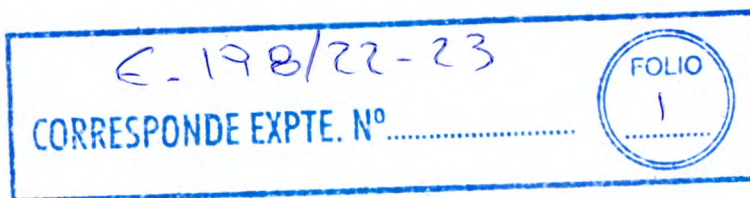




*H. Cámara de Senadores
Provincia de Buenos Aires*



PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires

sancionan con fuerza de

LEY

Artículo.1°. - Créase el Programa "Volver al Trabajo", en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

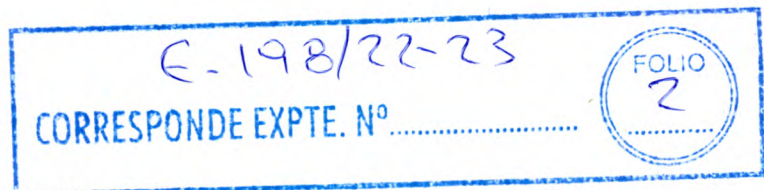
Artículo. 2°. - El presente Programa tiene como objetivo mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas mayores de desde los cuarenta y cinco (45) años:

a. Organizando y/o permitiendo la realización de un proceso de reentrenamiento y actualización de sus saberes, habilidades, capacidades y aptitudes utilizando como principal herramienta la realización de prácticas en empresas privadas.

b. Subsidiando la contratación de trabajadores, en ese grupo etario antes indicado bajo la figura de contrato de trabajo por tiempo indeterminado (CTI).

Artículo. 3°. - Se establece un cupo no menor a los ciento cincuenta mil (150.000) beneficiarios del Programa.

La Autoridad de Aplicación se encuentra facultada a modificar este cupo cuando existan razones que así lo justifiquen.



Artículo. 4°. - Podrán acceder como beneficiarios del Programa las personas mayores de cuarenta y cinco (45) años y hasta sesenta y cinco (65) años inclusive en caso de hombres y mayores de cuarenta y cinco (45) años y hasta sesenta (60) años de edad inclusive en caso de mujeres, que se encuentren actualmente desocupadas.

Artículo. 5°. - No podrán acceder como beneficiarios las personas que:

- a. Se encuentren percibiendo una jubilación, pensión o retiro de cualquier naturaleza, que exceda, por lo menos un 30% del haber mínimo de jubilación, pensión y/o retiro, sea nacional o provincial.
- b. Reúnan las condiciones obligatorias para acceder a la jubilación o a una pensión cualquiera sea su naturaleza.
- c. Perciban una ayuda económica proveniente de otros programas de empleo o capacitación cuya ejecución está a cargo del Estado nacional, provincial o municipal.
- d. Sean incapaces de ejercicio, mediante sentencia judicial firme, en la extensión dispuesta en esa decisión.

La Autoridad de Aplicación se encuentra facultada a modificar la accesibilidad cuando existan razones que así lo justifiquen.

Artículo. 6°. - Las empresas privadas que deseen participar en el Programa deberán adherirse a éste suscribiendo el formulario correspondiente. A tales efectos deberán manifestar expresamente su voluntad de contratar en relación de dependencia al beneficiario o ceder sus ámbitos e instalaciones como escenario de práctica de reentrenamiento a favor de estos en los casos que así lo decidan.

Las cooperativas de Trabajo podrán adherirse al Programa. La Autoridad de Aplicación establecerá las condiciones y demás modalidades en que éstas puedan participar.

Se encuentra prohibida la adhesión al Programa de Organismos Públicos.

