UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO DE LA EMPRESA

**Incremento de la Empleabilidad del Adulto Mayor en la Actividad Empresarial
Privada de Arequipa**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el grado académico de Maestro en Derecho de la Empresa

AUTORA

GALLEGOS TEJADA CECILIA (ORCID: 0000-0002-7531-1634)

ASESORA

Celia Hermelinda Cárdenas Solis (ORCID: 0000-0002-0013-8179)

Lima, 29 Noviembre 2019

RESUMEN

El presente trabajo, representa una propuesta a la mediana Empresa, acerca de la contratación beneficiosa de Adultos mayores en actividades como: jardinería, atención al público, archivo, entre otras actividades sencillas. Que genere un beneficio en la reducción del costo laboral y rotación de personal, aumento de la productividad, relacionado con la satisfacción laboral del adulto mayor contratado, mejora de la imagen de la empresa Empleadora, virtud a la sola contratación de un sector olvidado (adultos mayores).

Todo ello aunado a la reducción de la tasa de desempleo del adulto mayor en la ciudad de Arequipa.

Palabras Clave: EMPLEABILIDAD, ADULTO MAYOR, MEDIANA EMPRESA AREQUIPA

Increase in the Employability of the Elderly in the Private Business Activity of Arequipa

ABSTRACT

The present work represents a proposal to the medium-sized company, about the beneficial hiring of older adults in activities such as: gardening, customer service, archiving, among other simple activities. That generates a benefit in the reduction of the labor cost and rotation of personnel, increase of the productivity, related to the labor satisfaction of the hired older adult, improvement of the image of the Employer company, by virtue of the single hiring of a forgotten sector (adults greater).

All this combined with the reduction in the unemployment rate of the elderly in the city of Arequipa.

Keywords: EMPLOYABILITY, ADULT MAJOR, MEDIUM AREQUIPA COMPANY.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	1
CONCEPTOS.....	2
ANTECEDENTES:.....	3
Tratamiento de La Tercera Edad en el Mundo.....	3
CAPÍTULO I:	
Problema Enunciado.....	5
Objetivo Principal.....	5
Objetivo Específico.....	5
Causa Raíz.....	5
Desarrollo De Soluciones.....	5
¿Por qué las Empresas deberían preferir la contratación Part Time para los Adultos Mayores, en lugar de los Jóvenes?.....	
Método Utilizado.....	6
CAPÍTULO II	
Descripción Del Problema.....	7
Justificación De La Investigación.....	7
CAPÍTULO III	
Elaboración Y Análisis De Encuestas Para El Estudio Y Demostración De La Propuesta (Tabla 2, tabla 3, tabla 4.).....	8
CAPÍTULO IV	
Beneficio Económico A La Empresa Con La Contratación Propuesta.....	15
Beneficios Sociales: Tabla 5 – Tabla 6.....	15

Por Rotación de Personal.....	16
Ejemplos De Aplicación De Contratación Laboral En Adultos Mayores En Perú(LIMA)	17
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES.....	18
REFERENCIAS	20
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población asegurada a Essalud por grupo de edad e índice de dependencia económica según Red Asistencial 2015.....	20
Tabla 2: Encuesta a Personas contratadas bajo modalidad Part Time.....	08
Tabla 3: Encuesta a jubilados Essalud Arequipa de 65-75 años.....	11
Tabla 4: Encuesta a Empresas del Sector Privado Arequipa – sobre contratos a tiempo parcial.....	13
Tabla 5: Comparativo entre contratación Tiempo Completo y Contratación Part Time.....	16
Tabla 6: Ahorro mínimo anual en Beneficios Sociales.....	16

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Rango de edades	09
Gráfico 2: Carga familiar.....	09
Gráfico 3: Deseo de incrementar la carga laboral.....	09
Gráfico 4: ¿Dejaría su actual trabajo por uno a tiempo completo?.....	10
Gráfico 5: Resultado General de Encuestados de 65-75 años Essalud Arequipa.....	12

INTRODUCCIÓN:

Durante mi etapa de niñez, juventud y adultez, he podido constatar que nuestra sociedad ha relegado a un lugar que ni siquiera puedo llamar último, porque es **inexistente**, a los adultos mayores, posiblemente por el retraso económico de nuestro país, pues existen muchas necesidades que cubrir en la niñez, juventud y adultez, por lo que, cuando escuchamos de leyes a favor de las minorías, tenemos normas especiales para discapacitados, niños, jóvenes, mujeres embarazadas, etc. y si bien en nuestro país existe una norma referida a los Adultos Mayores, (Ley 30490), esta es tan genérica, que parece que no existiera. (pese a que ha habido mejoras, respecto a la Ley anterior sobre Adultos Mayores “Ley 28803”).

