jóvenes sean contratados, lo que trato de decir es que el Gobierno debería exigir que ciertos puestos necesariamente deben ser cubiertos por personas profesionistas y/o con cierta experiencia. Que va a hacer el gobierno con todos los desempleados. Ya hay mucha gente en las calles pidiendo limosna. Queremos trabajar y también queremos sueldos dignos!

*Enviado el 19 / 8 / 2009 14:17*

*Envíe un e-mail a MT desde hace mas de siete años*

no encuentro trabajo estable por discriminacion por la edad, es lo primero que te preguntan en una entrevista o solicitud a pesar de los estudios universitarios que tengo, me he depojado de prejuicios y e trabajado desde el campo a vendedor ambulante, y en lo que caiga, el estallido social del que hablan esta muy cerca pues cada vez somos mas los tenemos una edad madura.

*Enviado el 19 / 8 / 2009 14:16*

*Envíe un e-mail a alvaro mendez*

El verdadero problema esta en la legislacion laboral, a la burocracia y clase politica no han movido un apice la ley laboral, porque asi les conviene. Que pasaria si para ser senador, diputado o jefe del poder ejecutivo te aceptaran hasta la edad de 35. Ahi si moverian cielo, mar y tierra para hacer los cambios pertinentes. Haber si esta vez, si publican mi comentario!!!!

*Enviado el 19 / 8 / 2009 12:49*

*Envíe un e-mail a PEPEMIL*

ES UN HECHO LA DISCRIMINACION EL INACIPE NIEGA LA ENTRADA PARA MP FEDERAL, ENTRE A UNA CONVOCATORIA PARA POLIGRAFO SSP Y SE ME NEGÓ LA

ENTRADA SIN ENTREVISTARME SIQUIERA Y HABIENDO PASADO LOS EXAMENES PSICOMETRICOS Y HABER DADO EL PERFIL, PERO ESTE PROBLEMA LO PERMITE EL GOBIERNO, PORQUE SI ENTRAN A LOS REQUISITOS DE CUALQUIER INSTITUCION GUBERNAMENTAL LA EDAD LIMITE ES HASTA 35 AÑOS, Y SI EL GOBIERNO NO ACTUALIZA LOS REQUISITOS DE SUS INSTITUCIONES PARA QUE CREA UNA LEY, DEBE EXISTIR EDAD MINIMA MAS NO MAXIMA SIEMPRE Y CUANDO TENGA LA CAPACIDAD Y CONOCIMIENTOS, PERO NI SIQUIERA SOMOS ENTREVISTADOS, ESTUDIE MI CARRERA DE DERECHO A 40 AÑOS, Y NO PUEDO HACER CARRERA JUDICIAL PORQUE YA NO TENGO LA EDAD REQUERIDA. Y EL INSTITUTO DE LA MUJER Y EL DE LA DISCRIMINACION LE ENVIA UNO CARTAS Y NO RESPONDEN, SIENDO QUE ES UN DERECHO DE PETICION QUE NUESTRA CONSTITUCION NOS OTORGA DENTRO DE NUESTRAS GARANTIAS, POR LO QUE ENTONCES QUIEN ES TUTELAR DE ESTA LEY.

*Enviado el 19/8/2009 11:51 [Envíe un e-mail a SUSANA ARAQUE BALLESTEROS](#)*

YO SUFRI Y SUFRO LA DISCRIMINACION DE TODO TIPO, YO FUI SOBRECARGO DE TAESA Y POR LO CUAL NO NOS ACEPTABAN EN OTRAS EMPRESAS DE AVIACION, ME PUSE A ESTUDIAR DERECHO YA TERMINE Y AHORA NO ENCUENTRO TRABAJO PORQUE YA NO TENGO LA EDAD QUE SOLICITAN. SIENDO QUE EN OTROS PAISES SE VALORAN LOS CONOCIMIENTOS Y LA EXPERIENCIA NO IMPORTANDO LAS CONDICIONES ECONOMICAS DE RAZA, EDAD, GENERO ETC. AQUI SI, POR ESTAMOS COMO ESTAMOS. POR ESO SOMOS UN PAIS SUBDESARROLLADO. Y ASI SEGUIREMOS MIENTRAS NO CAMBIE NUESTRA MENTALIDAD

*Enviado el 19/8/2009 10:57 [Envíe un e-mail a HECTOR](#)*

Hoy en día muchos jóvenes que salen de la escuela, por cierto no muy bien preparados, quieren ganar más que los que tenemos experiencia y sabemos hacer las cosas bien. De la noche a la mañana quieren hacer su minita de oro. La realidad no es así ya que todo lleva su tiempo, hay que recordar que las escuelas te dan las bases solamente, la experiencia se gana afuera y con el paso del tiempo.... Es una lástima que en mi precioso país México la experiencia no vale, es de tristeza ver como a los que tenemos más de 35 años ya no nos ofrecen trabajo por "ene" razones y pretextos. Personalmente lo que he vivido es que tenemos mayor sabiduría y experiencia que los "patrones" o nuestros jefes y por temor a perder el puesto o la "chamba", según lo que piensan, de plano no te contratan. En muchos otros países, sobre todo USA, la gente de experiencia gana bien, son cotizados y solicitados sin ninguna discriminación.

*Enviado el 19/8/2009 10:45  [Envíe un e-mail a PACO HUERTA](#)*

NO DISCRIMINAN A LOS MAYORES DE 35 AÑOS, SINO QUE SE APROVECHAN DE LOS JÓVENES PARA EXPLOTARLOS CON BAJOS SALARIOS, REGATEARLES PRESTACIONES, ETC. EN MUCHAS EMPRESAS DIZQUE SOLICITAN PASANTES QUE QUIERAN HACER SU "SERVICIO SOCIAL", Y LOS MUCHACHOS CAEN REDONDITOS CON LA ILUSIÓN DE SER CONTRATADOS POSTERIORMENTE. ¿Y EL SECRETARIO DE TRABAJO JAVIER LOZANO? ¡GRILLANDO.

*Enviado el 19/8/2009 09:01*

*Enviado por CARLOS REYES*

En la mayoría de los anuncios en el periódico e internet señalan edad máxima de 33 o 35 años, muy pocos (los mínimos) señalan edad de más de 40 años, entiendo que una persona de menor edad tiene menos experiencia y por lo tanto le pagarán menos, sin embargo, la experiencia para tomar decisiones es importante, te permite saber que hacer en situaciones estresantes. También te discriminan por ser egresado de una universidad pública, he tenido compañeros de trabajo de universidades privadas que dejan ver la calidad de su educación (no escriben correctamente, en operaciones básicas tiene errores fuertes), otros estamos al mismo nivel, no superan ni tampoco están abajo.

*Enviado el 19/8/2009 08:37 [Envíe un e-mail a JAL](#)*

No me dieron empleo por negro, por viejo, por alto, por flaco, por trajeado, por peinarme, por bolear mis zapatos. NO ME DIERON TRABAJO, ¡¡¡¡¡PORQUE NO HAY!!!! Solo hay de telefonista o de cobrador por telefono

Enviado el 19 / 8 / 2009 08:24

Enviado por uno mas en el camino

### **Comentarios publicados en [www.bumeran.com.mx](http://www.bumeran.com.mx)<sup>36</sup>**

“Alguien me podría explicar porque cuando tienes 40 años o más estas acabado. Nadie te quiere dar trabajo. ¿De qué vamos a vivir los cuarentones? Cuando tienes experiencia te sobra edad.

“No te preocupes, para los reclutadores y los empleadores también estás acabado a los 20, a los 30 o a los 50. Los reclutadores no tienen idea de que buscan o como evaluar la aptitud de los candidatos. Los "recursos humanos" son todo menos HUMANOS.

“Por ahí lei que ellos "también" están estresados... yo en lo particular pienso que a muchos de ellos les faltan habilidades intelectuales para estar donde están... son pocos los que dignifican su labor de "atraer auténticos talentos"... además, como todo en México, la mayoría de las veces los puestos ya están designados o internamente (por supuesto desarrollo) o de alguien de afuera con palanca; es la verdad, nos guste o no... pero tampoco se agobien, a ellos les vale... lo que nosotros pensemos, ellos tienen chamba, son los del "poder", pero cuando ellos estén en nuestro lugar, quiero ver lo que van a sufrir, especialmente si tienen 40 o más!!!

“Eso mismo me he preguntado yo, por qué a cuando llegas a partir de los 35 años empieza tu calvario de búsqueda de chamba y entre más pasa el tiempo de edad menos llamadas a entrevistas te llegan..es cierto es exponencial, lo cual no debería de ser. a la conclusión que he llegado es que 1.- La empresas no saben en realidad que están buscando. 2. la gente de R.H no tienen el "feeling" de detectar el talento y se onvierten en perdonen la experesión "toma pedidos" Creo que la función de ellos es buscar el talento y presentarlo ante el área como un buen elemento. 3. Otro problema son los sueldos las empresas cada día quieren pagar menos. y contratan al que menos pida. 5 es una lástima que las empresas les importe más la edad que la experiencia. Mucha suerte a todos en su búsqueda de empleo.”

### **Reproducción de cartas dirigidas a Thierry Gonnet, director general de Adecco México, sobre el tema de la edad laboral en México<sup>37</sup>:**

Estimado Sr. Thierry Gonnet

Le escribo esta carta ya que estando en busca de oportunidades laborales es triste darse cuenta que los rangos de edad que se manejan limitan mucho el desarrollo profesional de personas que nos encontramos en plenitud de madurez personal y obviamente profesional.

