

El Senado y la Cámara de Diputados

Sancionan con fuerza de Ley

PROGRAMA NACIONAL DE REINSERCIÓN LABORAL

ARTÍCULO 1°. - CREACIÓN. Crease el Programa Nacional de Reinserción Laboral, dentro del ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

ARTÍCULO 2°. - OBJETIVO GENERAL. El programa tendrá como objetivo la reinserción laboral de aquellas personas desempleadas mayores de CINCUENTA Y CINCO (55) años de edad en el caso de varones y de CINCUENTA (50) años de edad en el caso de mujeres.

ARTÍCULO 3°. - OBJETIVOS ESPECÍFICOS. Serán Objetivos Específicos del presente programa:

1. Promover que el sector de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes) contrate a las personas alcanzadas por el presente programa;
2. Potenciar en forma conjunta la recuperación de fuentes de producción y de nuevos puestos de trabajo.
3. Establecer incentivos impositivos para las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) en los términos del artículo 1° de la ley 25.300 y sus normas complementarias.

ARTÍCULO 4°. - PERSONAS ALCANZADAS. Son personas alcanzadas de la presente ley, los trabajadores y trabajadoras que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Los trabajadores mayores de CINCUENTA Y CINCO (55) años de edad y las trabajadoras mayores de CINCUENTA (50) años de edad, al momento de sancionarse la presente ley;
2. Que se encuentren en situación de desempleo;

ARTÍCULO 5°. - EMPLEADORES Y EMPLEADORAS. Las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes), para acceder a los beneficios de la presente ley, las y los empleadores deben reunir los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse debidamente registrados ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y no poseer deuda con la misma;
- b) No sustituir trabajadores y trabajadoras por beneficiarios del programa;
- c) No hallarse incluidas en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la Ley N° 26.940.
- d) Ingresar los aportes y contribuciones de Obra Social con relación a las y los trabajadores contratados en el marco del presente programa;
- e) Dar cumplimiento a las disposiciones de la ley 24.557, y sus normas complementarias.

ARTÍCULO 6°. - MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. Las modalidades contractuales permitidas, a los efectos del acceso a los beneficios que otorga la presente ley, son las de tiempo indeterminado y contrato a plazo fijo por un mínimo de seis meses.

ARTÍCULO 7°. - INCENTIVOS. Las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) que contraten a las personas que reúnan las características establecidas por la presente norma podrán compensar las contribuciones patronales que se generen por dichas contrataciones, a tal efecto podrá tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales.

El beneficio establecido en el párrafo precedente tiene una vigencia de DOCE (12) meses corridos desde la celebración del contrato de trabajo para el caso de trabajadores mayores de CINCUENTA Y CINCO (55) años y de VEINTICUATRO (24) meses corridos desde la celebración del contrato de trabajo, para el caso de trabajadoras mayores de CINCUENTA (50) años.

ARTÍCULO 8°. - Extiéndase por DOCE (12) meses el beneficio estipulado en el artículo anterior para el caso en que la empleadora sea una microempresa, en los términos del artículo 1° de la ley 25.300 y sus normas complementarias.

ARTÍCULO 9°. - El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro del término de 30 días de su promulgación.

ARTÍCULO 10°- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Roberto M. Mirabella. -

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

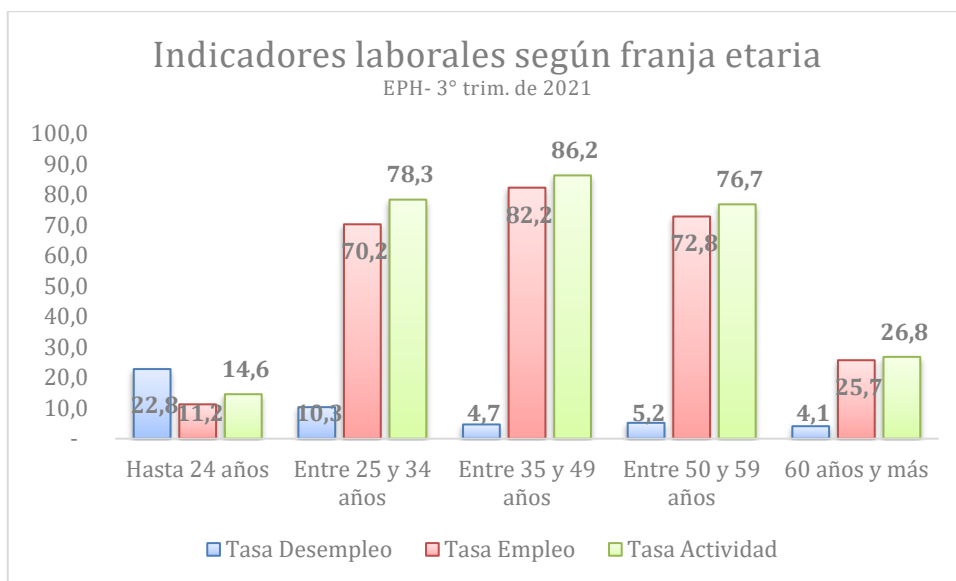
El presente proyecto de ley va dirigido a dar una solución a una problemática especial en nuestro país, esto es, la reinserción laboral de aquellas personas desempleadas mayores de CINCUENTA Y CINCO (55) años de edad en el caso de varones y de CINCUENTA (50) años de edad en el caso de mujeres mediante distintos incentivos para las micro, pequeñas y medianas empresas.

