

# Impactaría en planes de jubilación, beneficios y estrategia de compensación total, contratación obligatoria de personas adultas mayores

Por: Nelly Valdez e Israel Flores, consultores senior de WTW

**La propuesta de modificación a los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, con visto bueno del Senado de la República, y que establece que las empresas deberán contratar al 5% de personas adultas mayores, sí tendrá un impacto en las organizaciones, pero dependerá de muchos factores como el giro de la industria, distribución de su plantilla laboral actual, renovación de su fuerza laboral, el costo de la nómina y los beneficios.**

En la exposición de motivos de la propuesta de reforma destacan que en México el desarrollo acelerado de las nuevas tecnologías, la digitalización y la automatización, han causado un desplazamiento de las personas adultas mayores de los empleos. Esta situación ha generado que en México exista un problema grave de desempleo para las personas adultas mayores, pues por su condición física y su capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías han provocado que muchos empleadores ya no los contraten.

Asimismo, el documento presentado a la Cámara de Senadores argumenta que, según cifras oficiales, actualmente en México existen más de 15 millones de personas de 60 años o más, de los cuales, un porcentaje muy importante de ellos vive en condiciones desfavorables y sólo 41% son Personas Económicamente Activas.

El documento expone que, en nuestro país, la edad del retiro laboral oscila entre los 60 y 65 años de edad; sin embargo, en muchas ocasiones las personas se ven en la necesidad de continuar laborando, en algunos casos porque no cuentan con un régimen de pensión o seguridad social y en otros porque aun cuando la tengan, esta resulta insuficiente para cubrir sus necesidades básicas.

**A corto plazo**, las implicaciones iniciales para las organizaciones podrían ir desde modificar su distribución de la fuerza laboral actual, en caso de que no cuenten con empleados de al menos 60 años, hasta redefinir las reglas para el proceso de selección de aquellos trabajadores que deban permanecer más allá de los 60 años, aunado a un incremento de los beneficios (como seguro de vida y gastos médicos).

**A mediano plazo**, el impacto generaría una revisión de la estrategia de compensación y en las métricas de desempeño de todo el personal y en especial de los adultos mayores. Asimismo, se debería revisar la filosofía entorno de la estrategia de jubilación y la propuesta de valor para los trabajadores de edad avanzada.

Aunque el espíritu de la reforma puede ser loable desde el punto de vista filosófico, la estimación, con base en las proyecciones de la población de la CONAPO al 2050 y el número de asegurados del IMSS, es que la reforma abriría la oportunidad de empleo a alrededor de 550 mil adultos mayores, cifra que representa tan solo un 11% de los adultos mayores entre 60 y 64 años de edad de los próximos años.

**Como reflexión final**, debemos tomar en cuenta que en caso de que la propuesta de reforma prospere, las empresas deberán repensar la estrategia alrededor de básicamente 3 aspectos:

- 1. Filosofía de la compensación total**, oportunidades de carrera y las métricas de desempeño del personal. Sin olvidar en este tema aspectos de diversidad, igualdad y equidad de género.
- 2. Esquemas de beneficios a los empleados** con énfasis en cuidado de la salud mental, física y bienestar financiero.
- 3. La estrategia de jubilación**, entendiendo claramente la filosofía de las empresas en combinación con las expectativas de jubilación de los trabajadores.

Finalmente, es importante comentar que en caso de que la reforma se apruebe, sería la primera en su tipo entre las naciones pertenecientes a la OCDE. Por otro lado, dada la velocidad con la que las poblaciones de muchas naciones están envejeciendo, puede que no sea la última en su tipo.

La reforma aún deberá pasar a la Cámara de Diputados para su aprobación final.

### **Acerca de WTW**

En WTW (NASDAQ: WTW), proporcionamos soluciones analíticas basadas en datos en las áreas de personas, riesgo y capital. Potenciando la visión global y la experiencia local de nuestros profesionales presentes en más de 140 países y mercados, te ayudamos a perfilar tu estrategia, a mejorar tu resiliencia organizacional, a motivar a tu personal y a maximizar tu rendimiento y — aportamos la perspectiva que te impulsa.

Copyright © 2023 WTW. Todos los derechos reservados.  
IMPACTARÍA EN PLANES DE JUBILACIÓN, BENEFICIOS Y  
ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL, CONTRATACIÓN  
OBLIGATORIA DE PERSONAS ADULTAS MAYORES — 2023