Despues de dedicar muchos años de nuestra vida al estudio y otros tantos años a entregar profesionalismo en nuestro desempeño laboral, es triste ver que se van perdiendo las oportunidades laborales, situacion que no deberia estar pasando ya que la capacidad productiva de las personas no se afecta con la edad, si no por el contrario considero que se pueden encontrar personas en plenitud muy valiosas para aportar conocimientos y experiencias en las empresas.

Todas estas personas han sido parte del crecimiento de nuestro México y no por esto debieran dejarse de lado, siendo que construyeron las bases para el desarrollo economico y productivo que hoy dia se goza en nuestro pais.

<sup>36</sup> [http://www.bumeran.com.mx/aplicantes/a\\_panel.ngmf](http://www.bumeran.com.mx/aplicantes/a_panel.ngmf)

<sup>37</sup> [http://caraacara.expobumeran.com.mx/escribir-una-carta-a-thierry-gonnet/?utm\\_source=expo19mayo&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=mail-expobumeran](http://caraacara.expobumeran.com.mx/escribir-una-carta-a-thierry-gonnet/?utm_source=expo19mayo&utm_medium=email&utm_campaign=mail-expobumeran)

NOTA: Se respetó la sintaxis, ortografía y formato de los comentarios.

Esta oportunidad de dialogar cara a cara con usted y después de ver su síntesis curricular es asombroso ver y seguir reforzando la situación que la experiencia de las personas está muy por encima de la edad considerada como productiva en México. Saludos cordiales

*Lic Maria de Lourdes Torres*

Actualmente estoy desempleada y con muchas ganas de seguir trabajando para un poder lograr una estabilidad económica y laboral, desafortunadamente en el camino de buscar oportunidad de trabajo me he encontrado con la sorpresa de que ya es más importante una buena silueta que la experiencia laboral que se puede aportar, así como la edad que pide para darte un empleo, no solo las personas de 25 a 30 años necesitan trabajar, a veces las personas que tenemos más de 30 como es mi caso buscamos trabajo y nos topamos con esa realidad, al pregunta es, ¿que pasa con esa gente que según el estándar de edad ya no puede tener un buen trabajo? o bien en los pocos que lo ofrecen son muy mal pagados y con mucha carga de trabajo,.

Creo también que las personas de recursos humanos deberían de ser atentas con una llamada o contestar un mail cuando se es aceptado o no.

Soy una persona que se ha dedicado más de 6 años de asistente de Dirección General y entre otras cosas que aprendí, es ser amable y atenta con todas las personas y también estuve reclutando gente para la empresa donde trabajé y creanme que se cuando la gente está esperando una alternativa.

Me gustaría sugerir que haya oportunidad de mejora continua, que se pudieran abrir cursos para poder lograr esto con el fin de mejorar nuestro trabajo y nuestros conocimientos. Gracias,

*Cristal Gtz.*

Gracias por la oportunidad de expresión porque finalmente no podemos más que expresarnos ante la impotencia de la edad, cuento con 45 años, casi 46 y pues en efecto trabajo para una financiera como vendedora en campo todo el tiempo, soy terapeuta holística (medicina alternativa), trabajé desde los 18 años como secretaria, recepcionista, analista, auxiliar, cajera, área comercial, y tengo toda la capacidad de desarrollar cualquier puesto, pero.... así está un pero

La edad es prácticamente garrafal ya que busco trabajo y aunque en algunos dos o tres que salen disponibles para mí como hay edad de 18 a 45 pues por supuesto que a la última persona que contratarán es a mí, pese a una buena imagen y presencia resulta que la mayoría pide una edad máxima de 35 años y cuando nos ven con 45 pues casi casi nos ven con un bastón y por supuesto no dan ni la oportunidad de una entrevista porque estamos prácticamente afuera de la máxima, hablo por mí y toda la gente que está en mi caso... y yo me pregunto entonces quiere decir que no tengo derecho a encontrar nada apropiado ni merezco un sueldo apropiado para sacar a mi hijo que va para el bachiller ahora en agosto próximo, porque tengo 45 años y ni entrevistas merecemos?... Actualmente me desempeño en pocas ocasiones dando talleres de vida, alguna conferencia en donde me contratan de repente para una hora y media como freelance por ejemplo, pero como no es nada estable pues no tengo más alternativa que seguir en ventas lo único que hay para mí, porque si me pongo a ver alguna otra empresa me pase de la edad, no puedo aspirar a una oficina y un sueldo digno porque ya tengo 45, que tristeza no creen? saludos y gracias

*r mariela trejos*

Estimado Sr. Gonnet: Soy Secretaria Bilingüe y tengo 45 años, lo cual para muchas empresas no es bueno, porque según ellos no estoy en edad productiva, estoy en la búsqueda de empleo, pero todas las vacantes, mencionan edad máxima de 30 años, delgada y guapa, lo cual me parece injusto, tenemos muchas mujeres capaces, pero por esta situación nos hemos visto obligadas a emplearnos de otra manera, y esta es a través del comercio informal.

Soy cabeza de familia y las necesidades soy diarias, ya que mi madre y mi hijo depende de mí al 100%. Deseo trabajar ser útil, seguirme capacitando y demostrar día a día que la edad no es ningún inconveniente. Tenemos mucha gente talentosa pero por la edad; aparentemente es un defecto.

Ojala y a través de este medio se nos de la oportunidad de salir adelante.

Mi carta es breve y concisa, y me imagino que no ignora la situación que prevalece en este país y en muchos otros. Muchas gracias por su atención

Maribolas

Hola, soy Enrique Brito de 62 años y el motivo del título es eso : Solo en México discriminan al adulto mayor para que sea aspirante a ocupar algún puesto acorde a su experiencia. Comentarios como “tiene un curriculum magnífico, pero por el momento no hay vacantes para su nivel”, ó por el contrario “dejen sus datos y nosotros le llamamos”. Y lo peor es que, cuando estamos conscientes de que podemos cubrir ese puesto e incluso superar las expectativas, viene la frustración por lo que ya sabemos : La edad.

Existen otros casos donde la persona menos indicada para decidir si se le otorga algún tipo de oportunidad o no a ese personaje con vasta experiencia para el puesto, que reúne todas las características y que incluso puede superar todas las metas fijadas, esa persona insegura, egolatra, posesiva, envidiosa, medrosa, etc inventa un sinnúmero de obstáculos y a la vez recomienda no contratar a dicho personaje, que coraje.

Por tal motivo, hago un llamado a Thierry, para que se cambie esa forma retrograda de pensar y que contraten a personas adultas, que por su perfil pueden ofrecer siempre más de lo que se les pide.

*Enrique Brito*

ES FRUSTRANTE QUE EN MÈXICO A LAS PERSONAS DE MAS DE 50 AÑOS NOS LIMITAN PARA DESARROLLAR ALGUNA ACTIVIDAD LABORAL Y MAS DE RESPONSABILIDAD, NOS CONSIDERAN INCAPACES, NULOS, EN MI CASO TENGO 58 AÑOS, AMPLIA EXPERIENCIA TANTO ADMINISTRATIVA, VENTAS, FINANZAS, ETC, EN LAS CUALES HE REBAZADO AMPLIAMENTE METAS Y OBJETIVOS FIJADOS Y SOLO ENCUENTRO TRABAJO COMO COMISIONISTA, LE SOLICITO TENGA LA PACIENCIA DE LEER MI C.V. Y CONSIDERAR MI DISPONIBILIDAD DE OFRECER MIS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA EN MUY DIVERSOS CAMPOS PARA SER APLICADOS EN ALGUNA EMPRESA QUE REQUIERA PERSONAL DE CONFIANZA Y VISION DE IDENTIFICACION CON LA EMPRESA, PIENSO PENSIONARME A LOS 60 AÑOS PERO TAMBIEN PIENSO CONTINUAR TRABAJANDO EN LA EMPRESA CORRESPONDIENTE BAJO OTRO REGIMEN DE RELACION LABORAL.

*Por david0865*

Estimado Thierry Gonnet:

Usted representa una de las principales firmas de reclutamiento en nuestro país y lamento decirle que para mi perfil es inútil inscribirme con ustedes. Resulta que para el criterio de comunicación o en el ramo de la educación no existen ofertas de trabajo en Addeco. Si a ello le agregamos que tengo 48 años de edad, resulta que mi situación se vuelve más crítica.

No sé por qué la política de las empresas es no contratar a personas ya no digamos mayores de 40, sino que se pone incluso límites hasta los 30 y 35 años edad. ¿Somos obsoletos para ustedes? o hablando en términos económicos ¿poco rentables?

Además, no entiendo por qué reclutadores de su prestigio le siguen el “juego” a las empresas y solo cumplen con “el pedido”, sin importar la situación de nuestro país: para este año, según el INEGI, el 40% de la población tendrá entre 35 y 59 años y le pregunto ¿de qué vamos a vivir? En ese rango de edad tenemos hijos que mantener (la mayoría adolescentes), los gastos son aún mayores porque en el transcurso de nuestra vida laboral adquirimos compromisos con tarjetas de crédito, créditos hipotecarios, seguros... que debemos pagar.

Si el razonamiento de los reclutadores o empresarios es que no nos contratan porque estamos a punto de la jubilación, es una idea verdaderamente falsa. La edad de jubilación es hasta los 60 años para mujeres y 65 años para hombres. Entonces, ¿por qué nos cortan 20 años de vida laboral?

