



REPÚBLICA ORIENTAL  
DEL URUGUAY



Cámara de Representantes

Secretaría

**COMISIÓN DE  
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

REPARTIDO N° 269  
DICIEMBRE DE 2020

CARPETA N° 871 DE 2020

**EMPLEO PARA PERSONAS ADULTAS MAYORES JÓVENES**

Se promueve la contratación para quienes no gocen de pensión o jubilación

*XLIX Legislatura*

## PROYECTO DE LEY

---

Artículo 1º.- La presente ley tiene por objeto impulsar el empleo de las personas adultas mayores jóvenes que no gozan de pensión; ni jubilación, promoviendo la autonomía y autosuficiencia económica del adulto-mayor-joven, garantizando así el envejecimiento activo, satisfactorio y saludable de la población uruguaya.

Artículo 2º.- Las contrataciones que se realicen, así como los beneficios que se obtengan a través de las modalidades establecidas en la presente ley, no podrán efectuarse con personas que tengan parentesco con el titular o los titulares de las empresas, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.

Podrán ser contratadas bajo las modalidades preceptuadas en la presente ley las personas comprendidas entre 50 (cincuenta) y hasta 70 (setenta) años máximo.

Artículo 3º.- En la relación laboral de los trabajadores podrá preverse un período de prueba por un plazo de hasta 45 (cuarenta y cinco) días corridos para las contrataciones de 12 (doce) a 18 (dieciocho) meses de duración y de hasta 60 (sesenta) días corridos para las contrataciones de 18 (dieciocho) a 24 (veinticuatro) meses de duración.

Artículo 4º.- En casos de renuncia o despido con justa causa, este término podrá ser completado con el tiempo de trabajo de otro adulto mayor joven que entre a suplir dicha vacante.

En caso de renuncia del trabajador motivada por incumplimientos del empleador, el empleador perderá los beneficios tributarios obtenidos por ese trabajador en particular, una vez se establezcan sus incumplimientos.

Artículo 5º. - Las empresas privadas que empleen adultos bajo las modalidades establecidas en el presente Capítulo gozarán del siguiente beneficio:

- A) Deducción en la determinación del impuesto sobre la renta por contratación de adultos mayores.
- B) Los empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, que contraten a personas que no sean beneficiarias de jubilación; pensión de vejez o familiar y que hayan cumplido el requisito de edad establecido en el artículo 1º; tienen derecho a deducir en el impuesto sobre la renta el 80% (ochenta por ciento) del valor de las prestaciones sociales patronales pagadas por estas personas durante los años gravables en los que el empleado permanezca contratado por el empleador contribuyente, siempre que correspondan por lo menos al 2.5% (dos con cinco por ciento) de la planta de personal para empleadores que posean un número de trabajadores menor a 100 (cien) empleados. El requisito de vinculación del 2.5% (dos con cinco por ciento) se incrementará en un 0.5% (cero con cinco por ciento) por cada 100 (cien) empleados adicionales, sin pasar del 5% (cinco por ciento) de la planta de personal.
- C) Para efectos de acceder a la deducción de que trata este artículo, el empleador deberá vincular al adulto mayor joven por lo menos durante 1 (un) año y con posterioridad a la vigencia de la presente ley.

Los beneficios en materia de deducción de impuesto sobre la renta tributaria y los demás establecidos en la presente ley o en la normatividad legal vigente para el fomento de la contratación de los adultos mayores objeto de la presente ley, serán extendidos a las

empresas industriales y comerciales privadas y a las de economía mixta.

Artículo 6º.- Utilización gratuita de los servicios de selección y seguimiento ofrecidos a través de los organismos responsables de ejecutar los respectivos programas de empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; y a través de empresas selectoras de personal debidamente registradas.

Los recursos humanos y materiales para las tareas de selección y seguimiento de los beneficiarios, se financiarán con cargo al Fondo de Reconversión Laboral previsto en los artículos 17 de la Ley N° 18.406, de 24 de octubre de 2008, y 593 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, administrado por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.

