



*H. Cámara de Diputados*  
ENTRE RÍOS

## LA CAMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS

### SANCIONA CON FUERZA DE LEY:

**ARTICULO 1:** Créase el “Programa de Inserción y Reinserción laboral para adultos de la Provincia de Entre Ríos” cuyo objeto es la generación, promoción y estabilidad de empleo para adultos cuya edad dificulta acceso al mercado laboral o su permanencia, implementando para ello instrumentos eficaces, haciendo uso de medidas afirmativas, con el propósito de lograr la inserción y reinserción de destinada a mujeres que se encuentran dentro del rango de edad de 50 y 60 años, y hombres entre 55 y 65 con exclusión de quienes perciban otra prerrogativa asistencial entiéndase pensión o asignación del Estado Nacional, provincial o municipal o el cese inmediato de dicho beneficio.

**ARTICULO 2:** La Autoridad de Aplicación será el Ministerio de Trabajo de la Provincia y/o el Organismo que en el futuro lo reemplace.

**ARTICULO 3:** LA Autoridad de Aplicación determinará los beneficios a los que podrán acceder las Pymes que se adhieran al “Programa de Inserción y Reinserción laboral para Adultos de la Provincia de Entre Ríos”, pudiendo disponer el descuento de impuestos por el equivalente a un salario mínimo vital y móvil por cada trabajador nuevo que incorpore de esta franja etaria.



*H. Cámara de Diputados*  
ENTRE RÍOS

**ARTICULO 4:** Las Pymes adheridas al Programa, serán beneficiadas con prioridad a la hora de tomar créditos productivos o presentarse como contratistas del Estado, y podrán aplicar saldos de libre disponibilidad con la AFIP contra obligaciones previsionales.

**ARTICULO 5:** En caso de incorporación de trabajadores adultos beneficiarios de planes sociales, puede, además descontar sus aportes patronales.

**ARTICULO 6:** De Forma



*H. Cámara de Diputados*  
ENTRE RÍOS

## FUNDAMENTOS

Estimados Diputados, en nuestra Provincia, tener más de 45 años significa poseer importantes cualidades para el mercado laboral, como lo son la experiencia, la madurez y el sentido de la responsabilidad. Sin embargo, en el contexto actual, la edad puede llegar a ser un determinante de la empleabilidad. Por ello, este Programa de Inserción y Reinserción laboral de la Provincia de Entre Ríos, tiene como objeto facilitar la inserción laboral de este grupo etario, ya que resulta imperioso para evitar el desempleo de larga duración, con las consecuencias psicosociales que ello implica.

Si miramos el mosaico social de este grupo determinado de personas, en general tienen responsabilidades familiares, por lo que es fundamental que cuenten con las herramientas necesarias que favorezcan su inclusión.

Ha expresado la Organización Internacional del Trabajo que *“las economías que tienen una fuerza de trabajo en promedio de mayor edad tienen más probabilidades de experimentar una aceleración de su crecimiento”*. Y ello es así, porque los trabajadores senior son considerados como un factor dinamizante de la economía debido a su mayor experiencia, la cual puede ayudarlos a juzgar de manera más acertada si, por ejemplo, una tecnología beneficiará o no los procesos de trabajo.

Las estadísticas en nuestro país muestran que hay aproximadamente 800.000 personas mayores de 45 años que no pueden volver al mercado laboral. Ello sucede al margen de ser o no profesionales, debido a lo cual dicha situación no se relaciona directamente con el grado de formación académica. Se trata de personas que quedaron al margen del circuito de empleo, despedidos de los lugares donde trabajaban, aventurados a buscar nuevos desafíos,



*H. Cámara de Diputados*  
ENTRE RÍOS

o personas que dejaron de trabajar por algún motivo y desean o necesitan volver al mercado laboral. Esto se da en un contexto donde se estima que el 80% de las ofertas de empleo son para menores de 45.

Por ello, la articulación entre los sectores público y privado aparece como una oportunidad para trabajar la problemática. De manera casi unánime, (88%) la población se pronuncia a favor de que el Estado establezca incentivos para facilitar la incorporación de personas mayores de 45 al ámbito laboral formal, tanto en las grandes empresas como en las Pymes., **reconociendo** los atributos que favorecen la empleabilidad de las personas mayores de 45 en: 1) El compromiso con sus tareas 2) La experiencia 3) El nivel de presentismo 4) Las menores exigencias de medidas de conciliación de la vida laboral y vida personal.

Un experiencia exitosa en este sentido, ha encarado la hermana República Oriental del Uruguay, en la cual se sancionó una Ley por la cual *“las empresas que contraten a trabajadores mayores de 45 años de edad podrán acceder a un beneficio en las retribuciones mensuales del empleado de 40% de un salario y medio mínimo, es decir, unos 9.000 pesos. Esto rige desde el 1° de enero, cuando entró en vigencia la Ley 19.689, que establece incentivos para la creación de nuevos puestos de trabajo. Asimismo, aquellas empresas que contraten trabajadores de entre 15 y 45 años tendrán un beneficio de 25% de un salario y medio mínimo, unos 6.000 pesos.”* Algunos de los fundamentos en los cuales la norma se sustenta es, según el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop), *“el hecho de que a las personas mayores de 45 años les cuesta más reencontrarse con el trabajo y están más tiempo en el seguro de desempleo”*. Y que este beneficio ha sido *“muy reclamado por la sociedad”*, la promoción y generación de nuevos puestos de trabajo, así como de *“herramientas que les van a permitir a las empresas cubrir horas extras con nuevo personal”*, señaló Pereyra, director de dicho organismo.