Las “cuarentonas” estamos en la plenitud, somos fuertes, con una salud que ya la quisieran muchos jóvenes, tenemos experiencia, somos responsables, no faltamos al trabajo por cualquier gripita, estamos más comprometidos con nuestro empleadores y cuidamos más el trabajo que los jóvenes (tampoco los estoy menospreciando) porque sabemos de lo valioso que es contar con ingresos.

Ya le pido que reflexionen junto con sus empleadores. Se realice un congreso con ellos para hacerles ver que la experiencia es valiosa y se amplíe el rango de edad para solicitar empleo o simplemente no se pida la edad para acceder a él.

Gracias por su atención.  
*nabruni.*

Estimado Sr. Thierry Gonnet

Le escribo esta carta ya que estando en busca de oportunidades laborales es triste darse cuenta que los rangos de edad que se manejan limitan mucho el desarrollo profesional de personas que nos encontramos en plenitud de madurez personal y obviamente profesional. Despues de dedicar muchos años de nuestra vida al estudio y otros tantos años a entregar profesionalismo en nuestro desempeño laboral, es triste ver que se van perdiendo las oportunidades laborales, situacion que no deberia estar pasando ya que la capacidad productiva de las personas no se afecta con la edad, si no por el contrario considero que se pueden encontrar personas en plenitud muy valiosas para aportar conocimientos y experiencias en las empresas.

Todas estas personas han sido parte del crecimiento de nuestro México y no por esto debieran dejarse de lado, siendo que construyeron las bases para el desarrollo economico y productivo que hoy día se goza en nuestro pais.

Esta oportunidad de dialogar cara a cara con usted y despues de ver su sintesis curricular es asombroso ver y seguir reforzando la situacion que la experiencia de las personas esta muy por encima de la edad considerada como productiva en México.

Saludos cordiales

*Lic Maria de Lourdes Torres*

Lic. Septien buen día, el motivo es para indicarle que las personas mayores de 40 años nos es muy dificil encontrar un trabajo, ya que la mayoría de las empresas piden maximo hasta 35 años, y los que pasamos esos limites de edad tenemos mas compromisos que un joven.

Usted se ve joven, me da gusto, cuando llegue a mi edad, vera lo dificil que es tener que buscar un empleo mal pagado y medio vivir con los gastos de casa, escuela de hijos, alimentacion, etc. ...

La verdad estoy desesperado, porque no me gustan las ventas, y eso es lo que mas hay, soy mas administrativo, creativo, lider, honesto, trabajo en equipo, lo unico malo que ven en mí es la edad.

Solo pido una oportunidad para laborar en su empresa dentro del area de Publicidad o Mercadotecnia para demostrar que realmente una persona mayor tiene la experiencia que requiere una empresa para ser lider en el mercado tan competitivo en el que se encuentran ustedes.

Deseo tener la oportunidad para una entrevista con usted y que vea los logros que he tenido laboralmente, he trabajado en Nissan 3 años y en Pepsi por 11 años en el area de mercadotecnia, actualmente estoy como jefe de almacen de una empresa familiar que vive al día y en ocasiones no me pagan por no haber dinero, espero sea empatico y entienda mi frustracion al respecto y me otorgue la oportunidad de laborar en su empresa tan importante en el desarrollo de las personas.

Un fuerte abrazo.

*LUIS CELIS ZARZA*

Sr. Gonnet soy una persona que tengo 52 años y 35 de experiencia laboral, casi toda mi vida dedicado a el area comercial me encuentro en una dificil situacion ya que llevo 4 meses buscando empleo y en todas partes me encuentro con la misma respuesta ! ya estas viejo ! por lo que puedo ver en su fotografia usted y casi todos los directivos de las empresas son personas entre los 50 y 60 años, creo que estamos en la mejor etapa de nuestras vidas y tambien creo que las empresas deberian aprovechar esta experiencia y a la vez madurez de las personas de nuestra edad, en mi caso yo reto a cualquier joven a que trabaje al ritmo que trabajo yo... ,

*Mario Arellano Posada*

Escribo esta carta esperando pueda ayudar a mí y a miles de personas que estamos con la problemática de la edad laboral. En México en lamayor parte de los anuncios ofreciendo oferta de trabajos anteponen la edad dejando a un lado a personas con mucha capacidad intelectual, profesional y experiencia no así en otros países como EUA y Canadá.

He trabajado para una empresa de EU en México y me di cuenta de la gran diferencia que existe entre ellos al ser patronos no tomando en cuenta edad, ni sexo. Simplemente ven el perfil y capacidades del candidato, por que no es así en México?

Sería bueno que ustedes hicieran una iniciatica de ley en la cual no se discriminara ni sexo ni edad del empleado a contratar. Es imposible pensar que una persona que por circunstrnacias variables pretenda emplearse a una edad "madura" en una empresa y teniendo la experiencia y/o el perfil adecuado se quede relegado a tratar de hacer otro tipo de trabajo ya que no cumple con la edad.

Al parecer la edad laboral y productiva en México oscila entre los 23 a 35 años, habría que analizar si un profesionista que estudia 17 años desde la educación primaria hasta obtener una licenciatura tenga que ser útil sólo 12 años. Ojalá y se pudiera hacer algo al respecto, gracias. Buenas tardes:

*pactru*

### **Comentarios a la carta anterior:**

Estoy de acuerdo con lo referente a lo de la edad, yo estoy estoy batallando mucho, no valoran mucho la experiencia que uno tiene.

*Laura*

*Mayo 17th, 2010 at 7:50 PM*

Efectivamente es denigrante que en lugar de decirte buenos días te pregunten tu edad que si rebasa los 35 años puedes considerarte un cadáver. Hoy trabajo para coreanos con un nivel diferente de cultura, por eso han salido adelante. Qué lastima desperdiciar talento. Antes los jefes eran mayores de 50 (obviamente) hoy tienen 25!! Serán genios incomprendidos? Se necesita de todo pero la experiencia es...la experiencia.

*Patricia Caro*

*Mayo 17th, 2010 at 8:29 PM*

Muy cierto, la edad y los anos de experiencia (fidelidad) se han convertido ahora en limitantes para la re-incorporacion a estructuras formales... Tenemos que hacer algo! Aun no estamos en edad de pension, queremos oportunidad.

*Mltchavez*

*Mayo 17th, 2010 at 8:31 PM*

Buen día, Deseo realmente que los ejecutivos lean y si pueden hacer algo, para solucionar la problemática que muchos tenemos por la edad, y no solo los ejecutivos, también la gente que hace las leyes laborales, porque sale mas caro asegurar a una persona de mayor edad que a un joven. (este es el argumento que manejan algunas empresas, del por que no contratan gente, con mas edad).

Saludos y gracias por su atención.

*David Sánchez Cruz*

*Mayo 17th, 2010 at 8:46 PM*

Considero que al pasar de los años, algunas habilidades de nosotros los humanos se debilitan si nos descuidamos, sin embargo otras se fortalecen, así como los conocimientos, la experiencia en todos los ámbitos de la vida como parte complementaria (al solucionar problemas siendo padres, esposos, amigos, hijos o dirigir nuestras grandes empresas que son las familias en ocasiones esa es nuestra carta de presentación), madurez y sobre todo la responsabilidad que es una gran fortaleza de las personas de mas de 35 años. Y todo esto algunos empresarios lo están desaprovechando, en perjuicio de sus negocios y sobre todo en perjuicio de nuestro país.

*Maricela*

*Mayo 17th, 2010 at 8:48 PM*

Buen día. Lo que expresan todos aquí, es muy cierto. Realmente la oportunidad de empleo debiera de ser mas alta para personas con mas experiencia, pero realmente es todo lo contrario, mas bien parece una maldición. Y hay que considerar que aun tenemos ,mucho que dar.

Tengo 47 años y por lo menos quedan aun de 15 a 20 años mas de trabajo bien ejecutado. Es importante remarcar que a quienes nos estamos dirigiendo como lo menciona ampliamente BUMERAN, son personas que han pasado por varios niveles y el lugar que actualmente ocupan fue ganado por sus logros y experiencia.

Entiendo que al contratar a un joven en costo sale mas barato, pues no va a cobrar lo mismo que alguien con experiencia; no dudo en lo absoluto que existan jovenes talentosos, pero aun son pocos.

Por favor no menosprecien a nadie TODOS debemos tener oportunidad.

*Carlos Clain*

*Mayo 17th, 2010 at 8:49 PM*

buenas tardes

por medio de este conducto, tengo a bien el poder comunicarme con ustedes y en lo referente a la carta sobre la edad estoy totalmente de acuerdo con todos ya que en varias ocasiones eh visitado las oficinas de adecco y ya llevo aproximadamente 2 años de no pararme en estas oficinas ya que no me quedaron ganas existe un mal trato desde el primer momento en que se dan cuenta de la edad que tengo y es como si llegara apestoso que ni en cuenta me han tomado he realizado varias solicitudes e dejado mi curriculum y has este momento nunca recibi respuesta y para mi esto es una pena ya que no saben valorar la experiencia que tengo yo soy profesionista y la edad no me limita me encuentro perfectamente bien de salud con energia para seguir en la parte productiva pero para muchos esto no es viable ni aprovechable que pena que en pleno siglo XXI aun sigamos siendo tercermundista porque no tomar la mentalidad que existen en otros paises como canada estado unidos españa por mencionar algunos en donde la edad no es tan importante mientras se sienta uno productivo pero hojala se pueda hacer algo al respecto y si no minimo ya les deje mi comentario

saludos

*MARIO GARCIA FLORES*

*Mayo 17th, 2010 at 9:08 PM*

Estoy totalmente de acuerdo con todos ustedes que por la edad no encontramos trabajo facilmente. Para ser les franco los que tenemos mas años de experiencia somos los mas productivos. Los empresarios mexicanos deberian de ser mas concientes de que nosotros podemos tener un México mucho mejor.

