



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

Proyecto de Ley

EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA, SANCIONAN CON FUERZA DE LEY...

Artículo 1°.- Objeto. Créase un régimen de promoción e incentivo para trabajadores mayores de 40 años, en adelante denominado "Segunda Oportunidad".

Artículo 2°.- Beneficios. El régimen Segunda Oportunidad generará, para aquellos empleadores que inicien una relación laboral con personas mayores de 40 años, un beneficio consistente en la bonificación de los siguientes porcentajes a deducir de las contribuciones patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino, creado mediante Ley N° 26.425:

- Un 50% durante los dos primeros años de relación laboral
- Un 25% durante los dos años subsiguientes

Este beneficio operará exclusivamente sobre las contribuciones patronales correspondientes a nuevas relaciones laborales con personas de más de 40 años, en los términos y condiciones que establezca la reglamentación.

Artículo 3°.- Vigencia. El Régimen Segunda Oportunidad tendrá una vigencia de cuatro (4) años contados a partir de la reglamentación de la presente ley.

Artículo 4°.- Reglamentación. El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro del ciento veinte (120) días contados a partir de su publicación.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

Artículo 5°.- Adhesión. Invítese a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a tomar medidas en este sentido de promoción e incentivo para trabajadores mayores de 40 años

Artículo 6°.- De forma.

LORENA MATZEN

Diputada Nacional

Diputados/as Nacionales cofirmantes: Roxana Reyes, Gustavo Menna, Alberto Aseff, Hernán Berisso, Lidia Ascarate.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

En estos tiempos de alta vulnerabilidad del mercado laboral, ocuparnos de lo que está sucediendo con quienes han pasado los cuarenta años de edad y no tienen empleo o buscan cambiar a otro, aparece como un imperativo.

Estos postulantes, aún jóvenes y en plena edad activa, ausentes de los avisos de búsqueda de empleo y de las oportunidades que se abren para nuevos puestos no son tenidos en cuenta y, ante el primer contacto con las compañías mediante programas digitales que exigen datos personales entre los que siempre figura la edad, son descartados sin siquiera tener la chance de una primera entrevista personal en la que demostrar sus habilidades.

Son incontables los artículos periodísticos que abordan esta problemática y los blogs que desde la mirada de profesionales en recursos humanos analizan las causas e incidencias negativas de este comportamiento del mercado de empleo e intentan colaborar en la búsqueda de trabajo de este segmento etario, ofreciendo consejos para sortear los obstáculos y limitaciones que les imponen los avisos y entrevistas.

Según un estudio realizado por Adecco, cuyos datos profundizaremos más adelante, en Argentina, el 80% de las ofertas de empleo son para personas menores de 40 años de edad. Y aproximadamente 800.000 personas mayores de 45 años no pueden volver al mercado laboral, esto amén de ser o no profesionales, por lo que esta problemática no se relaciona directamente con el grado de formación académica.

Se trata de personas que han quedado al margen del circuito de empleo, que fueron despedidas de sus trabajos o aceptaron retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas con la esperanza de poder generar un emprendimiento con lo cobrado en las ofertas económicas o aventurados a buscar nuevos desafíos, o personas que dejaron de trabajar por otros motivos y desean o necesitan volver al mercado laboral.

Estos datos resultan desalentadores, pues una persona que ronda los cuarenta años de edad tiene importantes cualidades que podrían ser capitalizadas por el mercado laboral, tales como la



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

experiencia, la madurez y el sentido de la responsabilidad. "Facilitar la inserción laboral de este grupo es imperioso para evitar el desempleo de larga duración, con las consecuencias psicosociales que ello implica. Son personas que, por lo general, tienen responsabilidades familiares, por lo que es fundamental que cuenten con las herramientas necesarias que favorezcan su inclusión", advierten en Adecco.

La importancia de abordar el tema, no tiene sólo una mirada asistencialista, si tomamos en cuenta la enorme capacidad de este segmento etario, cuya incorporación implica un alto valor agregado en cualquier organización. Según la OIT, las economías que tienen una fuerza de trabajo en promedio de mayor edad, tienen más probabilidades de experimentar una aceleración de su crecimiento. Los trabajadores senior son considerados un factor dinamizante de la economía debido a su mayor experiencia, que puede ayudarlos a juzgar de manera más acertada si, por ejemplo, una tecnología beneficiará o no los procesos de trabajo.

No hay que olvidar que la expectativa de vida sigue creciendo y los cuarenta años de hoy podrían ser considerados los treinta de ayer, advirtiéndose, así como un error de parte de las corporaciones, evitar la contratación de quienes reúnen vitalidad y experiencia. De hecho, tener más de 40 años significa poseer importantes cualidades para el mercado laboral, como lo son la experiencia, la madurez, el sentido de la responsabilidad y las menores exigencias de medidas de conciliación de la vida laboral con la vida personal.

Vamos a considerar otros datos provenientes del informe "Inserción laboral después de los 45. El contexto actual argentino desde el punto de vista empleador" realizado por The Adecco Group Argentina a partir de una encuesta en la que se abordó la situación laboral actual de las personas mayores de 45 años en el país desde el punto de vista de la oferta, para conocer la realidad y las expectativas con respecto a este colectivo.

