

De acuerdo a un estudio en 2018 elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) denominado “Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Inserción laboral de las personas mayores”, en esta región se vive una situación diferente a otras partes del mundo, pues, en esta región, la principal razón por la que las personas mayores se mantienen activas en el mercado laboral más allá de la edad de jubilación es la falta de ingresos.

Los datos de países de la región se desprenden, por ejemplo, que, en promedio, un 57,7% de las personas de entre 65 y 69 años y un 51,8% de las personas de 70 años y más todavía no perciben una pensión de un sistema contributivo. Este tipo de pensiones de refiere cuando a través de la seguridad social de un país como es un sistema de previsión que garantiza una cierta cobertura a todos sus beneficiarios, que en realidad son todos los ciudadanos de una nación. Se basa en un sistema de solidaridad intergeneracional, también conocido como sistema de reparto, que exige a los actuales pensionistas haber aportado su granito de arena (haber cotizado) al sistema durante el tiempo en el que estuvieron trabajando.

Esta situación obliga a muchas personas mayores a trabajar, por lo que la tasa de ocupación para el conjunto de las personas de 60 años y más alcanza el 35,4%, y es aún bastante alta en los grupos de personas de determinada edad que ya han superado la edad legal de jubilación: un 39,3% en el grupo de 65 a 69 años y un 20,4% en el de 70 años y más. Las tasas son más elevadas en los países en que la cobertura de los sistemas contributivos de pensiones es escasa.

Entre las actividades generadoras de ingresos que realizan las personas mayores que siguen activas, destaca el trabajo por cuenta propia. Esto puede ser consecuencia tanto de la discriminación que obstaculiza el acceso por parte de las personas mayores a un empleo asalariado.

En términos de actividad e inactividad económica, la descripción esquemática del ciclo de vida de una persona consiste en tres fases:

- Niñez y juventud, cuando las personas realizan los estudios que las preparan para su entrada al mundo laboral.
- Edad activa o de trabajar.
- Vejez, en la cual salen de la fuerza de trabajo y viven de una pensión o de los activos acumulados en la fase anterior.

La realidad suele ser mucho más diferenciada. La transición de los estudios al mundo de trabajo es compleja y variada, con fenómenos como el abandono temprano de los estudios, la dedicación simultánea a estudios y trabajo, el retorno a los estudios después de una fase de trabajo, entre otros factores. La inserción laboral en la edad activa se caracteriza por grandes brechas entre hombres y mujeres, a causa de la distribución desigual de las

actividades laborales e interrupciones en la trayectoria de trabajo en un mundo productivo y laboral cada vez más volátil. Por último, un porcentaje no menor de personas mayores continúa ligado al mercado laboral a pesar de haber superado el límite establecido de la edad de jubilación.

En América Latina, existen dos perspectivas que en torno a este tema: el enfoque de derechos, que llevó al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a reconocer el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, que ha analizado, entre otros aspectos, el acceso al derecho al trabajo y a la protección social, y el análisis de los acelerados procesos de envejecimiento que se están registrando en muchos países de la región y su impacto en los mercados laborales y los sistemas de protección social.

La participación laboral de las personas mayores es un tema de creciente interés, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, incluidos los de América Latina.

Entre las causas que influyen en la participación de las personas mayores en el mercado laboral se pueden destacar las siguientes:

- La falta de ingresos de las personas mayores, en el contexto de la menor presencia de hogares multigeneracionales y la debilidad de los sistemas de pensiones, puede obligarlas a seguir trabajando más allá de la edad legal de jubilación para generar ingresos para su subsistencia.
- Las tendencias de envejecimiento pueden tener consecuencias en los mercados laborales, entre ellas la escasez de oferta laboral, y en los sistemas de pensiones, cuya sostenibilidad puede peligrar.
- Los mejores niveles de salud, el interés en el contenido y los aspectos sociales y económicos del trabajo y la expectativa de una vida más larga pueden estimular el interés de las personas mayores en seguir vinculadas con el mercado laboral.
- Específicamente, la evolución de la participación laboral de las mujeres de 60 años y más debe considerarse en el contexto del incremento gradual de la inserción de las mujeres en general en los mercados de trabajo, que determinaría una reducción de las brechas de participación y ocupación entre hombres y mujeres en todos los grupos de edades.

Es este sentido, este estudio reconoce que es fundamental que cada país aplique políticas que garanticen condiciones laborales adecuadas a aquellas personas mayores que prefieran seguir trabajando más allá de la edad de jubilación, sin castigarlas respecto de los derechos que han adquirido a lo largo de su vida laboral y en condiciones flexibles, por ejemplo, mediante el trabajo a tiempo parcial.

En México, de acuerdo al Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), a través de un estudio realizado en 2018, establece que para el 2050, el 20% de la población mexicana tendrá 65 años o más, lo que podría representar una parte importante del capital humano de las empresas mexicanas por lo que reconoce la necesidad de generar políticas que permitan una mayor inclusión laboral de las personas de la tercera edad y que ante el crecimiento demográfico y la esperanza de vida, hay que combatir la discriminación y promover una mayor participación en la sociedad de las personas de tercera edad.