*Herbert*

*Mayo 17th, 2010 at 9:28 PM*

estoy de acuerdo creen los reclutadores que por tener arriba de 40 uno anda con baston no dudo en la capacidad de los jovenes pero nosotros tenemos mas experiencia y ganas de trabajar.

*jmireles54*

*Mayo 17th, 2010 at 10:15 PM*

mi comentario que no por tener mas de 50 años no se puede trabajar fisicamente es uno apto y mentakmente capaz ademas de tener la experiencia necesaria para poder desarrollar el trabajo que se adecue al perfil obtenido en la vida por eso les digo que no hay que bajar los brazos y seguir lucando por obtener el trabajo.

*Arq. Arturo Arteaga*

*Mayo 17th, 2010 at 10:22 PM*

Estoy de acuerdo con lo que menciona la carta y no entiendo como es posible la incongruencia existente en nuestro pais pues para el mercado laboral el tope de edad es 45 años y para poderse jubilar el IMSS marca 60 años.

Yo creo que en una crisis como en la que estamos el gobierno y los empresarios deberian de promover iniciativas en donde se pueda aprovechar la experiencia de las personas de mas de 45 años y evitar que por la edad se conviertan en desempleados.

*Gerardo Villegas Mendoza*

*Mayo 17th, 2010 at 11:20 PM*

Son ciertos todos los comentarios que se hacen aquí. Es muy triste enfrentarse a esa realidad, ya que como se menciona, empresas extranjeras aun y cuando operan en México dan un valor agregado a la experiencia no importando la edad y lo triste es que las empresas Mexicanas es todo lo contrario, ya que inclusive si se llega a tener la oportunidad de trabajo hay que tomarlo por un sueldo mucho más bajo a lo que pudiera valorizarse la experiencia. Creo que el punto medular de esta situación es la mentalidad que se tiene de empresario en México y pues en este país nos toca vivir.

*German Zendejas*

*Mayo 17th, 2010 at 11:36 PM*

Hola a todos. Verdaderamente sorprendido por la gran cantidad de comentarios referente a la edad laboral en México. Me encuentro desempleado y tengo 44 años, a través de mi carrera enfocado en Electrónica, he aprendido muchas tecnologías, metodologías y aplicaciones en empresas extranjeras que pudieran aplicarse y mejorarse en las empresas mexicanas, desafortunadamente cuando aplicas a una de ellas lo primero que te cuestionan es la edad y el estado físico.

Estoy seguro que mucha gente mayor como nosotros tenemos mucha cuerda que soltar y enseñar a las nuevas generaciones. Reciban un Saludo.

*Nicolas Ortiz*

*Mayo 18th, 2010 at 12:04 AM*

Yo me encuentro en el mismo caso están comentando, con 30 años experiencia en el área comercial, con habilidades y competencias desarrolladas a lo largo de mi vida laboral, en la que recibí constantemente capacitaciones específicas de gran valor, inversiones que hicieron en mí, que me hacen un elemento de alto valor laboral DESAPROVECHADO. Tengo algo que no tiene la juventud, vida, el camino recorrido. (La juventud es la única enfermedad que se cura con los años). Saludos.

*Francisco Tapia*

*Mayo 18th, 2010 at 12:06 AM*

Es denigrante lo que están haciendo las empresas, contratan gente joven sin experiencia y sin la visión para poder tomar decisiones acertadas, tengo 6 meses enviando curriculum pero ni siquiera los consideran por la edad, lo peor del caso es que anterior a esta búsqueda había tardado casi el mismo tiempo en encontrar una oportunidad, se me dio en una empresa importante la cual hasta que no fue contratada una persona más joven y sin ética profesional y el no prestarse a sus juegos sucios, malos negocios, simplemente te dicen "bye". Es increíble que valga más la carita que experiencia y honestidad. A donde vamos a llegar como personas y como país. Queremos ser uno de los mejores a nivel mundial, pero ni siquiera aspiramos como personas a respetar los valores que dicen tener las empresas que indican desde el inicio, incluso lo marcan como sus valores principales. Seguiremos en la búsqueda, se que todavía existen una entre mil empresas sin prejuicios ni discriminación y que realmente valoren el trabajo y la experiencia.

*Claudia*

*Mayo 18th, 2010 at 1:13 AM*

Efectivamente, todos los comentarios aquí vertidos respecto a la edad laboral, son ciertos ya que su servidor ha estado buscando una oportunidad de desarrollarme en alguna Dirección de Construcción y por mi edad (50 años que acabo de cumplir), y por saber demasiado de mi profesión, no me han dado el puesto, quieren las empresas, gente joven (hasta 35 años) pero con mucha experiencia, las escuelas de Arquitectura hoy en día imparten Arquitectura la carrera, no la carrera de Arquitectura, entonces como quieren gente joven y con mucha experiencia.

Un amigo mío docente de esta carrera en una Universidad local me comentó que actualmente los muchachos, salen con los conocimientos a nivel licenciatura iguales a los que adquirimos mis contemporáneos y yo a nivel preparatoria, y que el nivel actual de Maestría es igual al que adquirimos con la Licenciatura cuando salimos, por eso hoy en día piden gente con Maestrías y Doctorados, el nivel educativo no anda bien.

*ARQ. JUAN CARLOS DELGADILLO LOPEZ*

*Mayo 18th, 2010 at 2:07 AM*

Saludos y coincido en que lo que están haciendo los manipuladores de empleo es una burla para nosotros los de mayor edad, creo que somos una generación que ha visto muchos cambios entre ellos el laboral, hemos aprendido basados en experiencia propia sin uso de tecnología pero eso no es un tope por que cuando se quiere aprender se logra, he sido contratado por empresas que lo que quieren no es experiencia si explotarnos laboralmente, hemos aguantado por que no hay de otra, tal vez algunos no tuvimos la oportunidad de estudio por falta de dinero, sin embargo hemos durado mas tiempo que cualquier otro joven sin ofender, podemos aprender de ellos? claro pero ellos tambien pueden aprender de nosotros, mezclando la experiencia con el conocimiento y estudio y comenzar a formar fuerzas laborales mas solidas, denos la oportunidad y veran que si podemos y que la edad no sea problema, podremos lograrlo aun sea en un nivel tecnico. gracias por este espacio

*Gustavo López p.*

*Mayo 18th, 2010 at 4:47 AM*

Lamentablemente la edad esta volviendose un problema a la hora de buscar empleo porque las empresas desean gente joven que a pesar de no tener toda la experiencia requerida cuentan con algo que se llama actitud de cambio, todos los seres humanos somos resistentes a él y regularmente la gente después de los 40 años tiende a no querer cambiar. Invito a todas las personas adultas reflexionen acerca de esto, estamos en un mundo tan globalizado que ya no es suficiente tener experiencia, ganas y disposición de trabajar, se requiere actitud, todo esta cambiando y lo que hace una década no habriamos imaginado ahora esta sucediendo, es por eso que debemos pensar en cambiar nuestra forma de ver las cosas. En comentarios arriba mencionados dicen que si es joven no tiene experiencia o no sabe lo suficiente, es verdad, pero ese joven tiene esas ansias de aprender y ser moldeable a los requerimientos de las empresas, detalles que muchos adultos maduros no quieren hacer, este punto es el más importante para elegir entre un candidato maduro y uno joven.

*Daniela*

*Mayo 18th, 2010 at 5:08 AM*

Con todos estos comentarios, me doy cuenta que no soy la única persona con mas de 35 años que tiene problemas para conseguir trabajo. Es increíble que personas de entre 35 a 65 años no tengan derecho laboral. 30 años de la vida de un ser humano aún con la suficiente salud y fuerza física desperdiciados, batallando para tener la oportunidad de desarrollar conocimientos y experiencia y con la responsabilidad de una familia que tiene necesidades económicas y que hoy en día difícilmente se pueden solventar.

Siempre me ha parecido muy contradictoria la ley en México. Cómo es que el Gobierno Mexicano a través del IMSS considera que la edad de jubilación sea a los 65 años 60 años mínimo y permite que estadísticamente la edad laboral máxima en hombres sea de 40 y en mujeres de 35.

Mi pregunta es: Que hacemos los mexicanos de entre 35 a 65 años que en primera instancia tenemos familia con hijos en edad escolar que aún no tienen edad productiva y no pueden mantenerse por sí mismos y en segunda instancia, cuando esos hijos estén en edad productiva tendrán sus propias responsabilidades así que tampoco podrán solventar las de uno. Qué se hace ??????????

