

Muerte laboral

a los 36

Oscar González Ortiz
Director Programa Ingeniería Industrial

La crisis económica y social por la que atraviesa el país, lo ha dejado sin empleo y es mayor de 36 años?, pues bien, usted ha sido declarado muerto. Muerto para la sociedad, muerto para el mercado laboral, muerto para su familia y cadáver ambulante en busca de un trabajo que nunca llegará. ¿Que estudió mucho, y aún lo sigue haciendo, se especializó en varias disciplinas, siempre se mantiene actualizado en las últimas tecnologías de su carrera y por si fuera poco ha acumulado años de experiencia y de pronto hasta es maestro o catedrático de alguna de las disciplinas de su profesión?; todo esto que parece ser una ventaja, es por el contrario el expediente en su contra, que irremediamente lo ha condenado a ser fusilado por la sociedad en su componente industrial, comercial y a veces estatal.

La crisis que he mencionado, golpea duramente a los trabajadores, que somos la inmensa mayoría de los Colombianos adultos, pues la recesión tiene en los bancos de los parques a más de 1'500.000 desempleados (¿cómo los contará el DANE?), de todas las edades, sexo y profesión.

Este tipo de desempleo de carácter coyuntural por lo menos tiene una esperanza de solución: que vengan gobernantes, industriales y líderes menos miopes, capaces de entender que el objetivo primordial de la política económica de un país, es la de proporcionar el bienestar a sus habitantes, por medio de un trabajo digno y lo suficientemente retribuido que les permita vivir una vida decorosa y sin sobresaltos. Pero si se quiere ver desde un punto de vista egoísta, genere empleo para mantener en equilibrio la "ley de la oferta y la demanda". ¿Para qué producir bienes y servicios, si no hay quién los demande por falta de recursos? ¿No es precisamente el problema financiero porque estamos atravesando?

Pero el tema no es este tipo de desempleo. Es otro de carácter estructural, que peligrosamente se viene generando aceleradamente y que he denominado "desempleo en mayores de 36 años", a los cuales se les ha declarado "la muerte" laboral, por el delito de haber acumulado años de experiencia y llegado a la verdadera madurez emocional y profesional. Si usted abre un periódico en la sección de clasificados en busca de empleo, se

encuentra con avisos tan discriminatorios como: "importante empresa (todas son muy importantes), busca profesional para ocupar el cargo de director, gerente, jefe, etc., de tal o cual departamento. Requisitos indispensables, ser profesional egresado de prestigiosa universidad, con especialización y maestría, experiencia profesional no menor de 5 años, de los cuales 3 deben ser en tal área específica. **Edad, no mayor de 35 años.** Se pide perfecto dominio del inglés hablado y escrito (Naturalmente tiene la persona que haber vivido o estudiado en un país de habla inglesa) pues los que estudian inglés en Colombia; aún en institutos como el Colombo Americano, nunca adquieren la fluidez exigida por estas empresas. Este último requisito, es por lo menos comprensible y bueno, ya que le abre los ojos a nuestra juventud, sobre la necesidad de prepararse bien, y ante todo aprender el idioma inglés como segunda lengua, para poderse comunicar en un mundo cada día más globalizado y competido.

Pero la gran pregunta es: ¿Será posible encontrar en el país personal que cumpla dichos requisitos de estudios y experiencia, pero que no sea mayor de 35 años?. En promedio nuestros profesionales terminan su carrera a los 23 años, se gradúan un año más tarde cuando presentan su tesis de grado, y si es que se pueden dar el lujo de adquirir una especialización y/o maestría, lo están haciendo entre los 26 y los 27 años. De aquí en adelante, se requiere 1 y hasta 2 años para conseguir un trabajo que le permita adquirir experiencia, la cual durante otros 2 a 3 años se adquiere trabajando, en cargos que los ingenieros llaman "de campo", es decir, como profesional raso, muchas veces ni siquiera relacionado con su carrera.

Con las tasas actuales de desempleo, las oportunidades son para ese pequeño grupo de genios, que para su fortuna cumplen todas las exigencias de edad, experiencia y educación que desean las empresas, las cuales además serían muy tontas si no aprovecharan la coyuntura, para quedarse

con los mejores, pagando salarios ridículos, que lógicamente los jóvenes están dispuestos a aceptar, pues al fin y al cabo en la mayoría de los casos todavía no tienen las responsabilidades de una persona mayor de 36 años.