Para valorar este trabajo consignaremos que la metodología utilizada fue una encuesta online dirigida a 9.611 empresas del 18 de agosto al 8 de septiembre de 2017, en la cual participaron un total de 420 compañías. Contó con preguntas semiabiertas, cerradas y con escala de valoración. El estudio ha sido dirigido por The Adecco Group Argentina y ha contado con el apoyo técnico de ComunicaRSE, una organización líder en materia de sustentabilidad en Iberoamérica. El estudio buscó indagar en la realidad y en las expectativas de empresas de diferentes tamaños con el objetivo de tener un panorama claro sobre la situación laboral de las personas mayores de 45 años en



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

Argentina. De la muestra participaron mayoritariamente empresas grandes (47%), pymes (46%) y en menor medida microempresas (7%). Son compañías que, casi en su totalidad (96%), contaban con alguna persona mayor de 45 en su plantilla laboral. En las empresas grandes (98%) se da un porcentaje levemente mayor que en las pymes (94%).

Los resultados muestran que, para el sector privado, la edad de los postulantes a una búsqueda laboral es un factor relevante al momento de decidir la contratación. Quienes piensan así (63%) casi duplican a quienes no ven en la edad una variable de importancia (35%). Esta mirada crítica predomina más en el caso de las pymes (66%) que en las empresas grandes (58%), y más en las que no tienen empleados mayores de 45 (67%) en comparación con las que sí tienen (64%).

Las personas mayores de 45 no son percibidas como un grupo vulnerable con el cual se debe trabajar su empleabilidad. Son una minoría (22%) quienes lo identifican como un colectivo en riesgo con quien trabajar de manera proactiva esta problemática. Estos valores se mantienen casi similares al comparar a las empresas grandes (21%) con las pymes (23%). En cambio, se observa una gran diferencia entre quienes tienen este tipo de empleados (23%) comparado con quienes no cuentan con ellos (0%).

Esta percepción encuentra su correlato en la falta de estrategias empresariales para impulsar la empleabilidad de este colectivo. Incluso cae a menos de la mitad (9%) quienes sí cuentan con este tipo de políticas, en comparación con el gráfico el dato anterior (22%). Las empresas grandes (10%) superan levemente a las pymes (7%).

Un dato muy interesante para los organismos gubernamentales, que surge de este trabajo es que la articulación entre los sectores público y privado aparece como una oportunidad para trabajar la problemática. De manera casi unánime (88%) se pronuncian quienes están a favor de que el Estado establezca incentivos para facilitar la incorporación de personas mayores de 45 al ámbito laboral formal. Esta alta valoración se mantiene tanto en las empresas grandes (87%) como en las pymes (89%). Los valores se mantienen en niveles altos tanto en quienes emplean a este colectivo (88%) como en quienes no cuentan con ellos, donde se da una respuesta unánime (100%).

Somos plenamente conscientes de que el problema del desempleo no atañe sólo a los mayores de cuarenta años. Pero también conocemos múltiples programas y oportunidades de planes y programas de promoción del empleo y capacitación que tienen como destinatarios segmentos jóvenes que dejan afuera a la franja etaria que nos ocupa hoy.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

Y la innegable realidad de que cada vez más empresas apuestan por perfiles jóvenes o de recién graduados para realizar las contrataciones, no puede ser ignorada, ya que este colectivo acaba siendo uno de los más perjudicados para conseguir un empleo digno y duradero.

La presente iniciativa propone un mecanismo con el peso suficiente para contrarrestar los motivos más o menos loables que las empresas esgrimen para justificar esta selección, que van desde las consideraciones de que a una persona inexperta se la puede moldear, hasta que la paga puede resultar ventajosa, pasando por motivos inherentes a la "sobre calificación" y a la actualización tecnológica o las capacidades de aprendizaje y actualización.

En esta línea consideramos adecuado imponer un incentivo importante sobre las contribuciones patronales que, a partir de la reducción de los costos laborales que implicará para las empresas, contrarrestará de forma positiva los efectos de la desocupación del segmento que nos ocupa, promoviendo la igualdad real de acceso a las oportunidades de empleo e incorporando al mercado de trabajo una fuerza laboral con las aptitudes y motivaciones que las organizaciones requieren.

En virtud de las consideraciones hasta aquí expuestas, solicito a mis pares el acompañamiento de la presente iniciativa.

Cabe oportuno mencionar que este Proyecto fue presentado y publicado en Trámite Parlamentario N° 168 - Fecha 15/11/2019, bajo el Expediente N° 5149-D-2019 y remitido a las Comisiones de Legislación de Trabajo, y Presupuesto y Hacienda.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares la urgente consideración y aprobación del presente proyecto de ley.

LORENA MATZEN

Diputada Nacional

Diputados/as Nacionales cofirmantes: Roxana Reyes, Gustavo Menna, Alberto Asseff, Hernán Berisso, Lidia Ascarate.