Artículo 7º.- Para acogerse al beneficio, las empresas, cualquiera sea su naturaleza jurídica, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- A) Estar al día con sus pagos ante el Banco de Previsión Social, en la Dirección General Impositiva y en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- B) No haber efectuado despidos y no haber enviado al Seguro de Desempleo en los 90 (noventa) días previos a la contratación del trabajador y en los 90 (noventa) días posteriores. No se considerará incumplimiento de este requisito el despido por notoria mala conducta.
- C) No ser beneficiarios de otros incentivos tributarios, o subsidios, vigentes al momento de promulgación de la presente ley.
- D) No podrán participar las empresas registradas ante el Banco de Previsión Social en calidad de "Usuario de Servicios" ni las empresas suministradoras de personal.

Artículo 8º.- Será responsabilidad de las empresas certificar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios contemplados por esta ley.

Artículo 9º.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en consulta con el Instituto Nacional de las Personas Mayores (Inmayores), deberá reglamentar en un término no mayor a 6 (seis) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, en los siguientes aspectos:

- A) Estrategias para la promoción del empleo de personas mayores que no sean beneficiarios de jubilación; pensión de vejez o familiar y que hayan cumplido el requisito de edad establecido en la ley.
- B) Tipos de actividades y oficios que pueden asignárseles a los adultos mayores trabajadores cobijados por esta ley.
- C) Derechos y obligaciones especiales de las empresas empleadoras que se acojan a esta ley.
- D) Procedimiento de verificación del cumplimiento de requisitos por parte de las empresas empleadoras.

Artículo 10.- El Estado, la sociedad civil, la familia, el adulto mayor joven y los medios de comunicación deberán:

- A) Realizar acciones, programas y proyectos que dignifiquen el envejecimiento a través de la promoción de la autonomía económica del adulto mayor con

empleos formales, acorde con sus capacidades y la normatividad y acuerdos internacionales vigentes.

- B) Promover las políticas públicas relacionadas con el empleo del adulto mayor, que propendan por la autonomía económica para el tránsito a una vejez digna.
- C) Presentar un informe anual sobre los avances de su gestión en materia de empleo del adulto mayor en el país, desagregando por actividades y oficio desempeñados.

Artículo 11.- Sello amigable "Adulto Joven".- Créese el sello amigable "Adulto Joven" el cual identificará a las empresas que incorporen dentro de su planilla laboral a personas mayores que no sean beneficiarios de jubilación, la pensión de vejez o familiar de conformidad con los roles establecidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 12.- El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social reglamentarán dentro de los 6 (seis) meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley lo referente al sello "Adulto Mayor", teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- A) El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social será la autoridad encargada de otorgar el sello, teniendo en cuenta que el procedimiento a seguir para su concesión no podrá exceder más de un mes a partir de la presentación de la solicitud por parte del representante legal del respectivo establecimiento.
- B) Se deberá determinar el número de trabajadores mínimos que tendrán que contratarse para el otorgamiento del sello, teniendo en cuenta el total de los trabajadores de la planta de personal.

El sello amigable tendrá una vigencia de 1 (un) año y podrá ser renovado a solicitud del representante legal del respectivo establecimiento, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

- C) Para efecto de la determinación del cumplimiento del requisito, solo se tendrá en cuenta la contratación de trabajadores adultos mayores definidos en la presente ley.
- D) Se creará un logo para identificar el sello amigable "Adulto Mayor". El sello amigable "Adulto Mayor" podrá ser exhibido en un lugar visible del establecimiento, así como también podrá incorporarse en la publicidad y demás medios que se consideren pertinentes para dar a conocer al público que el establecimiento cuenta con el sello amigable.
- E) El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social deberá publicar en su página web el listado de establecimientos de comercio a los que se ha otorgado el sello amigable "Adulto Joven."
- F) De igual manera deberá adelantar campañas de información dirigidas a los consumidores acerca de la existencia del sello y su importancia para la promoción del trabajo para adultos mayores objeto de la presente ley.

Artículo 13.- Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos.- Las personas a las que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la jubilación, que formen parte de empresas privadas o entidades públicas y que, derivado de procesos de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos públicos a través de concursos de mérito, deberían ser separados de sus cargos, serán sujetos de especial protección por parte del

Estado y en virtud de la misma deberán ser reubicados hasta tanto adquieran los requisitos mínimos para el acceso al beneficio jubilatorio.

Artículo 14.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social creará en sus canales oficiales de información una sección exclusiva para la publicación de las ofertas de empleo que están dirigidas a personas mayores que no sean beneficiarios de la pensión de vejez, familiar y que hayan cumplido el requisito de edad establecido en la ley.

