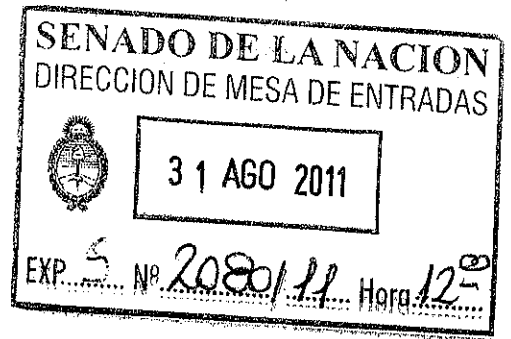


Senado de la Nación



PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación,...

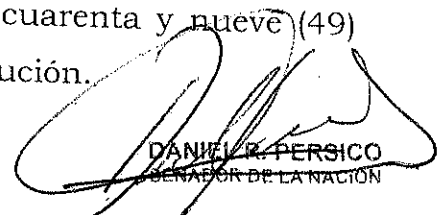
Artículo 1º: El presente régimen tiene por objeto la implementación de medidas orientadas a incentivar y promover la inserción de las personas mayores de 40 años en el mercado laboral, que por su edad se encuentran excluidas de la oferta laboral predominante.

Artículo 2º: Los empleadores gozarán de una reducción de sus contribuciones vigentes con destino a los siguientes subsistemas de seguridad social:

- a) Sistema integrado de Jubilaciones y Pensiones, Ley 24.241 y sus modificatorias.
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley 19.032 y sus modificatorias.
- c) Fondo Nacional de Empleo, Ley 24.013 y sus modificatorias.
- d) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley 24.714 y sus modificatorias.
- e) Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, Ley 25.191 y sus modificatorias.

Artículo 3º: Los beneficios que gozarán los empleadores variarán de acuerdo a la edad del trabajador y a la duración de la relación laboral. Los porcentajes de reducción se detallan a continuación:

- a) Mayores de cuarenta (40) años hasta cuarenta y cuatro (44) años inclusive: diez por ciento (10 %) de disminución.
- b) Mayores de cuarenta y cinco (45) años hasta cuarenta y nueve (49) años inclusive: quince por ciento (15 %) de disminución.


DANIEL R. PERSICO
SENADOR DE LA NACION

- c) Mayores de cincuenta (50) años hasta cincuenta y nueve (59) años inclusive: veinte por ciento (20 %) de disminución.
- d) Mayores de sesenta (60) años: veinticinco por ciento (25 %) de disminución.
- e) Trabajadores con menos de tres (3) años para acceder al beneficio de jubilación: treinta por ciento (30 %) de disminución.

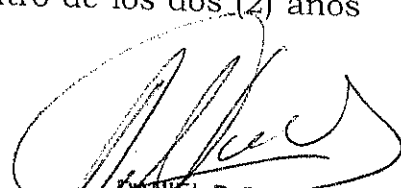
Artículo 4º: La reducción de los aportes patronales determinada en el artículo anterior se aplicará hasta el tercer año de la contratación del trabajador de acuerdo a la siguiente graduación:

- a) Ciento por ciento (100 %) en el primer año de la contratación del trabajador.
- b) Sesenta y seis por ciento (66 %) en el segundo año de la contratación del trabajador.
- c) Treinta y tres por ciento (33 %) en el tercer año de la contratación del trabajador.
- d) Para el caso del inciso e) del artículo precedente se aplicará al ciento por ciento (100 %) durante el tiempo que le resta para acceder al beneficio jubilatorio.

Artículo 5º: La reducción citada no podrá los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la seguridad social.

Artículo 6º: El presente régimen está dirigido a aquellas personas desocupadas que superen el año de desempleo.

No se puede acceder al beneficio de la presente ley cuando el trabajador mayor de cuarenta (40) años contratado se haya desempeñado para el mismo empleador, en forma directa o indirecta, dentro de los dos (2) años anteriores a la contratación por el presente régimen.


