

Giancarlo Ameghino: Edadismo laboral, un prejuicio que debemos erradicar

El edadismo se ha vuelto un fenómeno común en muchas compañías, pero es poco visible. Esta discriminación hacia los trabajadores de la tercera edad se cimienta en estereotipos alejados de la realidad, como la escasa capacidad de adaptación de los *seniors* o la falta de competencias digitales. Por eso que, a medida que envejecen, se les “empuja” hacia un retiro forzado, sin considerar que su madurez, conocimientos y experiencia son claves. Es indispensable sumar esfuerzos para promover su integración en el mercado, siendo conscientes que, en el nuevo horizonte laboral, el trabajador *senior* será imprescindible.

Con el paso de los años, las personas no pierden la motivación ni las capacidades para trabajar y adaptarse a los cambios. Es necesario reivindicar su valor ante las empresas y la sociedad; ya que, por lo general, el edadismo está asociado a factores negativos, como aislamiento social, inseguridad financiera, pobre calidad de vida, muertes prematuras y mayor deterioro físico y mental.

No debemos convertir el talento de los *seniors* en un hecho invisible. La supervivencia de nuestra economía depende, cada vez más, de equipos multigeneracionales. Según Naciones Unidas, en 2018, el número de personas mayores de 65 años superó, por primera vez, a la cantidad de niños menores de cinco años. A nivel nacional, hasta el año pasado, la cantidad de adultos mayores de 50 años representaban el 75% de los menores de 18 años. Esto hace inviable el relevo generacional

que, hasta hace poco, se daba de forma natural en las corporaciones.

Debido al rápido envejecimiento, no se están tomando medidas suficientes para mejorar las condiciones de los trabajadores de más edad, lo cual frenará las mejoras en su nivel de vida y generará aumentos insostenibles en el gasto social. Estamos a tiempo de pasar a la acción para evitarlo. De acuerdo con **CEPAL**, América Latina tiene una perspectiva demográfica aún manejable, a diferencia de Europa, que cuenta con la peor tasa de natalidad de todos los continentes, lo que está creando pirámides poblacionales cada vez más inestables, que ocasionarán conflictos intergeneracionales por la difícil sostenibilidad de los sistemas de jubilación y los gastos en sanidad.

La sociedad, en su conjunto, debe ser consciente de la gravedad del problema y elaborar medidas eficaces encaminadas a mejorar la situación de los **trabajadores de más edad**. Es necesario un plan de acción que incluya propuestas en varios ámbitos, tanto a nivel legislativo, como empresarial y social. Debemos trabajar con la voluntad de impulsar cambios en la normativa laboral para proteger a las personas mayores de 50 años y conseguir medidas efectivas que permitan retener el talento *senior* en las organizaciones.

Hay mucho que hacer hacia delante; y, se trata de un esfuerzo de todos. Confiemos en que, en el futuro, el edadismo no será más que un término anacrónico que habremos erradicado para siempre de nuestro vocabulario. Necesitamos reivindicar el derecho a la superación de los adultos mayores, quienes son capaces de asumir nuevos retos. Se cometería un grandísimo error dejando de lado el capital más importante del ser

humano: la experiencia y el conocimiento.