



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**FUNDAMENTOS**

El presente Proyecto de Ley tiene por objeto promover la empleabilidad de trabajadora/es rionegrina/os que hayan superado los cincuenta (50) años de edad, así como promover e incentivar su mayor participación en el mundo laboral formal.

Queremos hacer hincapié en quienes han quedado al margen del circuito de empleo, sea porque fueron despedidos de sus trabajos, porque las empresas y/o compañías cerraron sus puertas, porque aceptaron retiros voluntarios con la esperanza de poder generar un emprendimiento con lo percibido y que la crisis económica actual ha hecho imposible su éxito, o porque que dejaron de trabajar por diversos motivos y desean o necesitan volver al mercado laboral.

La crisis de empleo formal y regular ha ido creciendo en las últimas décadas, con un Gobierno Nacional que se ha convertido en principal expulsor de trabajadoras/es públicos y privados, ya sea desde su concepción de un brutal ajuste de las cuentas públicas o desde sus políticas que generan la misma actitud de empleadores privados.

Del estudio de diversos datos expresados por consultoras del mundo laboral, surge que el 75% de las ofertas de empleo son para personas menores de 40 años de edad. Esta percepción, además del prejuicio que "cuanto mas joven, mas rinde..." se da de bruces con el planteo de "mayor edad, mayor conocimiento y experiencia", se debe a la escasez de políticas públicas activas que favorezcan la empleabilidad de este colectivo, entre otras razones.

Asimismo, como dato no menor, facilitar la inserción laboral de este grupo etéreo también ayudaría a evitar el desempleo de larga duración hasta el momento de la jubilación en nuestro país. Tal situación debe necesariamente incluir programas, planes y acciones de capacitación en servicio, de mejora continua de procesos tecnológicos, de acceso a tecnología moderna, etc..

Nos plantea ADDECO GROUP, prestigiosa consultora vinculada a esta temática, en publicación de Marzo 2024: "Mercado laboral: ¿Alguien piensa en los +55?", que "... dentro del grupo de mayores de 55, las mujeres, los que estuvieron desempleados por mucho tiempo, los trabajadores poco calificados y de bajo nivel educativo presentan las tasas de desempleo más altas a nivel global."

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) también descubrió



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

que una empresa con un 10% más de empleados de 50 años es un 1,1% más productiva. Tener un número relativamente menor de trabajadores jóvenes (menos productivos) representa la mitad del aumento de la productividad (el 0,6%, "efecto directo"). La otra mitad, (el 0,5%, "efecto indirecto") tiene que ver principalmente con el mayor número de trabajadores de más edad que complementan y mejoran la productividad entre los jóvenes y los mayores".

En nuestro país, las desigualdades en base a la edad se amplifican aún más. De todos los grupos etáreos, las personas de más de 55 son las que presentan un mayor porcentaje de empleo informal. A nivel global, el 78% de los empleados de 65 años o más trabaja de manera informal. El 89% de estos casos se da en países con ingresos bajos o medios como el nuestro, duplicando la cifra de los países con altos ingresos.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), las economías que poseen trabajadores de mayor edad tienen más probabilidades de experimentar una aceleración de su crecimiento. Ello así por cuanto 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.

Tampoco debemos soslayar que la expectativa de vida sigue creciendo, y con ella la discusión sobre la movilidad de la edad para alcanzar una jubilación.

La importancia de abordar el tema supera la mirada social, si tomamos en cuenta la enorme cantidad de personas que se encuadran en este segmento etáreo.

Somos plenamente conscientes que el problema del desempleo no atañe sólo a los mayores de 45/50 años, pero vemos con preocupación que cuanto más edad se tiene, resulta más difícil ingresar a una empresa y/u organización laboral. La realidad indica que en general cada vez más empresas apuestan por perfiles jóvenes o de recién graduados para realizar las contrataciones,

Por todos los motivos anteriormente expuestos, la presente iniciativa propone un mecanismo con el peso suficiente para contrarrestar los motivos más o menos loables que el sector privado plantea para justificar esta selección de personal ingresante, e incentivar a los empleadores a tener en cuenta a los mayores de 50 años, para contratarlos y reiniciar así, una relación laboral estable.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

Consideramos entonces adecuado, imponer un incentivo del Estado Provincial que implique una reducción de los costos para las empresas, y se oriente en particular para los trabajadores comprendidos en el grupo etareo "+50", se trate de profesionales o no.

Por ello

**Autora:** Lorena Matzen.

**Coautor:** Ariel Bernatene.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

## **LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO**

### **SANCIONA CON FUERZA DE**

### **LEY**

**Artículo 1°.- Objeto.** Créase un régimen de promoción e incentivo para la contratación laboral de trabajadoras y trabajadores mayores de 50 años en el Sector Privado, 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 50 (cincuenta) años, un aporte económico consistente en un monto mensual equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) para una jornada laboral de tiempo completo, siendo esta la debidamente establecida por Convenio Colectivo de Trabajo que comprenda a la actividad económica declarada.

La transferencia de fondos se realizará de forma directa a cada empleado o empleada a mes vencido, mediante depósito bancario. Los empleadores deberán cubrir el aporte restante para alcanzar los montos establecidos por convenio colectivo de trabajo, para el salario específico de cada rama de actividad.

El beneficio se mantendrá durante 6 meses consecutivos, en tanto el/la trabajador/a se haya desempeñado en forma regular a jornada completa.

En caso que el/la empleador/a decida otorgarle continuidad a la relación laboral, el Estado provincial le reconocerá y acreditará el equivalente a 1 (un) Salario Mínimo Vital y Móvil con vigencia al momento de la acreditación, por única vez.

**Artículo 3°.- Alcance.** El presente beneficio será exclusivamente para ser utilizado en los contratos laborales de rionegrinos y rionegrinas mayores a los 50 (cincuenta) años, que inician la relación laboral con el/la empleador/a, en los términos y condiciones que establezca la reglamentación.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

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

**Artículo 5°.- Extensión.** El Poder Ejecutivo Provincial dispondrá también otras acciones promocionales orientadas a incentivar la inclusión laboral de ciudadana/os rionegrina/os mayores de cincuenta (50) años de edad.

**Artículo 6°.- Adhesión.** Invítese a los Municipios y a las Comisiones de Fomento a adherir a la presente Ley.

**Artículo 7°.-** De forma.