*Norma Portela*

*Mayo 18th, 2010 at 3:37 PM*

Pues les diré que tengo la suerte de tener otra nacionalidad (alemana) esto me ayuda a mandar mi CV, allá. Por lo menos los señores de Europa me contestan agradeciendome el interés que tengo por haberles enviado mi CV y cartas de recomendaciones. Y en caso de que mi perfil no sea el adecuado para el puesto tambien me avisan y otravez me dan las gracias por el interés y tambien me desean mucha suerte para la busqueda y que tenga un puesto pronto. (Aunque es una negativa no te sientes mal)

Yo personalmente si estoy buscando oportunidades de trabajo en Europa. Por que aqui lamentablemente los que tenemos entre 35 a 65 años somos "fierro viejo"

Por favor señor o señora Empresario abran bien los ojos y escuchanos! Gracias

*Herbert*

*Mayo 18th, 2010 at 3:53 PM*

estoy completamente de acuerdo contigo. yo tengo 45 años y llevo desde el 06 buscando empleo y nada. lamentablemente en mexico sufrimos de discriminacion por la edad. !! presidente del empleo..una gran farza.!

suerte en europa. aqui ni se toman en cuenta si mandas c.v. por mail. no les importa un pepino.

*Ricardo* *Mayo 18th, 2010 at 4:37 PM*

Hola estimados contemporaneos, efectivamente estamos en una situación bastante crítica por tener más de la edad aceptada en las empresas, y lamentablemente esto no cambiará en mucho tiempo, hasta que no estén en las empresas directivos que hayan pasado lo que estamos pasando y para eso es necesario unirnos y formar nuestras propias empresas, aún empezando desde abajo, recuerden que la unión hace la fuerza, yo soy de la idea de crear asociaciones de profesionistas de alto nivel como nosotros y entre más diferentes sean las profesiones mejor no creen. así que "UNANSE"

y cuando sean directivos de sus propias empresas no se olviden de contratar gente como nosotros, la situación de que somos más caros que los jóvenes en cuantos a las prestaciones se puede negociar o adecuar, preguntele a un buen contador-fiscalista. ah! por cierto soy contadora pero no fiscalista, sino financiera, pero todo lo podemos investigar y al asociarnos con especialitas todo lo podemos lograr. !CUIDENSE,ECHENLE GANAS Y ESTOY A SUS ORDENES!

*Irma* *Mayo 18th, 2010 at 7:05 PM*

Saludos a todos y me parece que el problema no es la edad, en la compañía donde trabajo el abanico de edades van de acuerdo con el perfil y experiencia que se requiere ciertamente la gente joven ocupa hoy en día la mayoría de las posiciones y esto se debe al grado de preparación con el que uno cuenta tengo 28 años actualmente y habría que ver si a los 40 años tengo una maestría y en curso un post doctorado habría que ver si además del inglés a los 50 hablo un par de idiomas más y que a mis 50 años haya logrado un nivel muy alto en la compañía, por que al final no existen buenos ni malos es simple competitividad en este ámbito tenemos que ser lo más agresivos posible para poder aspirar a tener una posición de acuerdo a nuestra experiencia.

Nunca es tarde y me parece que la clave es la educación que uno recibe a la par de los años.

*Jomsgsrx* *Mayo 18th, 2010 at 10:20 PM*

La edad es un factor muy utilizado de discriminación sin importar en que condiciones físicas, de salud o experiencia cuente el candidato, hay personas con edad de 30 que tienen una pésima salud y personas de 70 que están fuertes como toro, piden una edad de 25 a 35 años para puestos en donde lo importante es la toma de decisiones y para nada importa la fortaleza física, las personas somos diferentes por muchos factores no sólo por la edad.

*Pedro* *Mayo 19th, 2010 at 9:28 PM*

Es lamentable que en nuestro país nuestra vida profesional o laboral termine a los 30 o 35 años de edad.

Toda la experiencia que personas de más de 35 o 40 o 50 años tiene debe ser invaluable para las empresas, se tiene que dar oportunidad de trabajo a todos, tanto a los que empiezan, que pueden tener ideas refrescantes como para los que ya están mayores, más 40 años o 50, pues ellos pueden aportar la experiencia y sería enriquecedor para las empresas tener una gran variedad de edades.

Yo tengo 36 años y no entiendo cómo pueden discriminar a personas de mayor edad, es ilógico, inconcebible, no tiene sentido que por ser empresas jóvenes o guiadas por jóvenes crean que una persona mayor de edad no pueda cumplir los requisitos, al contrario, estas personas pueden tener muchísimo valor, por su experiencia, por su calidad humana, por los años trabajados.

Tengo siete meses sin empleo, sin embargo este tiempo me ha servido para hacer una especialización en mi carrera de comunicación; sin embargo, hasta el momento sigo en espera de la gran oportunidad de demostrar que soy una persona entusiasta, trabajadora y responsable en cualquier tarea que se me encomiende.

Señores empresarios, el ser una persona de más de 35 o 40 o 50 no le quita a sus empresas nada, al contrario es una aportación de años de trabajo, de experiencia y madurez para su negocio.

Recuerden apreciables empresarios que el éxito de una empresa empieza por la calidad humana y apertura de mentes de sus empleadores, con la combinación de entusiasmo juvenil y años de experiencia. Gracias.

*Perla Ordaz*                      *Mayo 19th, 2010 at 9:39 PM*

TOTALMENTE DE ACUERDO !...POR ESO MUCHAS EMPRESAS NO CRECEN LO SUFICIENTE POR FALTA DE PERSONAL CON EXPERIENCIA

*raul1460*                      *Mayo 20th, 2010 at 2:31 AM*

Realmente es preocupante la situación sobre la edad laboral en nuestro país, estoy totalmente de acuerdo en todos los comentarios sobre este tema, no es congruente pensar en límites de edad tan cortos siendo que un profesionista termina sus estudios entre los 22 y 24 años de edad aproximadamente, y que solo tenga máximo de 8 a 10 años para desarrollarse profesionalmente, porque después deja de ser personal atractivo para las empresas, tengo 37 años y se que todavía tengo mucho potencial pero es una pena que para las empresas gente de mi edad o mayores dejemos de ser candidatos para sus puestos, ojala y con todos estos comentarios tan ciertos los empresarios tomen conciencia de esta situación y apoye la idea de la persona que dice que hay que unirnos para crear empresas en las cuales nos podamos desarrollar tanto los jóvenes que salen de las escuelas como nosotros los que tenemos más de 30 años.

*Rocio Zárate*                      *Mayo 20th, 2010 at 4:14 AM*

Porque estamos en nuestro México, si eres joven menos de 25 no tienes experiencia y si tienes 35 ya estás viejo; pero como mencionan todos sobre la edad; los Gurus de los Recursos Humanos no se dan cuenta que entre más maduros esta menos preocupaciones tienes de pañales, pediatra, kinder, mamilas, etcy por lo tanto te concentras más en el trabajo y por lo tanto hay más productividad MADURA.

*Ubaldo Rodriguez*                      *Mayo 20th, 2010 at 4:37 AM*

Ya había visto el anuncio, pero me faltaba valor para escribir un poco, después de leer unas líneas más, no solo me dieron ganas, vi la necesidad de colocar mi humilde punto de vista.

Lo último fue lo más vergonzoso, que puede pasar alguien. Estar en una entrevista de trabajo en una de las áreas en la que te consideras bueno realmente, te da aplomo, entereza, visión, claridad, objetividad, en fin te permite hablar con todas las de la ley, simplemente porque es el tema que más te acomoda. Pero encontrarte a un extranjero al que probablemente le lleves su misma edad, pero de experiencia, que te diga como si nada-"Esta experiencia, ya es de hace 10 años, todavía, ¿SE ACUERDA?"

Realmente es para apagar todo tipo de ilusión de tener un empleo digno en la etapa madura de tu vida, en la edad que realmente tienes el propósito de no fallar, de hacer las cosas con más cuidado, de esmerarte, de aplicar todas tus habilidades, de seleccionar las mejores opciones, de tu benevolencia por retribuir la oportunidad de aplicar no solo tu experiencia, sino la paciencia que te dan los años, la claridad de saber que el problema tiene solución, por eso lo tratas, de otra manera, con mucha oportunidad, avisar que no van a salir bien las cosas, sin perder absolutamente nada de esfuerzo, ni dinero, ni tiempo.

Ahorrrarle a todos muchos tragos amargos, porque ya conoces cual es la respuesta, ya tuviste una experiencia de ese tipo.

Ojalá dejen de ser soberbias algunas personas, que tienen la dicha de ser colaboradores y ver con mayor respeto el cúmulo de experiencias que podemos aportar nosotros, los que estamos en la edad de la valoración plena de nuestra situación. tengo 47 años, y un gran número de metas por alcanzar.

*Martin Delgado*                      *Mayo 20th, 2010 at 5:27 AM*

Estoy de acuerdo con respecto a la edad, no es posible que ya no se tenga posibilidad de trabajar aunke se tenga un título en mi caso, la edad a sido el inconveniente, peor que si tuvieramos una discapacidad con todo respeto, la experiencia es más importante en el desempeño laboral.

