



INCLUSIÓN. La meta de Starbucks es brindar empleo a 120 adultos mayores al cierre del próximo año.

¿BUSCAS EXPERIENCIA Y BENEFICIOS FISCALES?

Contratar a personas de más de 65 años puede resultar positivo para tu empresa.

POR: *Aminetth Sánchez*

La sucursal Corporativo Coyoacán de la cadena de cafeterías Starbucks cuenta con un detalle particular: sus empleados. Los 14 colaboradores que operan la tienda, ubicada en la colonia Del Valle en la Ciudad de México, tienen entre 60 y 65 años.

Es la primera vez que la firma estadounidense deja la operación de una cafetería en México en manos de adultos mayores. Ellos son los baristas, los supervisores y los expertos en la preparación del café. Tienen una jornada laboral ajustada a 6.5 horas y dos días de descanso.

El esquema de Starbucks se suma a un movimiento global que pretende impulsar la inclusión laboral de los adultos mayores. Para promover la contratación de este grupo de personas en México, desde 2013, las autoridades tributarias ofrecen un estímulo fiscal a las compañías: pueden deducir de los ingresos acumulables 25% del salario que se le está pagando al trabajador.

¿QUIERES SUMARTE?

LOS PASOS A SEGUIR. De acuerdo con Luis Velasco, estrategia contable de Aspel, las compañías deben cumplir con dos requisitos para aplicar el estímulo fiscal:

- 1. PROCESO.** La empresa interesada en recibir este beneficio debe presentar un aviso ante la autoridad fiscal, tiene un plazo de hasta cinco años para realizarlo. En él deberá detallar que aplicará el estímulo. No es necesario esperar una autorización.
- 2. PERFIL DE 10.** Para poder acceder al estímulo, la empresa debe ser un contribuyente cumplido, es decir, estar dada de alta en el RFC, no tener algún crédito fiscal por parte de ninguna autoridad y estar al corriente en todas sus obligaciones fiscales.

“Es un monto que disminuye la base sobre la cual se paga el Impuesto Sobre la Renta (ISR) al final del año y, obviamente, beneficia mucho a empresas que tienen normalmente una utilidad año con año”, detalla Luis Velasco, estrategia contable de la firma de software administrativo Aspel.

Rodrigo Ramírez, presidente de la Comisión de Desarrollo Fiscal 3 del Colegio de Contadores Públicos de México, señala los beneficios de la iniciativa, pues representa una oportunidad de reinserción laboral para los casi 13 millones de personas de 60 y más años que viven en México, según el Consejo Nacional de Población. Sin embargo, dice, todavía un gran número de compañías prefiere contratar a personal joven.

“La visión que tienen esas empresas es que contratar a personas mayores elevará sus cuotas obrero-patronales y deberán considerar otros gastos relacionados a accidentes”, agrega Velasco. “Mientras que otras consideran que les representa pagar mayores salarios, porque, al tener mayor experiencia, buscan una remuneración más grande”.

Pero los especialistas coinciden en que no necesariamente debe pagárseles un salario alto, sugieren hacer un paquete de compensación más completo y adecuado a sus necesidades, que incluya el salario emocional, la flexibilidad de horarios y un seguro de gastos médicos mayores.

Hasta 2017, la tasa de participación económica de la población de 60 y más años era de 33.9%, revelan cifras del INEGI. Para aumentar los niveles de inclusión laboral en este segmento de la población, los expertos sugieren que las autoridades laborales, no sólo las fiscales, promuevan los beneficios de sumar a personas con mayor edad, más experiencia y, en algunos casos, más ganas de salir adelante.