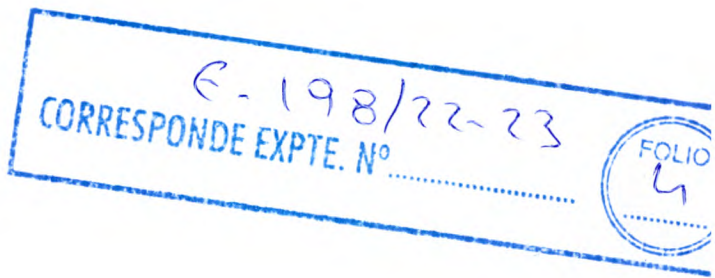
Artículo 7°.- Para que las empresas puedan adherirse al Programa deberán cumplimentar con los siguientes requisitos:

- a. Estar formalmente inscriptas en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).
- b. Se comprometan a no sustituir trabajadores vinculados con un contrato laboral por beneficiarios del Programa.
- c. No hayan realizado despidos sin causa desde el 19 de marzo de 2020.
- d. Para las empresas que adhieran al Programa con el objetivo de permitir a los beneficiarios realizar prácticas de reentrenamiento, deberán cumplir con los cupos previstos en el Artículo 3° del presente dispositivo.

Artículo. 8°.- Cuando las empresas cedan sus espacios para desarrollar las prácticas de reentrenamiento, deberán respetar un cupo máximo de beneficiarios. El cupo máximo será determinado en función de los trabajadores registrados por la empresa según el siguiente porcentaje:

- a. De uno (1) a diez (10) trabajadores registrados, dos (2) beneficiarios.
- b. A partir de los diez (10) trabajadores registrados, el veinte por ciento (20%) del plantel de trabajadores.

Cuando la empresa posea beneficiarios de otros Programas Nacionales, Provinciales o Municipales vinculados con la promoción del empleo, no podrán sobrepasar, en el



conjunto de los programas descriptos, un porcentaje superior al treinta por ciento (30%) del plantel de trabajadores.

Artículo. 9º.- En el presente Programa se implementa un sistema de becas para el reentrenamiento de los beneficiarios, no generando otra relación jurídica, de estos con la empresa y con la Nación, que la reglamentada en esta Ley. Sin perjuicio de ello, la empresa podrá iniciar durante el período de práctica o su posterior finalización una relación laboral con el beneficiario.

Artículo. 10º.- El Programa otorgará a cada beneficiario mientras dure el período de práctica de reentrenamiento una asignación económica en concepto de "beca" de carácter no remunerativa de un monto equivalente a tres cuartas partes de un salario mínimo vital y móvil mensual. Asimismo, los beneficiarios antedichos contarán con los servicios y prestaciones previstos en los términos y extensión de la Ley Nacional N° 24.557 de Riesgos de Trabajo, sus modificaciones y normas reglamentarias.

La Autoridad de Aplicación abonará por orden y cuenta del beneficiario y mientras dure el período de práctica el aporte voluntario al Sistema Previsional y Obra Social en la categoría de monotributista.

La reglamentación determinará las condiciones y demás modalidades para hacer operativo el cumplimiento de esta disposición.

Artículo. 11º.- El período de práctica de reentrenamiento cubierto por el Programa será de doce (12) meses. Además, la práctica deberá cumplimentarse a razón de seis (6) horas diarias y/o treinta (30) horas semanales, sin exceder las ocho (8) horas diarias.

Artículo. 12º.- Las empresas que suscriban directamente con el beneficiario, sin el período de reentrenamiento previo, un contrato laboral por tiempo indeterminado, sea la modalidad a tiempo completo o a tiempo parcial tendrán derecho a percibir un subsidio por beneficiario de un monto mensual equivalente a tres cuartas partes de un salario mínimo vital y móvil por un plazo máximo de cinco (5) años.

Las empresas no podrán sustituir trabajadores vinculados por un contrato laboral por beneficiarios de este Programa y deberán cumplir con relación a estos últimos, con la

obligación de aportar al sistema nacional de seguro de salud y demás organismos de la seguridad social.

Si durante el período de práctica o a su vencimiento la empresa suscribiera con el beneficiario un contrato laboral por tiempo indeterminado, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, la misma recibirá el subsidio determinado en el primer párrafo. En este caso, los períodos determinados en dicho inciso comenzarán a computarse a partir de la fecha en que comenzó el reentrenamiento del beneficiario.

Una vez suscripto el contrato, dicho beneficiario no se computará a los fines de calcular los cupos fijados en el artículo séptimo de la presente ley.

Artículo. 13°.- Establécese al Ministerio Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, como autoridad de aplicación del presente programa. A los fines de llevar adelante la ejecución del presente Programa, autorícese a la Autoridad de Aplicación a suscribir contratos de pasantías y becas.