*ALMA*                      *Mayo 20th, 2010 at 3:17 PM*

Sin duda que estoy de acuerdo con todos los comentarios y considero que este problema que tenemos las personas mayores de 40 años para encontrar trabajo se puede convertir en un problema social, como es posible que el gobierno permita a las empresas tanta discriminación hacia estas personas que como se menciona todavía tenemos fácil entre 10 y 15 años bastante productivos, lo que es peor aun es que permita el gobierno a las empresas desechar al personal con experiencia después de haberles exprimido la vida y de haberles dejado más de media vida en las empresas porque realmente el mayor tiempo de la vida se pasa en la empresa después de tanto tiempo y con la mala idea de que serás una carga laboral te desechan sin ningún remordimiento y de una forma cruel, pero yo pregunto ¿que demonios está haciendo el gobierno sobre este asunto? yo creo que nada, al menos yo no he escuchado que se legisle o se trate este problema en el Congreso o en el Senado de nuestro país, que triste es ver que a bastantes personas nos discriminan de esa forma tan cruel dejándonos a nuestra suerte aun y cuando tengamos niveles académicos aceptables y toda la experiencia para desempeñar cualquier actividad.

*Antonio Aguila* *Mayo 20th, 2010 at 3:45 PM*

Según el INEGI, en la década de los 30's, la esperanza de vida de un mexicano llegaba sólo a los 34 años, hoy en el siglo XXI, la expectativa de vida de un mexicano es de 75 años.

A principios del siglo XX, el sindicalismo empezó a tomar fuerza en México, logrando las jornadas de 8 horas diarias entre otros logros, y se estableció la edad de jubilación a los 20 o 25 años de trabajo o servicio, esto es entre los 40 y los 50 años de edad aproximadamente, lo que los sindicatos consideran un logro al que no están dispuestos a renunciar, ya que en México, este tipo de agrupaciones, (por razones que serían muy extensas de comentar), existen bajo la premisa de "haz lo mínimo y sácale lo máximo", lo que lleva a las empresas a una posición difícil, ya que para la Secretaría del trabajo, todo aquel que se salga de esa norma establecida y lograda por los sindicatos, es aplastada.

Quiero pensar que, el hecho de que de entrada las empresas descarten cualquier candidato a sus vacantes mayor de 35, 40 o 45 años (según el caso), se debe al hecho anteriormente descrito, más no se justifica, ya que, como en el caso de Telmex, ("La compañía logró que el Sindicato de Telefonistas aceptara que el personal de nuevo ingreso se jubile a los 60 años, tanto para hombres como mujeres, y a 35 años de servicio, dijo en un comunicado de prensa Telmex"), existen diferentes instancias como las Cámaras industriales, para lograr que se actualicen las fechas de jubilación o retiro a las circunstancias actuales.

Sí, como los demás que han escrito en este foro, estoy con ellos en la desesperación e incompreensión de porqué las empresas y el país, continúan con la multicitada incongruencia de rechazar la experiencia, en vez de hacer algo para poder aprovecharla y quitar de en medio ese fantasma de los pensionados, que en un futuro cercano, el país no podrá controlar por el rápido ritmo al que crece, dado que, como expliqué con anterioridad, cada día es mayor las expectativas de vida de un mexicano.

*Jorge Maass Moreno* *Mayo 20th, 2010 at 4:25 PM*

Estoy de acuerdo en que la edad laboral está demasiado restringida, hasta los 30 años, ser mayor es pecado y no se nos contrata, no se toma en cuenta la trayectoria, ni la capacidad que se tiene simplemente se desechan los CV de las personas mayores a esta edad.

*Adela Alvarez* *Mayo 21st, 2010 at 1:21 AM*

Yo soy otro de los profesionales que estamos viendo como la lealtad y profesionalismo que ofreciste muchos años a una empresa, se te revierte y ahora con esa circunstancia es un motivo para que no seas contratado, solo por que ya eres mayor. En el puesto que yo tenía, en la empresa que estaba, ya han pasado tres personas sin que se haya consolidado la posición, esto tiene costos para la empresa, para los clientes, para los proveedores, etc. sin embargo siguen buscando alguien joven sin experiencia. Hay compañías que tienen vacantes por meses y no quieren contratar talento con experiencia y pasa el tiempo la vacante sigue vacía y un joven lola quiere tomar.

Por otro lado El gobierno debería incentivar fiscalmente a las compañías que contraten personal mayor a 40 y que permanezca por años completos, reciban el incentivo fiscal, por el número de empleados en esta categoría.

*Humberto Vazquez Z* *Mayo 21st, 2010 at 6:41 PM*

Existe una Cultura mal formada en la mayoría de los Directivos de Empresas que no toman primeramente la Calidad Profesional y Personal de los que buscamos Trabajo.

“Nada suple a la Experiencia”, es algo que nunca debe olvidarse. Reitero, Experiencia, No Años de Antigüedad, que hay casos como éste último.

Las Etapas de Desarrollo o Evolución del Ser Humano son: Niño–Adolescente–Adulto–Madurez.

En la Madurez se encuentra la Experiencia acumulada y comprobada por los años de Experimento vividos y convividos (Esta Etapa inicia normalmente a partir de los 45 años aprox.)

La Etapa del Adulto, es una fase de formación, pero sin madurar aún esa experiencia que se está adquiriendo y que es muy necesaria vivirla, sin ella no podríamos llegar a Tener una Experiencia Consolidada en la Madurez.

Sin embargo, Todo aquel que esté arriba de los 50 años de edad (o alrededor de esa edad), es observado como un Elemento que pronto estará en la edad de jubilación o retiro y no es conveniente para el Negocio, desde el punto de vista de los Directivos citados.

Soy un Profesionalista que desde el Año 2000 inicié mi propio Negocio de Consultoría Empresarial. Todo iba muy bien, sin embargo, la Crisis iniciada a finales del 2007, introducida en el 2008, pero fuertemente vivida en el 2009, ha hecho que mis Clientes en general se abstengan en Invertir en Consultoría/Desarrollo Humano/ Capacitación.

Aunque la lucha por conseguir Clientes no cesa, el mercado sigue aún muy cerrado para mi Negocio.

Lo anterior hace que me vea en la Tarea de mirar nuevamente a la Iniciativa Privada y Ofrecer mi Experiencia Profesional como parte del Equipo de Trabajo. Tengo 56 Años de Edad.

La Resultante es Crítica, las Empresas me miran como alguien que ya está avanzado en Edad...

Debe haber un Cambio, cambio es Realidad, no-cambio es suicidio profesional...

A la entera disposición!

*Carlos Jaime López Villarreal*                      *Mayo 21st, 2010 at 10:04 PM*

En realidad la exclusión de una persona mayor de edad, es debido a la política de la empresa, por que la Ley laboral en ningun momento condiciona la edad, por lo que considero que que mientras un candidato reúna los requerimientos del perfil, debe ser tomado en cuenta y romper con los costumbres, en beneficio a la productividad que los empleadores requieren.

*Gilberto Barona*                                      *Mayo 25th, 2010 at 4:27 AM*

¿Edad? ¿Estado Civil? ¿Hijos? ¿Talla? Estimados Todos, con todo respeto les informo que las que pertenecemos al sexo femenino estamos en circunstancias mucho más adversas que los masculinos. Independiente de la edad, te topas con que requieren solteras, sin hijos, y que sean de talla . . . .y que sean guapas. Obviamente no vale la pena ocupar nuestro tiempo en aplicar a esas vacantes. Esto se llama discriminación.

Señores: muy preocupados por la discriminación en Arizona, volteen sus ojos no tan lejos sino aquí, al México laboral.

Tengo 53 años, Secretaria Ejecutiva Bilingüe, hice una carrera técnica en Relaciones Públicas y un Diplomado en Marketing y cuando tengo la oportunidad de una entrevista me dicen : 1) sobre calificada!!! 2) la edad límite es 30 años !!!

*Tony*    *Mayo 25th, 2010 at 5:37 PM*

es verdad, donde quedó la búsqueda de los talentos?, por que debe ser hasta los 35 años o en algunos casos menos, que acaso dejas de existir? de ser productivo? dejas de crecer profesionalmente? de ser brillante? no, lo creo, que no sería mejor que le saquen jugo a nuestra experiencia, cubrir un perfil no es igual a menor de 35 años, que obtenga el puesto el mas capaz no importando edad, sexo e incluso estado civil, y veran la productividad de sus empresas incrementarse. reciban saludos cordiales.

*Gina*    *Mayo 25th, 2010 at 7:39 PM*

Yo doy clases de DO a nivel maestría y esto siempre lo pongo en la mesa de discusión con mis alumnos: ¿será que a los 50 años ya no somos productivos?

Espero que alguien como el director de Adecco empiece a considerar estos factores ante los nuevos retos del país, recuerden que la pirámide poblacional se está invirtiendo y dentro de poco ya no seremos un país de jóvenes.

Por otra parte, ser alguien que ha sido reconocido en nuestro país como el Director de Adecco debe ser por que ha hecho grandes cosas en nuestro país y una de ellas es mejorar, al menos en un inicio, las políticas de contratación, digo quieren un ejecutivo con mucha experiencia, maestría y que no pase de 35 años. ¿Pues cómo? Saludos  
*Beatriz G. Avalos*      *Mayo 25th, 2010 at 9:12 PM*

### ***Cartas dirigidas a Carlos Septien, director general del Grupo Elektra<sup>38</sup>***

Hola Sr. Septien:

Actualmente la edad es un problema ya no sea para superarse, sino tan sólo para seguir adelante y sobrevivir ya que cada día a pesar de las grandes campañas publicitarias que se cansan de marcar y remarcar que no existe la discriminación laboral que nos aventuremos a crecer cada día y a pedir lo que nosotros consideramos que merecemos ya que en la medida que pidamos se nos dará...mentiras, todo es palabrería ya que en mi caso particular yo tengo preparación académica y experiencia sin embargo no consigo trabajo porque tengo 41 años y ya soy muy vieja para encajar en algún perfil laboral ya que las empresas piden como requisito indispensable EDAD DE 18-35 AÑOS . Sé que podría ser un pilar muy importante para alguna empresa que confiara en mí y me diera la oportunidad de demostrar la gran calidad de mi trabajo ,mi entrega y disposición para lograr los objetivos que se me pidan...pero a estas alturas esto me parece casi un sueño.Usted es ejecutivo de Elektra una empresa por demás bondadosa y con una gran filantropía ya que ayudan constantemente a los que más necesitan, y sin embargo, también ustedes discriminan, tampoco toman en cuenta la trayectoria del solicitante para darle una oportunidad y lo digo porque yo ingresé mis datos a su bolsa de trabajo desde hace un año y hasta ahorita no he tenido respuesta.