En México, una persona de más de 45 años de edad es considerada como un activo dañado, por lo que tiene que emprender por su cuenta o dedicarse a la economía informal. La realidad es que un adulto entre 45 y 60 años todavía es capaz de seguir laborando. Muchas de estas personas pueden seguir siendo parte, o incorporarse al capital humano de las empresas. Si no se implementan políticas integrales centradas en este sector, 10 millones de personas de la tercera edad vivirán en condiciones de pobreza para el 2050.

El Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) de México reconoce que la inclusión laboral de este sector constituye un ejemplo de envejecimiento activo, sano y digno. Las personas adultas mayores son trabajadores confiables, puntuales y comprometidos con las organizaciones donde trabajan o las que a través de políticas empresariales les permiten incorporarse en la vida laboral nuevamente después de haber realizado una pausa.

En Grupo Xcaret, a través de nuestra Política de Sostenibilidad reconocemos y aseguramos la protección de los derechos humanos de todas las personas y comunidades en donde tenemos presencia y brindamos lugares de trabajo libres de discriminación y en la que se respeten las diferencias ideológicas, de género, clase social, nacionalidad, edad, religión, estado civil y orientación sexual. Nuestra política, procesos y procedimientos de atracción, selección y contratación de talento humano promueven la oportunidad de empleo para todos en cualquiera de nuestras unidades de negocio.

Dentro de nuestra plantilla de más de 6 mil 900 colaboradores, se cuenta con un total de 171 colaboradores de más de 54 años de edad, lo que representa el 2% a nivel corporativo. Dentro de este grupo se encuentran los colaboradores que forman parte del elenco de viejitos bailarines del Xcaret México Espectacular.

Este elenco artístico está conformado por un total de doce colaboradores hombres de la tercera edad, de entre 50 y 75 años. Al igual que el resto de los colaboradores, antes de su ingreso a la organización pasaron por los mismos procesos y procedimientos de atracción, selección y contratación establecidos por la Dirección de Talento Humano.

Por el perfil de puesto de los colaboradores que integran el elenco artístico de Grupo Xcaret, el grupo de bailarines de la puesta escena de viejitos bailarines tuvieron que participar en una serie de audiciones en donde el equipo de la Dirección de Arte y Cultura, tuvo que elegir entre un grupo de candidatos aquellos que demostraron en el escenario talento, coordinación, capacidad de seguir instrucciones, conocimientos básicos de baile, carisma y entusiasmo así como de gozar de buena salud debido a la actividad física que requiere este baile dentro del Xcaret México Espectacular.

Este elenco está integrado por los siguientes colaboradores:

Nombre (s) y Apellidos (s)	Edad	Originario
Elwin Avilez y Castillo	72	Yucatán
Gabriel Ángel Revilla Vallejo	64	Ciudad de México
Gregorio Maldonado Alfaro	69	Chiapas
Hipólito Yáñez López	53	Jalisco.

Jorge Alberto Alcántara Colin	72	Ciudad de México
José Alberto Carranza Alvear	76	Puebla
Juan Ernesto Falcón Vargas	56	Quintana Roo
Luis Manuel Badillo Vite	69	Ciudad de México
Santos Martínez Martínez	72	Veracruz
Tadeo Vidal Apolinar	64	Veracruz

Todos ellos se encuentran bajo contrato de planta, gozando de todas las prestaciones y programas de beneficio que Grupo Xcaret les otorga a sus colaboradores por igual.

Entre alguna de las prestaciones y beneficios que ellos reconocen y más valoran que la empresa les otorga se encuentran:

- Comedor de colaboradores: Al ser aquí en donde realizan su comida más importante del día y que para su economía representa un ahorro significativo.
- Línea de celular: Al permitirles en todo momento estar comunicados con sus familiares y amigos. Y de qué a través de la segunda línea este beneficio es extensivo para alguno de sus parientes más cercanos.
- Transporte de colaboradores: Al ser el medio de transporte más seguro y fácil para llegar a su lugar de trabajo debido a su edad y condición física.
- Nutriólogo (a): Al contar con asesoría personalizada para los regímenes alimenticios que requieren para estar sanos y mejorar su condición de salud en caso de necesitarlo.

Este grupo de colaboradores forman parte de un elenco artístico de más de 300 bailarines que los 365 días del año hacen vibrar el escenario del Gran Tlachco a través del Xcaret México Espectacular y emocionar a nuestros visitantes por más de dos horas a través de la música, canto y bailes de diferentes regiones de México.