Artículo. 14°.- El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, asignará anualmente una partida presupuestaria específica para dar cumplimiento al objeto de la presente ley.

Artículo. 15°.- La Autoridad de Aplicación debe realizar amplias campañas de información para la ejecución de los programas a su cargo en los medios masivos de comunicación nacionales, provinciales y regionales, como así también crear sitios web que favorezcan la difusión e inscripción de los interesados y publicar, periódicamente, estadísticas y conclusiones del Programa.

Artículo. 16°.- La supervisión y el seguimiento del Programa será responsabilidad de la Autoridad de Aplicación. En este marco, a los fines de garantizar la transparencia de



H. Cámara de Senadores
Provincia de Buenos Aires

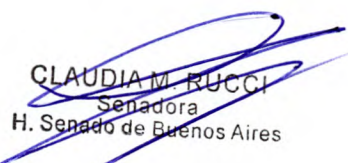
E. 198/22-23
CORRESPONDE EXPTE. N°.....
FOLIO
6

su ejecución podrá contratar con organismos externos la realización de actividades de supervisión y deberá suscribir un acuerdo especial con el SINTYS (Sistema de Identificación Nacional Tributario y Social) con la finalidad de intercambiar información y validar los datos aportados.

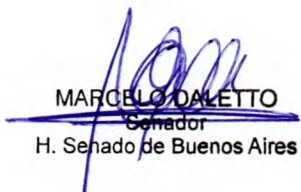
Artículo. 17°.- El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, como autoridad de aplicación, reglamentará la presente ley en un plazo de sesenta (60) días, a partir de su promulgación.

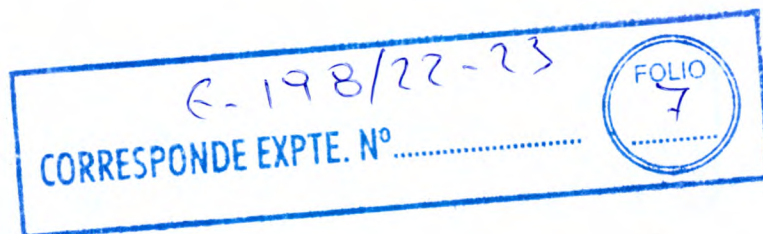
Artículo. 18°. - Comuníquese al Poder Ejecutivo.


ALEJANDRO RABINOVICH
Senador
H. Senado de Buenos Aires


CLAUDIA M. RUCCI
Senadora
H. Senado de Buenos Aires


Joaquín de la Torre
Senador Provincial
H. C. de Senadores de Prov. de Bs. As.


MARCELO DALETTO
Senador
H. Senado de Buenos Aires



FUNDAMENTOS

Al igual que en todos los países del mundo, la población de América Latina y el Caribe (ALC) envejece. Los mayores de 59 años, habitualmente considerados “adultos mayores”, representarán en 2050 más del 22% de la población mundial, mientras que

un siglo antes dicha cifra se situaba en un 6%. Además, aumentará la proporción de los más ancianos. En 1950, el grupo de 80 y más años era el 0.4% de la población de la Región, en tanto que, en 2050, según se estima, llegará a más del 4% (UNPD, 2008). Pero, a diferencia de los demás países del mundo, ALC envejece mucho más rápidamente: en menos de 30 años la Región habrá llegado a los niveles de envejecimiento que a los países del Norte de América y de Europa les llevó un siglo o más alcanzar.

Las implicaciones económicas del envejecimiento demográfico son de gran peso: de continuar el ritmo al que se vienen produciendo las transformaciones recientes, la tasa de dependencia de adultos mayores en ALC habrá pasado de 6.6 en 1950 a 26.9 en 2050. Por su parte, la relación de dependencia potencial¹ se habrá reducido del 15.2% al 3.7%, lo que indica que el soporte a los adultos mayores, potencialmente inactivos, se debilitará sensiblemente. Estas tendencias se combinan con una esperanza de vida más prolongada y con una tasa de actividad decreciente (conf. PNUD, 2008).