DANIEL R. PERSICO
SENADOR DE LA NACION

Artículo 7°: El número total de trabajadores contratados según las modalidades establecidas por la presente ley, será:

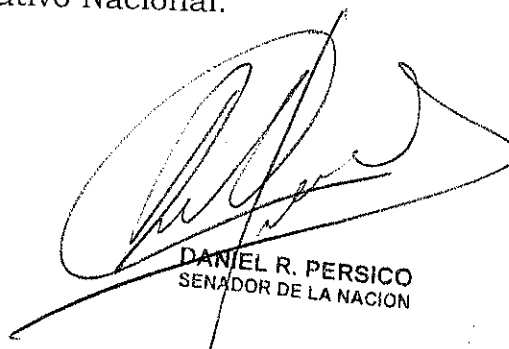
- a) Para empleadores cuyo plantel permanente de empleados supera los cuarenta (40) trabajadores, no podrá superar el veinte (20 %) del plantel total permanente.
- b) Para empleadores cuyo plantel permanente de empleados esté constituido por diez (10) a cuarenta (40) trabajadores, no podrá superar el treinta por ciento (30 %) del plantel total permanente.
- c) Para empleadores, cuyas plantas permanentes de empleados no supere los diez (10) trabajadores, no podrá exceder el número de cuatro (4) trabajadores,
- d) Cuando el empleador no tuviera personal en relación de dependencia podrá designar hasta dos (2) trabajadores.

Artículo 8°: No se encuentran comprendidas dentro de los beneficios establecidos en la presente ley, las contribuciones con destino al Sistema de Seguro de Salud previstas en las Leyes 23.660 y 23.661 y sus respectivas modificaciones, como tampoco las cuotas destinadas a las administradoras de Riesgos del Trabajo, comprendidas en la Ley 24.557 y sus modificaciones.

Artículo 9°: El Poder Ejecutivo Nacional adoptará las partidas presupuestarias necesarias para instrumentar el presente régimen.

Artículo 10°: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Daniel R. Pésico


DANIEL R. PERSICO
SENADOR DE LA NACION

FUNDAMENTOS

Señor presidente.

Los mayores trabas que impiden a gerentes y selectores de personal contratar a personas mayores de 40 años resultan ser las mismas razones que atemorizan a los empleadores ante la posibilidad que no se adapten a nuevos ambientes laborales, no estén a la altura de la tarea a realizar o no rindan lo que se espera de ellos, pese a que son muy pocos los puestos de trabajo de nuestro sistema laboral, que objetivamente no pueden ser ocupados por personas de cualquier edad.

Estas razones no sólo tienen que ver con cuestiones individuales sino que muchas veces tienen su origen en las instrucciones que manejan aquellos que seleccionan personal para efectuar su trabajo.

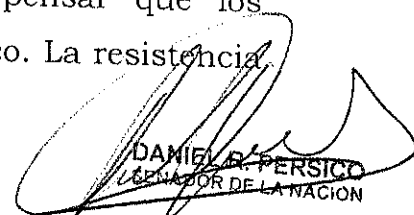
Hay que recordar que la discriminación nunca es una cuestión personal sino social, y que el hecho que pretenda escudarse en alguna construcción teórica con aspiraciones técnico científicas no la transforma en otra cosa que lo que es, pura y simple discriminación.

Que a su vez puede ser una excusa para bajar los costos laborales, que en la mayor cantidad de casos suelen ser suposiciones, y no elementos basados en la realidad cotidiana.

Algunos de los prejuicios más comunes que deben enfrentar los trabajadores que superan los 40 años, son los siguientes:

- * Son resistentes al cambio y lentos para aprender las cosas nuevas.
- * Son menos dinámicos y tienen excesivos problemas de salud.
- * No les quedan muchos años de productividad permanente, previo a su jubilación.

Sin perjuicio de ello, es un concepto erróneo pensar que los trabajadores mayores son resistentes al cambio tecnológico. La resistencia


DANIEL R. PERSICO
SENADOR DE LA NACION

para cambiar puede darse en cualquier persona, particularmente si el cambio no se introduce bien, no se apoya con un entrenamiento o si se percibe como una amenaza. La resistencia al cambio o a nuevos ambientes de trabajo no es una particularidad sólo de las personas mayores.

En cuanto a lo que se refiere a problemas de salud, los trabajadores mayores de 40 años no tienen mayores inconvenientes que los más jóvenes y esto puede probarse en los registros internos que manejan los propios empleadores. Por lo tanto, la enfermedad tampoco es un impedimento exclusivo de los trabajadores mayores.