Particularmente, el cuadro artístico del baile de los viejitos bailarines de Michoacán es una danza purépecha de México que rinde homenaje al Dios del Fuego. Cuenta con un toque de humor; los danzantes escenifican los achaques de la vejez mediante caídas, espasmos y un caminar encorvado; no obstante, también hacen alarde de una vitalidad juvenil que expresan con un intenso zapateado al ritmo de la música. En la danza participan hombres ataviados con el traje tradicional de la región purépecha; el cual se compone de pantalones y camisa de manta blanca cubierta por un colorido sarape o jorongo; también calzan huaraches con suela de madera para acentuar mejor el zapateado durante la danza. Los danzantes llevan la cara cubierta con máscaras hechas de madera o pasta de caña que representan el rostro de ancianos sonrientes. Para simular la cabellera de los viejitos se utiliza fibra de zacate y el atuendo se complementa con un sombrero adornado de listones multicolores y un bastón.

Bajo el liderazgo de la Directora Artística, Magali Cuellar, los viejitos bailarines tienen asignado a un Coordinador Artístico, Felipe Córtes, quien a su vez funge como su mentor. El horario laboral determinado para este grupo de colaboradores es de tipo nocturno y parcial, es decir, de medio tiempo, ya que ingresan a las 17:00 horas y se retiran a las 22:00 horas.

Al ser bailarines profesionales, todos los días ensayan la coreografía de los viejitos bailarines así otras puestas en escena o roles en la que participan dentro del Xcaret México Espectacular (tales como mestizos, monjes, sacerdotes, indígenas, entre otros). Sus ensayos son el escenario, tiempo y dimensión real, en donde realizan actividades de calentamiento, reconocimiento de espacios, marcaje y pasos de bailes. Todos por igual conocen el rol de cada integrante de su grupo de tal manera que en caso de la ausencia de alguno de ellos por condiciones de salud, es posible suplantar esa posición sin la más mínima complejidad. Al igual que el resto de los bailarines, ellos cuentan con un área de camerinos en donde encuentran todos sus vestuarios y accesorios necesarios para su participación en los diferentes cuadros.

El dinamismo y el ritmo de trabajo que reciben este grupo de colaboradores es diferente al resto del electo, por lo que su mentor diariamente se asegura la condición salud de cada uno se encuentre de la mejor manera. Todos se encuentran bajo un programa de nutrición acorde a su edad de acuerdo a lo sugerido por el nutriólogo (a) de la empresa. El tener el acceso a un comedor de colaboradores les brinda las posibilidades de seguir al pie de la letra su plan de alimentación. Algunos de ellos, al momento de ingresar a la empresa presentaron principios de problemas su salud como obesidad, presión y altos niveles de azúcar, sin embargo, por los años que llevan en la empresa y bajo los cuidados médicos que les hemos brindado de manera personal, su estado de salud ha mejorado lo que les ha permitido gozar de una mejor calidad de vida y con ello la certeza de continuar trabajando y haciendo lo más les gusta, bailar.

El mentor de los viejitos bailarines no solamente tiene la labor técnica de supervisar su desempeño en el escenario sino la paciencia humana y el cariño de estar con ellos en todo momento cuando así lo necesitan. También es la persona que los acompaña al nutriólogo, quien les explica y clarifica todo tipo de información referente a su trabajo y la empresa, de capacitarlos continuamente, de enseñarles competencias y habilidades nuevas e inclusive de orientarlos y guiarlos ante situaciones personales que se les presente a cada uno.

El grupo de viejitos bailarines reconoce que la empresa es una de las pocas en Quintana Roo y México, que brinda la oportunidad de trabajo a personas de la tercera edad. El sentido de pertenencia que tienen con la organización es muy alto, ya que al estar dentro de un elenco muy grande reconocen ser queridos y sobre todo sentirse productivos a pesar de su edad. Con respecto a su situación económica este mejoró de manera considerable al momento de haber sido contratados, ya que antes de ingresar a Grupo Xcaret la mayoría de ellos se dedicaron por varios años a empleos informales con pocos ingresos, bajo condiciones y ambientes no favorables para ellos y en algunos casos en situaciones de discriminación.

En 2017, como parte de un homenaje a su historia, esfuerzo, desempeño y amor a su trabajo, el Arquitecto Miguel Quintana Pali, Dirección y Presidencia General de Grupo Xcaret les hizo entrega de un reconocimiento por los años que llevan en Grupo Xcaret y al ser considerado los viejitos bailarines, uno de los cuadros artísticos más aplaudidos durante el Xcaret México Espectacular.

Entre la distinción más emotiva fue la de Elwin Avilez y Castillo, quien el año pasado cumplió 20 años de formar parte de este elenco y, quien, a sus 73 años de edad, desea continuar contagiando de alegría a los miles de personas que ven diariamente el espectáculo en parque Xcaret.

La historia y trayectoria que cada uno de ellos ha vivido en Grupo Xcaret nos ha permitido como organización demostrar que somos un ejemplo y caso éxito en el sector turístico en el destino y en México, al promover mediante buenas prácticas calidad de vida, de inclusión laboral y la oportunidad de brindar fuentes de empleo a personas de la tercera edad.

Te compartimos el siguiente video, en el que podrás conocer un poco más de ellos y de lo que significa y representa ser parte de Grupo Xcaret:

<https://www.youtube.com/watch?v=puZZgpU8Obk&t=25s>