Sabemos que en los países con menor nivel de desarrollo relativo y sistemas de seguridad social con muy escasa cobertura y generosidad – como el nuestro a nivel

¹La relación de dependencia potencial (PSR, por sus siglas en inglés) se computa dividiendo el número de personas entre 15 y 64 años de edad (población en edad de trabajar) por la población de 65 y más años. Es decir, este indicador informa sobre la carga de dependencia que afrontan los trabajadores potenciales. Nótese que la PSR trabaja con los adultos mayores de 65, mientras que el IEP (Este se computa como el cociente entre la población de 60 y más años y la de 0 a 14 años. El resultado de ese cociente se multiplica por cien y se interpreta como el número de personas mayores por cada cien personas menores de 15 años) lo hace con la población de 60 y más años.

federal y en nuestra provincia particularmente-, las tasas de actividad de las personas mayores son claramente más elevadas y la edad al retiro más alta que en el mundo desarrollado. Además, la informalidad crece conforme avanza el ciclo vital de los adultos mayores (conformando una "U" donde la informalidad tiene preeminencia entre la juventud y en los adultos mayores, disminuyendo – sin desaparecer – en las edades medias).

En principio, el aumento de la participación de las personas mayores en la actividad económica podría considerarse no deseable², sin perjuicio que puedan considerarse ciertos factores positivos en las personas mayores (aporte a la sociedad, enriquecimiento ontológico, proyectos personales, etc.) se plantea que, si se encuentran los dispositivos de política pública adecuados, esta tendencia al crecimiento en la participación económica podría usarse para aliviar los problemas

financieros que surgen de la mayor extensión de dicho período post-retiro. Pero la efectividad de esos dispositivos depende crucialmente del tipo de inserción en el mercado de trabajo, y se diluye en aquellos casos en que tal inclusión se realiza en la informalidad o en formas precarias de empleo.

Asumimos que en el sector informal son menores y más inestables los ingresos, más bajas las posibilidades de acceder a programas de capacitación y mayor la probabilidad de ser separados del trabajo ante los avatares del ciclo económico, especialmente agravados en tiempos de pandemia. En realidad, todos estos factores podrían estar reflejando la resistencia de las firmas a invertir en capital humano en un grupo de población con alto riesgo de retiro definitivo y con alta probabilidad de pérdida de los gastos en entrenamiento que pudieran haber realizado.

La política pública debe actuar teniendo en cuenta los factores que la empresa considera relevantes cuando decide invertir en entrenamiento específico. Este tipo de capacitación actúa como un seguro para el trabajador, en la medida en que, cuanto

2 "No deseable" en la medida en que dicha participación sea involuntaria e implementada como una estrategia (a veces quizá la única disponible) de supervivencia.

mayor es el stock de capital humano específico con que cuentan los individuos, la firma es más reticente al despido y el trabajador a la renuncia. La falta de incentivos de la firma para invertir en el adulto mayor puede explicar su tendencia a contratar informalmente a este grupo de población.

La tendencia a una mayor participación (en especial femenina) y a la inserción en empleos de mala calidad son desafíos no menores que enfrenta la política pública, a la que le compete también diseñar programas para acompañar el envejecimiento activo. Las políticas dirigidas a los adultos mayores han sido entendidas tradicionalmente como políticas de protección social, las que se diferencian de las del mercado de trabajo; estas últimas son intervenciones de los Estados que persiguen el doble propósito de mejorar la empleabilidad y las remuneraciones de personas con dificultades de inserción en dicho mercado, y el bienestar de los trabajadores y de sus familias, mientras que aquellas se preocupan por la salvaguarda del bienestar de los individuos que enfrentan riesgos en su ciclo vital, miembros de grupos vulnerables o con capacidades menores que el promedio para procurarse por sí solos los recursos necesarios para la supervivencia.

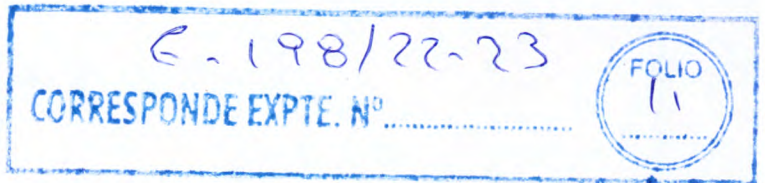
Un factor central para considerar es que las mujeres viven más que los hombres. En consecuencia, tienen que afrontar un período más extenso de vida, muchas veces con menos recursos de los que dispone el hombre para hacer frente a las contingencias económicas. La escasez relativa de esos recursos proviene no

solamente de la menor participación absoluta en el mercado laboral y de la mayor intermitencia de esa participación durante su vida activa, sino también de las diferencias de remuneraciones entre géneros, a lo que se suma, en la franja de los adultos mayores que las mujeres presentan mayores lagunas previsionales que los hombres.