También resulta cierto que cuando los trabajadores pasan la barrera de los 50 años, la gran mayoría no tiene pensado jubilarse temprano, y hasta en algunos casos, planean trabajar unos 20 a 25 años más. Es por ello que muchos trabajadores a los 50 años, comienzan una nueva planificación laboral llena de responsabilidades competentes.

En los Estados Unidos, las empresas están reconociendo de a poco que la pérdida de obreros experimentados y capacitados se ha vuelto un problema, dado su baja masiva producida en épocas anteriores.

Están entendiendo el beneficio que les trae contratarlos, ya que resultan mano de obra más barata, tienen una mayor flexibilidad y están dispuestos a trabajar horas extras. Muchos ya tienen determinados beneficios, y no necesitan un aporte patronal de cargas sociales como ocurre en el caso de jefes de familias jóvenes.

Además, los trabajadores mayores suelen brindar una mayor estabilidad a sus patrones que los más jóvenes, ya que no buscan un cambio permanente en sus carreras y su utilidad es más previsible. El rédito de contratarlos para las empresas es una menor inversión financiera inicial. En algunos casos, siguen manteniendo sus jubilaciones además de trabajar, por lo tanto no tienen tanta necesidad de dinero.


DANIEL R. PERSICO
SENADOR DE LA NACION

Según estudios recientes de recursos humanos, se cotizan más altos que otras edades en cuanto a su experiencia y conducta de trabajo, eso suele manifestarse en los juicios, en un mayor compromiso de calidad laboral, en su ayuda a revertir las bajas de producción, asistencia y puntualidad.

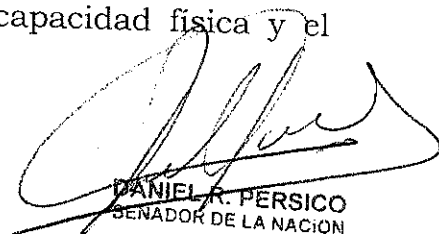
Otro elemento interesante que aportan los trabajadores mayores tiene que ver con su madurez y proyección de trabajo.

La experiencia laboral de los trabajadores mayores de 40 años les permite adaptarse a nuevos ambientes laborales, como también trabajar en forma individual. Pero ya han experimentado con relaciones interpersonales y saben cómo desenvolverse en una atmósfera de trabajo.

Otro de los beneficios que trae contratar a las personas mayores es su fidelidad para con el trabajo y la empresa, siempre y cuando se les respeten los descansos necesarios para relajarse y atender compromisos familiares. En otras palabras: las personas de mediana edad en adelante están más dispuestas a trabajar para la empresa y también son menos proclives a dejarse avasallar.

Sin embargo, también es cierto que, al igual que en Argentina y el resto de América Latina, gran parte de las empresas todavía se resisten a contratar este segmento de mano de obra, considerando innecesaria la experiencia.

Los empleadores sostienen que las mayores desventajas de contratar este tipo de trabajadores son su alto costo salarial, el alto costo de indemnización por despido y su resistencia al cambio. Entre otras razones, también se encuentran: la formación inadecuada, su falta de movilidad funcional, la baja motivación para desarrollar tareas, su baja productividad, la falta de movilidad geográfica, el ser obstáculo para la promoción de sus subordinados, la pérdida de su capacidad física y el mayor índice de ausentismo.


DANIEL R. PERSICO
SENADOR DE LA NACION



Senado de la Nación

El problema expresado en los últimos párrafos, debe ser solucionado. Según los últimos informes respecto a la situación de éste tipo de trabajadores, arrojan que hay más de un millón de argentinos en esta situación, no pudiendo éstos trabajadores reinsertarse en el mercado laboral formal.

Por ello, es deber del Estado crear los instrumentos y medidas necesarias tendientes a mejorar el esquema de desarrollo para que estas personas no continúen siendo objeto de discriminación por parte del sector patronal de nuestro mercado laboral.

Por todo lo expuesto y por la necesidad que nuestro país tenga una visión amplia y equitativa en esta materia, pido a mis pares que me acompañen con su voto afirmativo el presente proyecto de ley.

Daniel R. Pésico



DANIEL R. PERSICO
SENADOR DE LA NACION