

Por José Náter Gautier



No hay mal que por bien no venga

En el lugar de trabajo, todos nos enfrentamos a los mismos problemas que ahogan nuestra sociedad. La violencia en el lugar de trabajo, lo vulnerable que hace a nuestra empresa la fuga de talento, el problema de ausentismo y tardanzas, y la llamada falta de compromiso con el trabajo y la empresa en que se desempeñan los empleados... Todo esto nos obliga a tomar un tiempo para pensar.

El 23 de enero de 2006 se aprobó la Ley #27 que establece las bases para promover el empleo de personas maduras (60 años o más). Esta legislación busca ayudar a las personas que no hayan logrado cotizar para tener derecho a una pensión de Seguro Social.

La Ley 100 de 30 de junio de 1959, en su Artículo I establece que: "Todo patrono que despidiera, suspenda o discrimine en contra suyo en relación a sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo o que deje de emplear o rehúse emplear a una persona, o limite o clasifique sus empleados o en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su estatus como empleado por razón de edad..."

- (a) Incurrirá en responsabilidad civil
- (1) por una suma igual al doble del importe de los daños..."

Reglas que van dirigidas a prohibir el discrimen por edad se encuentran también en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles federales y en la conocida Age Discrimination on Employment Act. Los legisladores, tanto federales como estatales, tienen la percepción de que hay que proteger a las personas de la llamada edad avanzada. Tratan de protegerlos de la idea generalizada de que el empleado será más productivo, durará más tiempo en el trabajo e inclusive se ausentará menos mientras más joven sea.

Todo esto ocurre en una sociedad donde el 40% de las personas que solicitan trabajo son mayores de 45 años de edad. Para el año 2015 se espera que el 20% de la fuerza laboral sea mayor de 55 años. Inclusive, las personas ya no tienen como meta llegar a la "edad de retiro" y retirarse.

A los "baby boomers" les gusta trabajar. Esto los convierte en una gran oportunidad para las empresas que los comienzan a ver como lo que son, una gran fuente de empleados. A esto añádale que son personas con una gran experiencia, conocimientos, habilidades y una educación

que la nueva generación, en muchas ocasiones, no se ha preocupado por adquirir.

Por otro lado, la generación de los "baby boomers" no sólo no tiene interés en retirarse, sino que en su deseo de disfrutar el tiempo, ha roto todos los mitos que la edad traía atados a ella como lo eran:

- "que son más lentos",
- "ese viejito no aguanta mucho tiempo",
- "los jóvenes son más listos" y,
- "son físicamente más aptos y se enferman menos".

La realidad, comentan los expertos, ha sido que los empleados mayores de 50 años poseen habilidades que en muchas ocasiones los ayudan a ser más rápidos en la obtención de resultados. Esto, porque cometen menos errores, son más consistentes y estables, y no presentan tantos problemas de asistencia y puntualidad. Incluso, su lealtad a la empresa donde trabajan les hace permanecer largo tiempo.

El promedio de retención de un empleado menor de 30 años es de tres años en cada empleo. Sin embargo, los mayores de 40 años permanecen un promedio de 15 años en el mismo empleo. Además, como si esto fuera poco, se mantienen más saludables ayudando a controlar los costos de beneficios como el plan médico.

En fin, que la lealtad, madurez y experiencia se ha comenzado a ver como la luz al final de túnel. Surge como una alternativa para los patronos ante las dificultades que se enfrentan diariamente para conseguir empleados calificados para ocupar puestos disponibles en sus empresas. Empleados que posean las habilidades y el compromiso necesarios para hacer un trabajo de calidad y por consiguiente, aportar a que una empresa sea exitosa.

Es importante que los patronos y directores de Recursos Humanos se planteen nuevas visiones en sus estrategias de reclutamiento y selección. Deben comenzar a mirar menos la edad de los candidatos. En una sociedad donde la edad promedio del trabajador se acerca a los 50 años de edad, hay que atender más el movimiento que la edad. Y señores, el movimiento se demuestra andando.