*H. Cámara de Diputados*  
ENTRE RÍOS

En nuestro país, *"Las últimas tendencias de contratación en posiciones efectivas es tomar personal mayor a 40 años para el área de cajas, prevención de pérdidas, alimentos perecederos y enfermeros laborales"*, cuenta Christian Bernal, director de Recursos Humanos de Walmart Argentina, afirmando que *"se buscan personas que sean productivas para que los clientes reciban asistencia lo más rápido posible, cuenten con buen trato, sean pacientes y capaces de resolver situaciones nuevas de forma eficiente"*. Las personas mayores de 40 años *"es porque en esa edad la responsabilidad ante el empleo es otras, los candidatos buscan mayor estabilidad laboral, valoran trabajar en una empresa multinacional en la que se puedan jubilar, que les otorguen salario en blanco y obra social"*, detalla Bernal. *"se adaptan muy bien a trabajar con compañeros más jóvenes que ellos y hasta llegan a aconsejarlos acerca del valor del trabajo"*,

Carrefour, por su parte, desarrolló el programa Yo trabajo en 2013 y 2014, en coincidencia con el lanzamiento de las tiendas Express. Buscaron personas mayores de 40 con *"espíritu comerciante, experiencia en atención al público y estudios secundarios completos"*, comenta Martha Benítez, gerente de Selección y Desarrollo.

Los supermercados Día, incorporaron jubiladas para el área de Servicio de Atención al Cliente, específicamente como operadoras de atención telefónica, *"para la atención, clasificación y resolución de llamados y/o emails sobre consultas y/o reclamos"*.

La empresa Gire, cuyo producto más conocido es Rapipago, desarrolló un programa que combinó diversidad etaria e inclusión de sectores vulnerables. *"Quisimos darle lugar a un segmento de mujeres que, pasados los 40 años, se sienten excluidas del mercado laboral, porque la mayoría de las búsquedas tienen un tope de 30 años"*, explica Adrián Barreto, gerente de Cultura, Comunidad y Comunicación de la empresa.



*H. Cámara de Diputados*  
ENTRE RÍOS

La propuesta fue una formación en calidad de atención al cliente y operación de caja que armaron con la Universidad Siglo 21, en conjunto con la Fundación Diagonal y la empresa social Libertate seleccionaron a 98 mujeres que participaron del programa "y quedaron en una base de datos para posiciones de contratación temporaria o indirecta. Las personas mayores de 40 nacieron en otro momento histórico, social y cultural y tienen valores vinculados a un mayor compromiso. Por otro lado, la generación "Y" es 'multiventana' mientras que los mayores tienen más foco, algo importante para atención de caja",

María Olivieri, gerente ejecutivo senior de PageGroup, expresa que respecto de los Profesionales "Lo que se valora es que los profesionales pueden transmitir experiencia en términos culturales y macroeconómicos", "es una realidad dura, pero los profesionales que salieron del mercado están dispuestos a resignar en términos de salario para estar ocupados", describe. Si por la misma remuneración en lugar de un profesional con 7 años de experiencia, se puede conseguir uno con 25, las empresas no lo dudan.

El experto en Derecho laboral y académico de la facultad de Derecho y Gobierno de la Universidad de San Sebastian, Dr. Sievers, afirma "este es un problema que como país vamos a tener que resolver sí o sí porque la expectativa de vida está en 80 a 85 años, entonces, una persona que se jubile a los 65 años tiene que vivir 20 años más".

Agrega que para enfrentar este tema, "ya hay algunas iniciativas que han tomado algunas empresas como es contratar adultos mayores, porque son personas mucho más responsables con el trabajo en relación con los jóvenes. Tienen otros hábitos ya que fueron criados de manera distinta, ahora la pregunta es cómo incluirlos. Eso es lo de fondo. Y ahí es donde se produce el problema; démosle algunos beneficios, incentivos y ahí se sostiene



*H. Cámara de Diputados*  
ENTRE RÍOS

*que éstos podrían venir desde la perspectiva tributaria al, por ejemplo, que un empleador que contrate a un adulto mayor pueda tener algún beneficio tributario porque no puedes pagar un sueldo muy bajo porque para ellos no es rentable ni tampoco puedes fijar sueldos muy altos porque ya no los contratan y costaría más aun hacerlo. Un beneficio tributario podría ser un buen incentivo”, asegura.*

Sievers también apunta a la flexibilidad horaria para poder compatibilizar el tiempo con la familia. *“Que ellos puedan administrar su tiempo libre en vez de dedicarse a trabajar solamente”, dice, al tiempo de agregar que la experiencia internacional ha mostrado “por ejemplo en Europa, que tiene una población mucho más vieja, lograron compatibilizar o mantener a estas personas en el mercado laboral mucho más tiempo de lo que lo hacemos acá”.*

Por todo lo expresado, les solicito Sres Diputados que acompañen la presente iniciativa.