

Necesitas contratar adultos mayores en tu empresa. Te decimos por qué



25 enero, 2019



Esmeralda Cruz Mendoza

Contar en las filas de tu negocio con personas que pertenecen a grupos vulnerables, susceptibles de sufrir discriminación, es un atributo que no solo habla bien de tu sentido de responsabilidad social. La inclusión laboral también tiene plena lógica empresarial.

En esta ocasión hablaremos de la muy viable opción de contar con personas mayores y con discapacidad en tu equipo de trabajo. Es momento de apostar por la inclusión y diversidad al interior de tu empresa.

Al hablar de personas mayores o con algún tipo de discapacidad, es normal pensar en grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación, pero debemos entender que no es su condición en sí misma la que excluye su participación en el mundo laboral. El acceso al trabajo de personas mayores y con discapacidad es un problema que va más allá de la inclusión y de ser, o no, una empresa socialmente responsable, pues toca también aristas más oscuras, como la discriminación y la pobreza.

Para hablar de la situación de estos grupos en México, y también para que no pienses que te estamos tomando el pelo, es necesario soltar algunos datos importantes. Por ejemplo, te interesará saber que en nuestro país más de siete millones de habitantes tienen alguna discapacidad y hay casi 13 millones de personas de 60 años o más. No es sorpresa que de éstos casi la mitad viva, en mayor o menor grado, en pobreza.

Seguro te estarás preguntando qué hace el gobierno para paliar esta situación tan compleja, y tenemos una respuesta interesante: la legislación mexicana, a través de la propia Constitución y leyes federales como la del Seguro Social o del Trabajo, tiene contemplada la inclusión laboral de las personas mayores y con discapacidad; pero en la práctica, son pocos los que tienen acceso a empleos dignos con salarios suficientes para cubrir sus necesidades que, por cierto, son muy diferentes respecto al promedio de la población.

Qué lamentable que el gobierno no pueda garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, dirán algunos; sí, sí, qué lamentable y feo, dirán otros. Pero esta responsabilidad no escapa de tus manos. Podrás creer que, como reclutador fuera del ámbito de las instituciones públicas, esto no es asunto tuyo y no puedes hacer nada al respecto, pero la realidad es otra, pues al negarte a incluir a estos grupos por su condición, estarás obstaculizando también su derecho al trabajo y a la no discriminación.

Llegados a este punto es donde aparece otra palabrota muy larga y muy fea: discriminación. Y para continuar debemos entenderla como el hecho de “seleccionar excluyendo”, es decir, generar alguna distinción injustificada con el fin de obstaculizar, minimizar o dejar sin efecto los derechos de una persona. Ahora hará más sentido decir que la discriminación es un factor muy importante en el acceso de estos grupos al trabajo.

Ahora es el turno de otra palabrota muy importante: prejuicio. Y es que, como sociedad, tendemos a calificar a las personas adultas mayores o con alguna discapacidad como dependientes o no aptas, las entendemos como objetos de cuidado o asistencia. Y por estas falsas ideas preconcebidas es necesario dejar bien claro que el acceso al empleo no es caridad: si contratas a personas en situación de discriminación, es para sumarlas a la fuerza de trabajo como agentes de valor, no por cumplir una cuota o por hacerles sentir de utilidad.

De cerdo capitalista a factor de cambio

La responsabilidad social de una empresa se ve reflejada en las contribuciones, digamos, tangibles al bienestar de la sociedad. Y bueno, dicho todo lo anterior, podrás imaginarte que al contratar a personas mayores y con discapacidad, estarás siendo un factor de cambio en

la sociedad, y esto a la vez, es bueno para ti, pues se traduce en una mejora de la competitividad de tu empresa.