Se está entrando peligrosamente en la creencia de que para ser sabio, actualizado, inteligente y eficiente, se debe ser joven no mayor de 35 años. Dígalo si no la tendencia publicitaria, cuyos mensajes están dirigidos cada vez más a la franja de consumidores también cada día más jóvenes con mensajes subliminales incitando a desechar todo aquello que a su entender es ya viejo y obsoleto.

Dos ejemplos típicos que aunque contradictorios entre sí, persiguen el mismo objetivo, los podemos encontrar en dos cuñas televisivas que promovían hasta hace poco, una marca de automóviles. En la primera, el presidente de la compañía (irónicamente cincuentón), le comunica a uno de sus ejecutivos ya cuarentón, que ha sido reemplazado por una linda y joven chica quien además de no aceptar el decorado antiguo de la oficina, traerá consigo su propio equipo, naturalmente tan joven como ella, desechando además el vehículo actual por viejo y obsoleto, vehículo que seguramente no tendrá más de dos años pero que no puede competir con "un joven bien preparado", quien pretende una posición de dirección que es necesaria experiencia para ocupar el cargo cuando le dice citando a Séneca (erróneamente a Kant); "No es suficiente haber aprendido para saber hacer las cosas"; pero subliminalmente le reconoce la ventaja de ser además de bien preparado, un profesional joven.

Todos sabemos de cientos de casos, de profesionales con especialidades, maestrías, cursos de actualización, y lógicamente muchísima experiencia, cuyas hojas de vida ni siquiera son tenidas en cuenta, al enterarse por el encabezado que la edad del aspirante supera los 35 años, y más si se supera los 40. Con más de 50 años es una ofensa

y hasta un insulto solicitar un empleo. Esto cuando no ha sido descartado de tajo en el aviso del periódico.

Es un contra sentido, que mientras la expectativa de vida es en estos momentos de alrededor de 77 años, el tiempo productivo del hombre naturalmente mayor y la edad de jubilación, haya pasado de 60 a 62 años (para el hombre), (acabo de escuchar en las noticias que para subsanar el problema pensional, se propone aumentarla en tres años más), se esté "jubilando a la fuerza" a las personas mayores de 36 años. El hombre (mujer), vive hoy 77 años en promedio, de los cuales dedica 25 a 30 a su formación, 32 a 35 a la etapa productiva y tan solo 15 a disfrutar de un merecido descanso. ¿Cómo puede cumplirse este ciclo con las actuales políticas de contratación? ¿Qué va a ocurrir con los jóvenes actuales cuando lleguen a los 40, 50 y 60 años? ¿No será que ellos serán víctimas de su propio invento, y aún peor, pues si seguimos con esta tendencia, en menos de 10 años se exigirá ser menor de 30 años para ser contratado, y la edad de jubilación, será del orden de 67 años. Tendremos entonces, un ejército de "pensionados forzosos" que tendrán que sobrevivir así durante 30 ó 35 años de su vida. ¿Quién es el genio que se le medirá a este problema?

No es que esté en contra de emplear a la gente joven, ni más faltaba, alguien nos debe reemplazar en nuestros empleos para que siga la marcha normal de la economía y la sociedad, pero todo ello debe ser a su debido tiempo y siguiendo el proceso natural de ir escalando posiciones a medida que se adquiere experiencia; obviamente cuando la edad así lo exija, se debe dejar el cargo una vez cumplida la misión que nos correspondió en la vida en el campo laboral. Pero lo que no es lógico es asumir, que porque una persona llega a los 36 años, se vuelve cada día más ineficiente y obsoleta. Por el contrario, con los años de ejercicio de la profesión y oficio se adquiere habilidad y conocimientos, y es precisamente entre los 40 y

60 años, cuando el hombre desarrolla todo su potencial productivo. No tengo conocimiento, a no ser que alguna excepción, en la que presidentes, científicos, líderes industriales, escritores, etc., se hayan destacado o aportado algo a la humanidad cuando eran jóvenes. Aún los líderes políticos y presidentes que llamamos jóvenes superan los 45 años.

