



Día Nacional por la Inclusión Laboral

# Edadismo: El candado que cierra las puertas del empleo después de los 35

• Aunque la LFT prohíbe que las empresas discriminen personas por su edad, en los hechos todavía existe la instrucción de limitar las contrataciones a ciertos rangos etarios, aunque las vacantes sean en teoría inclusivas.

Blanca Juárez y Gerardo Hernández  
capitel.humanos@elEconomista.mx

**E**n la práctica la instrucción existe. Aunque en el papel una oferta de empleo no contenga un rango de edad, la orden en las empresas es no contratar personas mayores a 35 años para puestos operativos y 45 años para cargos directivos. Es un secreto a voces, pero en México cumplir años puede marcar la diferencia entre conseguir un empleo o quedarse en el “nosotros te llamamos”.

Decir que la vida se va a en abrir y cerrar de ojos es una frase común, pero es cierto. Aunque en realidad se escapa en varios pestañeos. Rosario Domínguez acaba de parpadear y tiene 53 años, trabaja en una nueva empresa, gana menos, le dobla la edad a sus colegas y jefes, no se siente respetada, pero sí excluida por no ser joven. Está viviendo la peor etapa laboral.

Tras un año en esa pequeña compañía y sin mejoras en el ambiente laboral ni en su salario de 2,000 pesos semanales, comenzó a buscar otro trabajo. “Paso los filtros y cuando llego a la entrevista, lo primero que me preguntan es mi edad. ¿Por qué eso es importante? No lo sé, pero no me vuelven a llamar, quizá piensan que

estoy enferma. Nunca había sentido esto, es como vergüenza”, dice.

Las cifras de la ENOE confirman que el mercado laboral castiga la edad. Entre mayor es la persona, menos posibilidad de conseguir un empleo en la formalidad. Entre los 25 y 44 años, el 51.1% de las personas ocupadas tiene un trabajo formal; entre los 45 y los 65 años esta proporción disminuye a 45.5%; después de los 65 años, cae a 24.8 por ciento. Las mujeres son las más afectadas con esta barrera.

Esta discriminación es “una realidad que lastima” y se presenta tanto a nivel operativo como ejecutivo, dice Lyz Escalante, socia fundadora de la firma Científicos Expertos en Competencias y Conductas, y especialista en Recursos Humanos.

Si lo que está pasando Rosario Domínguez pudiera ser diagnosticado, el dictamen sería edadismo. La OMS lo define como “los estereotipos, prejuicios y discriminación con respecto a los demás o a nosotros mismos por razón de la edad”. Situación que afecta a todas las personas, pero “la mitad de la población mundial es edadista con respecto a las personas mayores”.

Según la Asociación Mexicana por la no Discriminación Laboral por la Edad o Género, hasta el 90%

de las vacantes en el país excluyen a las personas mayores de 35 años. El perfil preferido por las empresas son candidatos con un promedio de 28 años, licenciatura y con experiencia de entre dos y cinco años.

## ¿Cómo llegamos aquí?

Si bien el artículo 2 de Ley Federal del Trabajo incluye desde 2012 la prohibición para los patrones de discriminar por motivo de edad y la Suprema Corte determinó en 2015 que es inconstitucional establecer un rango etario para ocupar un puesto de trabajo, en los hechos esta práctica sigue muy presente.

“Siempre te piden una edad porque hay una creencia de que a una determinada edad las personas pierden capacidades de aprendizaje, por ejemplo. Y como Recursos Humanos con hechos no logra demostrarles que se equivocan, aunque se realicen las entrevistas, la empresa no lo acepta. Íse ese filtro real”, expone Lyz Escalante.

Por ejemplo, detalla, cuando se abren vacantes, la orden es buscar candidatos de máximo 35 años para puestos operativos y mandos medios, y de 45 años para cargos gerenciales y directivos.

Así funciona, advierte Ángel Macías, especialista en empleabilidad y CEO de Cahum, “muchas veces la instrucción viene de los lí-



deres, pero los reclutadores deben dejar de ser tomadores de pedidos. Nos hacemos cómplices cuando como especialistas de RH no objetamos esas órdenes”.

De esta manera, destaca Izka González, consultora en reclutamiento Internacional, se mantiene arraigada la práctica de preguntar la edad en los procesos de reclutamiento, aunque no sea algo relevante para el puesto. “Sé que la gente puede tener mucha necesidad del trabajo y por eso prefieren responder y no confrontar. Pero esto es una *red flag* de la empresa, una advertencia para ti. Si te están preguntando eso, quizá tu desarrollo ahí no será el mejor”.

Excluir a las personas por su edad es un asunto que también afecta a las empresas. De hecho, mediciones de la firma McKinsey evidencian que las compañías con equipos de trabajo diversos son 25% más rentables que las que no promueven una cultura organizacional incluyente.



Muchas veces la instrucción viene de los líderes, pero los reclutadores deben dejar de ser tomadores de pedidos. Nos hacemos cómplices cuando como especialistas de RH no objetamos esas órdenes”.

Ángel Macías,  
CEO DE CNILUM.



Esta discriminación es una realidad que lastima y se presenta tanto a nivel operativo como a nivel ejecutivo, no más de 35 años para uno, y no más de 45 para el otro”.

Lyz Escalante,  
FUNDADORA DE DIFEROS  
EN MODELOS POR  
CONVENCIONAL.

### La ruta en el papel

#### 2011

Se reformó la Constitución en materia de derechos humanos y se reconocieron los derechos laborales dentro de ellos.

#### 2012

En la LFT se estableció como un parámetro para el trabajo decente la no discriminación por edad.

#### 2015

La SCJN determinó que es inconstitucional establecer un rango de edad para ocupar un puesto de trabajo.

#### 2022

La Cámara de Diputados aprobó una reforma constitucional para prohibir la discriminación laboral por edad (pendiente en el Senado).

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**Edadismo:** “Estereotipos, prejuicios y discriminación con respecto a los demás o a nosotros mismos por razón de la edad” (OMS).



## Más adultez, menos trabajo

El mercado laboral castiga la edad, pues después de lograr los mayores niveles de empleo en la formalidad durante la juventud, tras cumplir los 35 años comienza la salida de personas hacia la informalidad.

★ POBLACIÓN OCUPADA | MILLONES

● INFORMALIDAD LABORAL | %



MUJERES

HOMBRES

ENOE | Población  
ocupada por grupo  
etario y sexo  
| IN 1 2022

FUENTE: ELABORADO CON DATOS DE LA ENOE