Han sido variados los instrumentos internacionales (a nivel global e interamericano)³ que se han ocupado de esta cuestión (en el sentido que abarca en general los DDHH de los adultos mayores, no únicamente la cuestión laboral). La República Argentina ha ratificado por medio de la ley 27360 la **“Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores”** que fuera aprobada el 15 de junio de 2015 por los Estados Miembros de la Organización de los Estados (OEA) en el marco de la Asamblea General de la institución. Allí se reconoce, entre otros principios “...la responsabilidad del Estado y participación de la familia y de la comunidad en la integración de la persona mayor...” (Capítulo II, art. 3, inc. o, ley cit.), comprometiéndose en tal sentido adoptar: “... las medidas afirmativas y realizarán los ajustes razonables que sean necesarios para el ejercicio de los derechos establecidos en la presente Convención ... No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas afirmativas y ajustes razonables que sean necesarios para acelerar o lograr la igualdad de hecho de la persona mayor, así como para asegurar su plena integración social, económica, educacional, política y cultural...” (inc. b art.4 capítulo III).

Destaca especialmente en esta materia el artículo 18. A los fines del presente proyecto destacamos los siguientes párrafos de dicho artículo: “...El empleo o la ocupación debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades... Los Estados Parte adoptarán las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado. Los Estados Parte promoverán programas

³ Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad (1991); la Proclamación sobre el Envejecimiento (1992); la Declaración Política y el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (2002), así como los instrumentos regionales tales como la Estrategia Regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (2003); la Declaración de Brasilia (2007), el Plan de Acción de la Organización Panamericana de la Salud sobre la salud de las personas mayores, incluido el envejecimiento activo y saludable (2009), la Declaración de Compromiso de Puerto España (2009) y la Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe (2012)



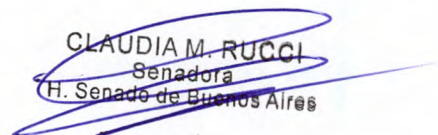
y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación, para lo cual podrán contar con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados. Los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona mayor...”

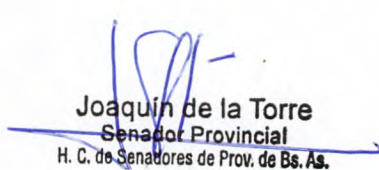
Como consecuencia de la mayor obsolescencia de sus calificaciones un grupo etario que se encuentra en situación de desventaja son los mayores de 45 años. Ante las negativas derivaciones sociales resulta indispensable que el Estado intervenga implementando políticas y diseñando instrumentos que permitan colaborar en la lucha por revertir esta situación. Estas no se deben restringir al mero asistencialismo sino apuntar a generar nuevas oportunidades para aquellos que como consecuencia de las transformaciones se encuentran marginados del mundo laboral por la falta de actualización y reentrenamiento de sus habilidades y demás saberes.

La pertinencia del reentrenamiento y actualización de las capacidades, habilidades y demás saberes, amerita la participación del sector privado cediendo sus instalaciones como escenario para la práctica. Así también, resulta pertinente facilitar la inserción de los trabajadores desocupados a través de una política directa de subsidio a la contratación laboral de aquellos que se enmarquen en un contrato laboral por tiempo indeterminado.

En función de los argumentos expuestos es que solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto de Ley.


ALEJANDRO RABKOVICH
Senador
H. Senado de Buenos Aires


CLAUDIA M. RUCCI
Senadora
H. Senado de Buenos Aires


Joaquín de la Torre
Senador Provincial
H. C. de Senadores de Prov. de Bs. As.


MARCELO DALETTO
Senador
H. Senado de Buenos Aires



Corresponde Expte. E- 198/22-23

Pasen las presentes actuaciones a la **MESA DE ENTRADAS LEGISLATIVA** a sus efectos

MESA GENERAL DE ENTRADAS Y SALIDAS 19 de abril de 2022


LILIANA CEJAS
Directora
Mesa General de Entradas y Salidas
Área de Administrativo
H. Senado de Buenos Aires