¿Cuál es entonces la solución a este problema?. Hay muchas alternativas. Unas de carácter estructural y cultural, y otras de tipo cuyuntural y práctico. Veamos algunas de ellas:

Soluciones de carácter estructural

- A. Nuestros empresarios y gobernantes deberían reflexionar sobre las consecuencias y peligros de continuar con estas tendencias modernistas o mejor obsoletistas, entendiendo que llegará el momento en que las industrias, institutos gubernamentales, comercio, banca, etc., estarán en las manos de jóvenes, que aunque bien intencionados y bien preparados, no tienen la madurez y experiencia suficiente que solamente los años y el ejercicio prolongado de la profesión proporcionan.
- B. Es necesario analizar qué va a ocurrir (ya está pasando) cuando la gran mayoría de los desempleados sea mayor de cuarenta años, siendo personas con responsabilidades de hogar, con hijos en edad escolar, pero ya sin los medios que les permitan cumplir como es debido.
- C. Eliminar por ley de la hoja de vida, el requisito de la edad (también de la fotografía por ser racista y discriminatoria), con lo cual los empleadores, se verán obligados al menos, a

conocer personalmente a los aspirantes a un cargo, con la ventaja de tener mejores criterios y argumentos de selección.

- D. Que las personas encargadas de seleccionar el personal en las empresas e institutos gubernamentales, se concentren en lo fundamental, como es comparar los requerimientos de educación, habilidad y experiencia de los puestos de trabajo con las características de los aspirantes a ocuparlos, dejando de lado criterios absurdos discriminatorios de edad, sexo, color o procedencia.

Soluciones pragmáticas

- A. Hacer del derecho a la pensión, una opción una vez cotizadas 1000 semanas sin importar la edad, dándole la posibilidad al trabajador de jubilarse o seguir trabajando (si tiene oportunidad), e incrementar el monto de la pensión con mayores aportes. Se podría comenzar con un 60%, con la posibilidad de llegar al 100% de la pensión.
- B. Aumentar en un año el bachillerato, y en dos las carreras profesionales, debiéndose dedicar los dos últimos años tanto del bachillerato como de la universidad a especializarse en disciplinas prácticas para el primer caso, y a profundizar en los conocimientos, para el segundo. Con esto se lograrían varios objetivos: Se disminuiría la presión en la demanda de empleo, y de otra parte, todos los bachilleres egresarían de la secundaria con un conocimiento de tipo práctico que los capacite para desempeñarse en un oficio en el caso de no poder continuar estudios superiores (como sucede con la mayoría de los bachilleres).

Los profesionales universitarios, se graduarían de una vez especializados como lo exige cada

día más los avances tecnológicos y los nuevos descubrimientos que requieren de personas con un menor cúmulo de conocimientos, pero con mayor profundidad en los mismos.

No podemos ignorar que nuestros bachilleres son cada vez más jóvenes (16 años), lo cual además de traer problemas de tipo académico en los niveles de educación superior, agrava aún más el problema del desempleo, al aumentar la presión por un empleo cada día más escaso.

El problema social y político

Se ha puesto alguien a pensar, en las consecuencias del surgimiento de un nuevo tipo de lucha social? Me refiero no a la "lucha de clases" de que hablan los socialistas, sino a la "lucha entre generaciones": Las batallas ya se están librando día a día, y el campo de batalla es el campo laboral, en el cual hay cruentos combates por obtener o acceder a los pocos empleos que la crisis económica y social aún no ha suprimido. Las primeras escaramuzas las están ganando los jóvenes menores de 36 años, pero dudo mucho que los mayores se queden con los brazos cruzados sin reaccionar en defensa de uno de los más sagrados derechos del hombre, como es el "derecho al trabajo" y consecuentemente a la subsistencia y a realizarse como persona útil a la sociedad, durante toda su existencia.

Me queda finalmente una gran duda: ¿Qué ocurre cuando un trabajador a pesar de haber sido contratado antes de los 36 años de edad, cumple 40, 45, 50 o más años? ¿Será irremediamente despedido independientemente de qué tan eficiente sea en el cargo que desempeña?; pues si no es así, no entiendo los argumentos esgrimidos para optar por estas absurdas políticas de contratación.