Lo que queremos decir es que, al tener personas con discapacidad o adultos mayores en tus filas, estarás beneficiando a ambas partes: por un lado, alguien en situación de vulnerabilidad tendrá acceso a un trabajo y salario dignos, y por otro, tu empresa mejorará considerablemente su reputación para con sus clientes, posibles inversionistas y claro, el gobierno (que no pensará dos veces antes de darte ese subsidio que buscas), y eso traerá consigo otros efectos positivos, como la atracción de más talento y reconocimiento por parte del consumidor.

El escenario demográfico más complejo de todos

En México, hay casi 13 millones de personas de la tercera edad; es decir, el 10.5 por ciento de la población. Este porcentaje seguirá creciendo debido a la mejor esperanza de vida y, de acuerdo a la ONU, este cambio será una de las transformaciones sociales más importantes a nivel mundial en el siglo XXI. En este grupo, la población económicamente activa es de 34 por ciento, cifra que disminuye con la edad. En México, según el INEGI, de los que sí trabajan: casi la mitad (49 por ciento) lo hace por cuenta propia (es decir, no tiene seguridad social); poco más de la tercera parte (38 por ciento) trabajan como empleados de alguien más y cuatro por ciento no recibe ningún pago por su trabajo.

Sumándolos todos, la mayoría no tiene acceso a instituciones de salud por su trabajo, ni contratos, y casi la mitad no cuenta con prestaciones. De todos los adultos de la tercera edad en México, uno de cada tres depende únicamente de su pensión. Todos estos datos se resumen en uno más contundente: la mitad de los adultos mayores en México vive en pobreza.

Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, los programas del gobierno federal no son suficientes. Por ejemplo, el Programa Pensión para Adultos Mayores, que es el más importante, solo da mil 60 pesos cada dos meses a cada derechohabiente. Eso sin tomar en cuenta que también excluye a muchos otros por diversas razones, como tener un cierto nivel de ingresos (muy bajo) y vivir en comunidades aisladas (el INEGI dice que la cuarta parte de estas personas viven en pequeñas comunidades).

El promedio de ingresos mensuales de un adulto mayor va desde los 306 pesos, en el decil más bajo, hasta los 11 mil 900 pesos, en el más alto.

Beneficios contantes y sonantes

Si con lo anterior no te convencimos, queremos asegurarte que solo las acciones generosas atraen reacciones positivas, y que no nos daremos por vencidos tan fácilmente. Por eso, te vamos a presentar otras dos palabrotas, y éstas sí te van a gustar; hablamos de los estímulos fiscales. Podríamos decir que un estímulo fiscal es una facilidad que se da a ciertos

contribuyentes para ayudarles a pagar menos impuestos, de forma 100 por ciento legal, obviamente. Pero este cariñito de Hacienda no es para todos, te lo tienes que ganar apoyando a ciertos sectores económicos o teniendo tantita responsabilidad social.

El SAT está consciente de la discriminación que sufren los adultos mayores y las personas con discapacidad a la hora de buscar un trabajo, por eso te permite deducir hasta el 100 por ciento del ISR retenido si contratas personas con discapacidad, o hasta el 25 por ciento del salario que sirva de base al estimar las retenciones del ISR, si contratas adultos mayores.

La Ley del ISR también quiere un mundo mejor (ajá), por eso permite la deducción total de las retenciones de Impuesto Sobre la Renta sobre los ingresos de los trabajadores, siempre que éste tenga la alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social y se cuente con el certificado de discapacidad del trabajador, expedido por el instituto.

Con esto a lo mejor ya lo estás pensando en serio, pero antes de ponerte responsable, considera que tienes la obligación de contar con instalaciones óptimas para el acceso de personas con discapacidad, como rampas y barandales. Tal vez pienses que no te convendría invertir en infraestructura, pero el SAT siempre va un paso adelante y ofrece la posibilidad de deducir el 100 por ciento de la inversión en activo fijo para hacer estos ajustes razonables... sí, éstas fueron las últimas palabrotas. Piénsalo, convéncete y sé el empleador más responsable de México.