Montevideo, 23 de noviembre de 2020

RODRIGO ALBERNAZ PEREIRA  
REPRESENTANTE POR SALTO  
NAZMI CAMARGO BULMINI  
REPRESENTANTE POR RIVERA  
CARLOS TESTA  
REPRESENTANTE POR CANELONES

---

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

---

Las enormes dificultades que enfrentan hoy los trabajadores en general para la obtención de empleo, se ven agudizadas al extremo cuando se trata del adulto-mayor-joven desempleado.

Cuando nos referimos a adulto-mayor-joven pensamos en las personas comprendidas entre los 50 y 70 años.

Si bien es una problemática que se arrastra desde décadas, es absolutamente necesario hacer todos los esfuerzos para que la misma sea al menos atenuada, haciendo fundamental hincapié en los beneficios que la experiencia y otros atributos aportan a la actividad laboral.

Con el correr de los años y debido a diferentes razones, entre ellas la dinámica laboral moderna, hemos presenciado la paulatina pérdida entre algunos de nuestros jóvenes trabajadores de aquello que conocíamos como la “cultura del trabajo”. En ella se encuentra entre otras cosas el cuidado y respeto al puesto laboral propio y al de los compañeros; la puntualidad y el cumplimiento responsable de las tareas asignadas; procurar superarse para avanzar e ir ascendiendo dentro del rubro en el que se desempeña.

El adulto-mayor-joven tiene más dificultades para ser contratado, sobretodo en esta época donde el número de candidatos por oferta es mayor y, por tanto, la empresa tiene mas opciones donde escoger.

Las empresas aseguran que es más caro contratar a estas personas y que no se adaptan fácilmente a un nuevo puesto de trabajo. Además creen que no tienen los conocimientos adecuados. Esto es erróneo.

La propia crisis ha hecho que muchos adapten su expectativa salarial a lo que ofrece el mercado.

Lejos de lo que se piensa comúnmente, muchas personas de estas edades, asediadas por la crisis, se han adaptado, han reformulado su objetivos, han hecho consciente sus déficit y han mejorado su nivel formativo.

Hay que valorar a cada candidato, uno a uno, por sus propias características y conocimientos y no por la edad.

Características de un trabajador adulto-mayor-joven.

**Experiencia:** Si hay algo que caracteriza a los trabajadores de más edad es la experiencia. La mayor parte de ellos llevan más de 25 años trabajando por lo que sus conocimientos y experiencia son muy útiles. Es éste un valor que no podemos darnos el lujo de desaprovechar. El conocimiento y la pericia que dan los años de trabajo son tesoro invaluable, tanto para el joven trabajador como para las empresas o industrias. La transmisión generacional de conocimiento y valores en materia laboral, es desde todo punto de vista un beneficio para la sociedad toda.

**Adaptabilidad:** Son trabajadores que han vivido la enorme transformación de la tecnología, desde los primeros dispositivos móviles a los teléfonos con la última innovación 5G. Sin ser nativos tecnológicos, se han adaptado a todos los cambios. Por tanto, tienen gran capacidad para asimilar los procedimientos y cambios.

Compromiso: Generalmente a estas edades los vínculos familiares y sociales son más fuertes que los de alguien más joven, que puede dejar un empleo por otra oportunidad más atractiva o un cambio de residencia. Esto es una garantía para que su compromiso con esta nueva oportunidad laboral sea más fuerte. El adulto mayor-joven, es hoy en día una persona que se encuentra en plena etapa productiva y en su gran mayoría con la responsabilidad de manutención de su familia.

En una realidad mundial en que cada vez más se aumenta la edad de jubilación, debemos procurar las condiciones favorables para que puedan llegar a la edad requerida para su retiro.

En ese sentido es necesario incentivar a las empresas e industria a la contratación de trabajadores adultos mayores-jóvenes, para lo cual se proponen en el siguiente proyecto beneficios a dichos efectos.

Montevideo, 23 de noviembre de 2020

RODRIGO ALBERNAZ PEREIRA  
REPRESENTANTE POR SALTO  
NAZMI CAMARGO BULMINI  
REPRESENTANTE POR RIVERA  
CARLOS TESTA  
REPRESENTANTE POR CANELONES

≠