La OIT abordó de manera específica la situación particular de las y los trabajadores de edad avanzada (designación que suelen recibir los de 50 o más años de edad) en una fecha tan temprana como 1980, concretamente en la Recomendación sobre los trabajadores de edad (núm. 162). Este instrumento ofrece un marco constructivo para el establecimiento de condiciones de trabajo decente y productivo para los trabajadores de edad avanzada que eligen o necesitan un empleo remunerado. En la Recomendación se hace un llamamiento a favor de la igualdad de oportunidades y trato para estos trabajadores, en ámbitos como la formación profesional, la seguridad en el empleo y el desarrollo de la carrera profesional. En la Recomendación se aboga además por la adopción de medidas con miras a "garantizar que, en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente".

Este proyecto en particular busca alentar la contratación de trabajadores en los últimos años laborables antes de estar en condiciones de cumplir el requisito de edad para acceder al beneficio jubilatorio.

El mercado de trabajo tiende a expulsar a los mayores de 50 años. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC, la tasa de empleo (población ocupada) en la franja entre 50 y 59 años baja 10 puntos con respecto a la de entre 35 y 49, el segmento de edad con mayor proporción de ocupados. Al mismo tiempo, la tasa de actividad (población en edad de trabajar que se encuentra ocupada o busca activamente empleo) también se reduce en 10

puntos para esta franja de edad avanzada (50 a 59 años), aun estando lejos de la edad para acceder a la jubilación ordinaria (60 años en mujeres, 65 en varones).



Fuente: elaborado en base a EPH-INDEC

Según la EPH ¹, la población desocupada entre 50 y 59 años es de aproximadamente 120.000 personas, un 10% de los desocupados totales y en la misma franja de edad aproximadamente 720.000 personas son consideradas Económicamente No Activas, esto es que no trabajan ni buscan trabajo por distintas razones pese a no alcanzar la edad requerida para jubilarse.

El grupo de hombres y mujeres mayores de 50 años, constituye un colectivo con características particulares en términos de su inserción en el mercado de trabajo. Este colectivo se encuentra en una situación dual ya que, por un lado, presenta importantes cualidades valoradas en el mercado laboral, como la experiencia y el sentido de la responsabilidad, pero a la vez, la edad aparece como un condicionante para la empleabilidad.

Por otro lado, las asalariadas de todas las edades padecen una mayor incidencia del no registro. Pero, mientras en el caso de la población de entre 16 y 49 años la tasa de empleo no registrado de las mujeres es un 10% superior que la de los varones; entre los mayores de 50 años la diferencia entre sexos asciende al 40%.

¹ Datos tercer trimestre 2021 disponibles en <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Nivel3-Tema-4-31>

Este dato debe ser interpretado considerando la alta participación de las mujeres mayores de 50 en el trabajo doméstico en casas particulares, sector altamente precarizado y envejecido, según datos arrojados por la EPH-INDEC.

La población del rango etario destinataria del presente proyecto de ley no suele ser objeto de políticas públicas ya que éstas suelen dirigirse al desempleo joven, identificado como la problemática más difícil de resolver. Sin desconocer dicha realidad, por la cual presenté un proyecto de ley "Programa Primer Empleo" durante mi mandato como Senador Nacional, muchas de las personas en edad avanzada han quedado desempleadas por las distintas crisis que atravesó el país en el último tiempo, situación que se agravó con el impacto de la pandemia del Covid-19. Sumado a ello, la mayoría de este grupo tampoco puede llegar a jubilarse por faltarle el requisito de la edad (a pesar de tener treinta o más años de aportes) salvo que tuvieren una discapacidad y le fuera asignada una jubilación por invalidez.

Por los fundamentos expuestos y los estudios citados, podemos arribar a la conclusión de que este sector de trabajadores y trabajadoras, sufren una discriminación por razones etarias, siendo que muchos de ellos se encuentran capacitados y con experiencia suficiente para ocupar un puesto laboral acorde, sin perjuicio de ello, muchos se encuentran excluidos de las búsquedas laborales y ni siquiera logran superar ese "filtro" para acceder a una entrevista personal.

Que es necesario diseñar políticas públicas que faciliten la inserción laboral de este sector de trabajadores y trabajadoras, en este sentido la presente iniciativa busca abonar en ese camino, incentivando a través de beneficios impositivos a Micro Pequeñas y Medianas Empresas la contratación de trabajadores mayores de cincuenta y cinco (55) años de edad y trabajadoras mayores de cincuenta (50) años de edad.

Solicito a mis pares, el acompañamiento en el presente Proyecto de Ley. -

Roberto M. Mirabella.-