Le hago un atento llamado para que tomen en cuenta que nosotros todos aquellos que por edad ya no cubrimos sus expectativas podemos ser tan buenos o incluso aún mejores y más responsables que esos muchachitos de 18 o 20 años que para ustedes están dentro de su perfil .DENOS LA OPORTUNIDAD DE DEMOSTRAR QUE ACTUALMENTE EL RANGO DE EDAD ECONOMICAMENTE ACTIVA Y PRODUCTIVA YA SE HA AMPLIADO y que podemos dar tanto o más que la gente más joven.

Sin más agradezco la atención que le brinde al presente y pido sea solidario con nosotros y que le dé inicio al cambio.

Me es grato comunicarme con usted por este medio, en virtud, de que usted representa a una compañía muy grande en México para la contratación de personal de alta calidad para las grandes empresas en nuestro país.

Al igual me permito solicitarle su mayor atención, comprensión y ayuda para analizar la contratación de personas mayores de los 40 años con las empresas solicitantes en México especialmente en estos tiempos de crisis económica.

Deben tomar en consideración que somos gente con mayor experiencia profesional y madurez personal siendo un elemento muy útil para sus empresas. Un ejemplo esta en los altos ejecutivos que sobrepasan esta edad y que están empleados en grandes empresas.

Que de igual manera deben saber que somos integrantes de familia y muchos como jefes de familia, que al no comprender esta situación económica del país, familiar y de sociedad, esto a la larga crea un grave problema social, económico y político., somos el sustento de muchas familias en México y que ahora el limite para la contratación de personal es de 35 años, siendo esta una forma de discriminación por que somos muy competentes para una empresa. En mi oportunidad que tuve al visitar en varias ocasiones USA, me percate que en muchas empresas hay personal sindicalizado y empleados de confianza mayores de 40, 50 ò 60 años., laboran en forma normal sin ningún contratiempo ò discriminación lo que NO sucede en México, existe actualmente una discriminación.

Agradeceré se analice a profundidad este problema real en México.

Atentamente

*N M*

---

<sup>38</sup> <http://caraacara.expobumeran.com.mx/principal-ejecutivo/carlos-septien-m/page/39/>

Ing. Carlos Septien mi respeto y admiración a su trayectoria laboral, para mi es difícil creer que nos den la oportunidad de acercarnos a usted por medio de una simple carta en la cual expresaremos nuestro deseo y frustración al tratar de conseguir un empleo digno en beneficio de nuestra familia.

Cuando una persona como su servidor tiene 52 años de edad, que su actividad laboral la basa en el respeto, honestidad y lealtad, tratando de ser un ejemplo para los hijos, que no descansa y vive con la preocupación de ver mermados sus ahorros día con día y con el compromiso de cubrir los gastos diarios de alimentación, escuelas y gastos del hogar, se ve frustrado por acontecimientos que se han vuelto rutinarios para todos aquellos desempleados que superamos los 45 años de edad, los eventos a los que me refiero son:

Intolerancia de los jóvenes reclutadores a las personas mayores a las cuales ven como artículos inservibles y viejos.

En el Sector Privado nos hacen pasar por una serie de entrevistas y en la última mencionan que nuestra experiencia es amplia y que por desgracia no cubrimos el perfil por nuestra edad. Si es en el sector Gobierno en cualquier nivel Federal, Estatal o Municipal si no contamos con un padrino o conocido no es posible obtener un empleo.

Si es por internet o por algún portal de empleo, es como si enviáramos una solicitud al vacío, nunca recibimos una respuesta, en lo personal le envié una carta al respetable Sr. Salinas Pliego solicitándole una oportunidad para una entrevista laboral y hasta la fecha no tengo respuesta alguna, en igual forma le pedí una oportunidad a la Presidencia de la República y sigo esperando algún comunicado, no trato de ser conflictivo o me considere una persona con rencores, simplemente es un ejemplo de lo que vivimos a diario las personas desempleadas.

Soy egresado de la Universidad de las Fuerzas Armadas en el área de administración, con maestría en operaciones, logística y servicios, con experiencia en el área de seguridad patrimonial ocupando cargos de nivel Dirección en el Sector Gubernamental. Con el deseo que realmente sea leída mi carta, quedo de Usted.

*Lic. José Rubén García Fernández*

HOLA, ME DA MUCHO GUSTO Y LO FELICITO POR TENER UNA COMUNICACION PERSONAL CON PERSONAS QUE COMO YO NO ENCONTRAMOS TRABAJO A CAUSA DE NUESTRA EDAD, PARA LAS EMPRESAS SOMOS PERSONAS INUTILES, VIEJAS Y CANSADAS QUE NO LES SERVIMOS A LA EMPRESAS. NO TENEMOS DERECHO A UN CONTRATO DE PLANTA, A UNA CAPACITACION POR FALTA DE EXPERIENCIA EN ALGUNA AREA. PEOR AUN TENIENDO LA EXPERIENCIA TAMBIEN NO LES SERVIMOS, AUNQUE SUPUESTAMENTE TENEMOS EL MISMO DERECHO DE TRABAJAR BAJO LA TUTELA DE LA CONSTITUCION Y DEL ART. 3 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO. ESPERO QUE TOMEN EN CUENTA EL SENTIMIENTO DE FRUSTACION QUE TENGO PARA MODIFICAR NORMAS EN SU RESPECTIVA EMPRESA.

GRACIAS

*LIC. MARIA TERESA ACOSTA B*

Estimado Lic. Septien:

Con la presente quisiera pedirle su apoyo para poder obtener algún empleo dentro de su honorable empresa, en la actualidad a las personas que tenemos más de 38 años se nos niega la oportunidad de poder competir en las aspirantes que ofrecen, somos relegados por la edad, en varias ocasiones envié mi currícula y por la edad me descartaron, les comenté que tenía la experiencia necesaria para poder ser candidato y me lo han negado.

Quisiera que por este medio me diera la oportunidad de poder competir con la experiencia obtenida durante mi trayectoria laboral.

Quedo a sus órdenes para cualquier información adicional.

*Thelma Bañales*

Llevo mas de 20 anos laborando en el area de Recursos Humanos, en diferentes tipos de empresas y diferentes posiciones, que me permitieron desarrollarme y crecer profesionalmente.

Nunca descalifique a un candidato por la edad, hoy por hoy me doy cuenta que las empresas tienen mas esa actitud, no contratar personal mayor de cuarenta y es realmente triste ver que cada vez mas la gente con experiencia con actitud de servicio, con los conocimientos para cubrir una vacante pero con edad estamos quedando rezagada.

Cuando acudo a entrevistas, con tristeza veo que muchos de los jovenes que cubren el area de reclutamiento y seleccion, te descalifican por la edad y terminan diciendote nosotros le llamamos, llamada que nunca llega por cierto,

Que necesitamos los mayores de 40 para poder seguir trabajando????????????

*clausss*

Don Carlos:

De verdad si usted se interesa en ayudar a tener un empleo a las personas, mire hacia quien tiene entre 40 y 50 años, ya que aunque tengan toda la experiencia del mundo nadie les da la oportunidad de tener una entrevista por lo menos para ver su potencial.

Yo me quede sin empleo por un cambio de administracion en la empresa, despues de llevar la camiseta puesta por mas de 18 años, al llegar los nuevos solo nos hicieron a un lado.

Esto no implica dejar sin trabajo a los jovenes sino que nos den la oportunidad tambien a los ya no tan jovenes.

Saludos cordiales

*galafe2000*

Me acaban de desemplear y a donde he ido en busca de una oportunidad de trabajar, siempre me encuentro con la misma cantaleta " la edad no me favorece". Esto me hace pensar que toda la experiencia que se va acumulando, al final de cuentas no sirve para nada. Persona que pasa de los 50 años "ya no es útil", esta desactualizado, ya no aprende nada, etc etc etc. La lealtad que se demostro a la empresa, los logros alcanzado, las metas superadas, el dar mas del 100%, el auto-aprendizaje por no haber presupuestado para cursos, de que sirvió. Muchas de las empresas actuales, ya no se preocupan por los trabajadores y sus familias sabiendo que ahí radica el que uno dé más en el trabajo, ya que la empresa es como un segundo hogar.

Cambia a los de experiencia porque pueden contratar a uno más joven y por menos sueldo y así " ganar" más dinero. Si es así, de que sirve la Experiencia?

### **Comentarios a la carta anterior:**

Efectivamente las empresas están actuando de una forma que la experiencia no es la base de una expansión en la compañía y realmente debe conjugarse con los nuevos valores que llegan para conformar la unión de un equipo de trabajo.

