



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY:**

**“CREACIÓN DEL PROGRAMA PROVINCIAL DE INCLUSIÓN
LABORAL E INCENTIVO DE EMPLEO PARA PERSONAS
MAYORES DE 45 AÑOS”**

ARTÍCULO 1.- Créase el Programa Provincial de Inclusión Laboral e Incentivo de Empleo para Personas Mayores de 45 años el que se regirá por las disposiciones establecidas en la presente ley.

ARTÍCULO 2.- El programa creado en el artículo anterior tiene por objeto reducir la vulnerabilidad de las personas mayores de 45 años a través de medidas ordenadas a favorecer que se incorporen al mercado de trabajo, a reducir el riesgo de pérdida del empleo por falta de formación y capacitación y a facilitar su reinserción laboral.

ARTÍCULO 3.- Será Autoridad de Aplicación de la presente ley el Ministerio de Trabajo de la Provincia o el organismo que en el futuro lo reemplace y tendrá las siguientes funciones:

- a) elaborar y desarrollar políticas activas de empleo que se inserten dentro del programa ordenado al cumplimiento del objeto de esta ley;
- b) articular ofertas educativas y formativas, así como el seguimiento del tránsito entre educación o capacitación y trabajo, estableciendo acciones de orientación e intermediación laboral y asegurando la calidad en el empleo;
- c) definir del alcance de incentivos a las empresas y/o industrias asentadas en el territorio provincial; y,
- d) favorecer los contratos de trabajo de trabajadores mayores de 45 años con empresas privadas y la concesión de facilidades para la capacitación y formación laboral de los mismos.

ARTÍCULO 4.- Las empresas que contraten trabajadores mayores de 45 años en el marco del programa establecido en la presente ley obtendrán



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

subsidios y beneficios impositivos, en los términos que fije la reglamentación.

ARTÍCULO 5.-El porcentaje máximo de trabajadores mayores de 45 años contratados no podrá exceder el 20% de la plantilla permanente de la empresa.

Las empresas que contaren con más de cinco trabajadores en su plantilla permanente, pero menos de diez, podrán contratar hasta dos trabajadores mayores de 45 años y empresas que contaren dentro de su plantilla permanente entre 1 (uno) y 5 (cinco) trabajadores, podrán contratar hasta un trabajador mayor de 45 años.

ARTÍCULO 6.- La autoridad de aplicación promoverá el trabajo decente, orientando las acciones pertinentes para:

- a) vincular más eficazmente las acciones de los organismos públicos con competencia en materia de promoción del trabajo de los mayores de 45 años, así como en educación y formación, y en las iniciativas tripartitas y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- b) generar información específica sobre la actividad económica a los efectos del análisis de la evolución y la proyección del empleo en lo que afecta a estos trabajadores;
- c) promover la articulación, cooperación y complementación entre las demandas de calificación y de competencias laborales y el sistema educativo formal y no formal;
- d) desarrollar dispositivos específicos que atiendan la particularidad del trabajo de las personas mayores de 45 años protegidas por esta ley en la orientación e intermediación laboral;
- e) dar seguimiento y apoyo a las inserciones y reinserciones laborales; y,
- f) facilitar la formalización, el acceso al crédito, la asistencia técnica y el seguimiento a emprendedores.

ARTÍCULO 7.- Para participar en los programas de subsidio al empleo y beneficios impositivos, las empresas, cualquiera sea su naturaleza jurídica, deberán cumplir los siguientes requisitos:



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

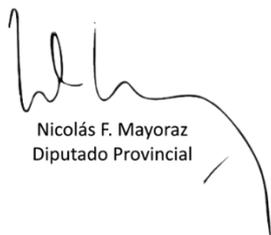
- a) acreditar que se encuentran en situación regular de constitución, de acuerdo a las normas vigentes;
- b) no haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, ni haber realizado envíos al seguro por desempleo durante los noventa días anteriores a la contratación ni durante el plazo que durare la misma, respecto de trabajadores con la misma categoría laboral en la que el trabajador contratado vaya a desempeñarse en el establecimiento. No se aplicará este requisito a las rescisiones fundadas en notoria mala conducta, ni a las desvinculaciones en actividades a término; y,
- c) no podrán participar las empresas registradas en calidad de "usuario de servicios", ni las empresas suministradoras de personal, salvo respecto de sus trabajadores no afectados a la prestación temporaria de servicios para terceros.

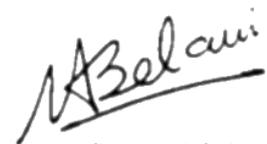
ARTÍCULO 8.- La participación de una empresa el programa creado por esta ley le dará derecho a la utilización gratuita de los servicios de selección y seguimiento ofrecidos a través de la autoridad de aplicación.

ARTÍCULO 9.- La autoridad de aplicación podrá establecer un mecanismo de etiquetado para las empresas que participen en el programa creado en esta ley. La reglamentación regulará las características de dicho etiquetado. Asimismo, si mediare solicitud de la empresa interesada, la autoridad de aplicación podrá indicar la difusión de la participación de la empresa y su marca, por medio de los canales de comunicación que dispongan los organismos públicos involucrados.

ARTÍCULO 10.- Facúltase a la autoridad de aplicación a otorgar un subsidio temporal al empleo a los empleadores privados que contraten como nuevos trabajadores, a personas mayores de 45 años en situación de desempleo continuo superior a 12 (doce) meses, o discontinuo superior a 15 (quince) meses en los 24 (veinticuatro) meses previos a la contratación.

ARTÍCULO 11.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.


Nicolás F. Mayoraz
Diputado Provincial


Natalia Armas Belavi
Diputada Provincial



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

FUNDAMENTOS

Señor 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, 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.



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

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

Somos plenamente conscientes de que el problema del desempleo no atañe sólo a los mayores de cuarenta y cinco 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.



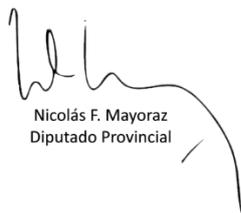
CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

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 "sobrecalificación" y a la actualización tecnológica o las capacidades de aprendizaje y actualización.

En esta línea se considera adecuado imponer un incentivo importante en las empresas a través de beneficios impositivos 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.

Por todo lo expuesto, se solicita el acompañamiento y la aprobación de la presente iniciativa.



Nicolás F. Mayoraz
Diputado Provincial



Natalia Armas Belavi
Diputada Provincial