*Raul Trujillo Cortes*

*Mayo 19th, 2010 at 7:11 PM*

ES UNA VERDAD PENOSA Y ALARMANTE. HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE TRABAJAR PARA IMPORTANTES EMPRESAS. Y LA REALIDAD ES QUE ES MUY DIFÍCIL ENCONTRAR PERSONAL JOVEN QUE REALMENTE SE COMPROMETA, QUE SEA CONFIABLE Y QUE TRATE DE ADHERIRSE A LAS POLÍTICAS ESTABLECIDAS DE UNA EMPRESA. Y LA MENTALIDAD DE SOLO MEDIR A LOS CANDIDATOS POR LA EDAD HACE QUE LA PRODUCTIVIDAD, ADMINISTRACIÓN Y MANEJO EN UNA EMPRESA NO SEA LA ADECUADA. UNA SUGERENCIA A TODOS LOS EMPRESARIOS. NO VEAN LA EDAD COMO UN PUNTO NEGATIVO, U OBSTACULO PARA EL RENDIMIENTO, MEJOR VEAN LA CAPACIDAD DE ENTREGA Y COMPROMISO ASI COMO EXPERIENCIA QUE PUEDE SER DE UTILIDAD PARA EL MEJOR LOGRO DE OBJETIVOS. GRACIAS.

*PATRICIA NAVARRO M*      *Mayo 19th, 2010 at 7:47 PM*

Solamente confirmo los comentarios enviados en esta carta, ya que las empresas creen que la preparación de las personas mayores no es buena, le hacen creer que todo avanza y finalmente le recalcan que la edad es factor definitivo, creo que deberían darse las mismas empresas la oportunidad de aprovechar este recurso por muchas ventajas que pueden sacar.

Saludos.

*Mariano Matamoros Malagón*      *Mayo 19th, 2010 at 9:35 PM*

## CONCLUSIONES

1. Las crisis económicas, tanto nacionales como mundiales, ha agravado la reactivación económica y no se generan los empleos que la sociedad necesita, siendo los más vulnerables los adultos de edad media, entre 35 y 59 años, así como los adultos mayores de 60 años.
2. La situación actual del mercado de trabajo en México resulta de un patrón de lento crecimiento y baja inversión durante las últimas dos décadas, que provocó un ritmo de generación de empleos de calidad insuficiente, en relación al rápido crecimiento de la oferta de trabajo. Esta brecha entre oferta y demanda fue cubierta con la expansión de empleos precarios, de baja productividad y sin acceso a la seguridad social.
3. Los déficit de competitividad de la fuerza de trabajo y la limitada generación de empleos de calidad generaron un círculo vicioso de baja disponibilidad y baja demanda por trabajo calificado.
4. Las vacantes que contabilizan algunos portales de empleo reflejan la capacidad de ocupación de las empresas, las cuales son insuficientes para dar cabida a los 2.8 millones de desocupados en el país.
5. Los profesionistas son los que están padeciendo más para lograr insertarse al mercado laboral, ya que las empresas que solicitan personal con este nivel de estudios están discriminando a casi 70% de la población de entre 35 y 64 años edad, es decir más de 14 millones. De ese total, 28.3% fluctúa entre los 35 a 44 años; 17.4% entre los 45 a 54 y 15.5% entre los de 55 a 64 años de edad.
6. El portal [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx), diseñado para acceder a la administración pública federal, es solo un parapeto para que el gobierno federal entere a la opinión pública que se está cumpliendo con la ley. Todos los que se inscriben finalmente le están siguiendo el juego al gobierno. Este portal no maneja estadísticas, por lo que se desconoce los puestos ganadores a los distintos concurso de oposición.
7. De no ponerse un alto a esta mentalidad estrecha de las empresas buscadores de “talentos” se convertirá en una problemática social más grave de la que actualmente existe.
8. En el mediano plazo habrá un problema de dependencia de los adultos mayores a los apoyos que pueda dar el gobierno, en virtud de actualmente no se está contratando a la población económicamente activa con prestaciones de ley, que estable la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto no tendrán derecho a una jubilación digna.
9. Para este año, según el INEGI, el 40% de la población tendrá entre 35 y 59, por lo que las ofertas de empleo que limitan la edad laboral hasta los 35 años, que representa el 80% de las vacantes, está fuera de la realidad demográfica de nuestro país.
10. Según estadísticas del INEGI del primer trimestre de 2009, la tasa de desempleo en personas entre los 40 y 49 años ha sido la más alta.

11. Este sector de la población es clave para el desarrollo del país, por que en su gran mayoría ocupa el rango de jefe de familia, según las estadísticas del propio instituto.
12. Además del crecimiento de la tasa de desempleo debido a la crisis, se enfrentan a la marginación y discriminación en el mercado laboral, por ser mayores de 40 años.
13. Las oportunidades laborales para este sector de la población son escasas y en muchos casos resultan ser ventas engañosas, como telemarketing o fraudes, en los cuales terminan por no pagar a los empleados o los obligan a comprar productos para revenderlos.
14. Dentro de este grupo sufrirán aún más quienes tienen menor educación, preparación y en especial las personas que se dedican a la limpieza, mantenimiento y vigilancia.
15. Los testimonios ofrecidos en esta investigación reflejan un alto grado de incertidumbre y temor de la población de perder su empleo, y más aún cuando ya rebasaron la línea de los 35 años, porque como se demostró existe discriminación por su edad, situación que los vuelve más vulnerables.

## PROPUESTAS

1. Redefinir la política pública sobre el empleo para evitar la discriminación por edad.
2. Regular a los portales de internet (incluidos los oficiales) y *outsourcings* a fin de evitar las irregularidades:
3. Se determine que no se deben difundir vacantes de empresas que no se identifiquen.
4. Obligarlos a incluir la lista de empresas con domicilios y teléfonos.
5. Prohibir se maneje un límite de edad.
6. Manejen estadísticas en cuanto al volumen, tipo y sectores de empleos ofrecidos, así como número de empresas, con domicilios y teléfonos por entidad federativa.
7. Que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sea la Institución pública a seguir en cuanto a su bolsa de trabajo y reestructure su portal [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx) , de acuerdo con las propuestas del punto anterior.
8. Llevar a cabo una política pública de empleo en los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), a fin de que no practiquen la discriminación por edad como ocurre actualmente en la práctica.
  - a. Concientizar a las empresas, así como a aquellas dedicadas al reclutamiento de personal en cuanto a la realidad sobre las proyecciones de edad laboral, a fin de incluir en su personal personas mayores de 35 y no exigir límite de edad.
  - b. Eliminar los *outsourcings* en el manejo de nómina, porque los intermediarios además de encarecer la oferta laboral, los trabajadores tienen la desventaja de no crear antigüedad, no mantienen una lealtad corporativa por estar constantemente sirviendo a distintos patrones en un lapso de tiempo breve.
  - c. Las empresas constituidas como agencia de colocaciones se identifiquen cuando difunden sus vacantes a través de los distintos portales de empleo, ya deben contar con registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esto hará más transparente el acceso a la información por parte de los buscadores de empleo.
  - d. Establecer que las empresas extranjeras establecidas en México ofrezcan un máximo del 10% de su plantilla a extranjeros y el resto sean de origen mexicano. Asimismo, incluyan un 15%, para este año y vayan incrementado 5 puntos porcentuales por año, el ingreso de empleados operativos, mandos medios y superiores mayores de 40 años y un 2% de adultos mayores que se contempla a partir de los 60 años de edad.
9. Obligar a los portales de empleo a manifestar el número total de vacantes que están ofertando e incluir una clasificación por edad.
10. Obligar a las empresas a reportar a las agencias de colocaciones y éstas a su vez a las personas que se postulan cuando han ocupado la plaza vacante. Asimismo, indicar las características de los contratados: edad, sexo, nivel académico, experiencia y

habilidades, a fin de crear un banco de datos estadístico que permita dar seguimiento del perfil de las personas que han encontrado empleo.

11. Elevar el nivel educativo en México y dar mayores oportunidades a los calificados con estudios de licenciaturas, posgrados y con experiencia mayores de 35 años a ocupar plazas de mandos medios y superiores.
12. Fomentar la creación de un Instituto de Estadística Laboral, como parte de una política pública integral a mediano plazo.
13. Obligar a las empresas y al mismo gobierno en sus tres niveles a la contratación con prestaciones de ley, en virtud de que a futuro no habrá oportunidad de los adultos mayores a un plan de jubilación digno, ya que no se está cotizando al Seguro Social o al ISSSTE.
14. Derivado del anterior punto, modificar el sistema de pensiones, ya que al no cotizar al Seguro Social no se está incrementando las cuotas del Afore, además de que si uno deposita aportaciones voluntarias el Estado debe estar obligado a hacer una aportación proporcional. A través de esta medida se está incentivando la economía y está siendo equitativo y autogenerando el retiro digno de los trabajadores.
15. Desaparecer el Sistema de Ahorro para el Retiro (Afore) y crear un fideicomiso para que las personas en edad productiva que puedan hacer aportaciones voluntarias, con la respectiva contribución equitativa por parte del Estado. A largo plazo, el Estado tendrá un ahorro sustancial al evitarse dar apoyos o beneficios sociales.
16. Celebrar el bicentenario de la Independencia de México y el centenario de la Revolución Mexicana con empleos dignos, bien remunerados y sin discriminación social.

*Por un México diferente*

*Trabajo y libertad*

México, D.F., 6 de julio de 2010