Hemos sido testigos y parte, muchas veces también, de campañas no gubernamentales a favor de los niños con cáncer, madres jóvenes, la niñez, homosexuales, extranjeros, etc. , pero las personas que atraviesan la tercera edad, quedan totalmente desamparadas, tanto así, que hasta parece que ellos mismos piensan que es lo correcto, resignándose a dicha realidad. Muy rara vez he visto una marcha de adultos mayores por sus derechos, incluso, muchos consideran un favor y hasta un desperdicio de fondos del Estado, el último aumento que se dio a los Jubilados, ¿Por qué?, quizás porque tenemos niños que no tienen que comer, porque tenemos jóvenes que no tienen trabajo y adultos que no pueden mantener su hogar, madres solteras abandonadas, niños y jóvenes en estado de orfandad, adolescentes padres y madres, extranjeros que buscan una nueva oportunidad de vida; de todas estas urgencias, ¿quién se puede preocupar por los ancianos?, si mueren o viven, igual ya no aportan a la economía nacional.

Es en ese sentido, que encuentro un error garrafal, no sólo del Estado, sino de los propios Empresarios y la sociedad en general, que se han dejado llevar por este concepto erróneo de que el Adulto Mayor ya no sirve para el mercado laboral. No quiero llevar este trabajo en un sentido humanitario, sino más bien en un sentido de mejora económica para las propias Empresas y claro, luego se podrá ver algún impacto social y si es así, posiblemente se pueda contagiar una “moda” de contratar Adultos mayores entre las empresas, y por qué no, en un futuro el estado pueda darse cuenta que está perdiendo un gran sector de la población que puede ser muy productivo laboralmente, y pueda implementar normas como las hay en México (exoneración de porcentaje de Impuesto

sobre la Renta, a empresas que contraten a Adultos Mayores)
<https://www.canacindraens.org/beneficios-fiscales-por-contratar-adultos-mayores/>,
Colombia,<https://www.elcolombiano.com/opinion/opinion-editorial/se-combina-la-experiencia-de-mayores-con-el-arrojo-de-jovenes-EE11043601> **LEY DEL ÚLTIMO EMPLEO COLOMBIA**; normas que no sólo apoyan al sector olvidado, sino que sacan de este lo mejor para que las Empresas también se beneficien. Este es el sentido del presente trabajo, **optimizar la contratación laboral de Adultos mayores, de tal forma que no sólo se disminuya la tasa de desempleo del sector, sino que la Empresa aumente su productividad y a la vez genere ahorro legal y justo en los costos laborales** y que bajo ningún motivo pueda verse como una explotación laboral.

La población adulta mayor crece en el Perú de manera acelerada a medida que la expectativa de vida se incrementa. Esta situación, junto con la disminución sostenida de la población de menores de 15 años por primera vez en términos absolutos y relativos en los próximos años (serán 18 de cada 100 en el 2050, vs. 28 de cada 100 en el 2015)², define el proceso de envejecimiento que se continuará acentuando en nuestro país. Esto -de mantenerse marcada una nueva etapa en el proceso de transición demográfica e implica un enorme desafío para nuestras políticas públicas y para la sociedad en general. Al 2016 las personas adultas mayores son tres millones cien mil lo que representa el 9,6% del total de la población. Y para el 2050 más de ocho millones setecientos mil peruanos y peruanas serán mayores de 60 años, es decir, casi el 22% de la población. (Fuente: Envejecimiento con dignidad: Una Mirada a los Derechos de las personas Adultas Mayores en el Perú – Mesa de Concertación para la Lucha contra la pobreza)

2. CONCEPTOS:

Para la elaboración del presente trabajo, se han utilizado términos que tienen significados impuestos por la normativa Peruana, los mismos que se detallan, para evitar confusión con la diversidad de conceptos que pueden tener dentro de nuestro idioma.

- **JUVENTUD:** Persona de 15 a 29 años. *Concepto acorde al Artículo Primero de la ley de la CONAJU (Consejo Nacional de la Juventud) "Se le considera joven a la etapa del ser humano donde se inicia la madurez física, psicológica y social con una valoración y reconocimiento, con un modo de pensar, sentir y actuar, con una propia expresión de vida, valores y creencias como base de la construcción de su personalidad y proyecto de vida" a su vez establece como beneficiarios de la ley de la Juventud a los adolescentes y jóvenes comprendidos*

entre los 15 y 29 años de edad, sin discriminación alguna que afecte sus derechos, obligaciones y responsabilidades, y afirma que el rango de edad establecido no sustituye los límites de edad regulados en materia de garantías, sistemas de protección y derechos laborales respecto a los adolescentes .

- **ADULTO MAYOR:** Personas que tengan 60 a más años de edad. (concordancia Art. 2, Ley N. 28803 *derogada*, numeral 25, del glosario de términos del Reglamento de la Ley 30490.
- **LEY DEL ADULTO MAYOR:** Ley 30490
- **CONTRATO LABORAL PART TIME:** Contrato de trabajo, por el cual se labora menos de 4 horas diarias o menos de 24 horas a la semana.
- **BENEFICIOS SOCIALES:** Todos aquellos derechos que el trabajador tiene por sus servicios, estos pueden ser legales o convencionales.

3 **ANTECEDENTES:**

TRATAMIENTO DE LA TERCERA EDAD EN EL MUNDO:

ESPAÑA: Constitución Política 1978:

Artículo 50. Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.

MÉXICO:

El estímulo por contratación de adultos mayores.:

Este estímulo consiste en deducir de los ingresos acumulables, un monto equivalente al 25% del salario que sirvió de base para calcular las retenciones de ISR (Impuesto sobre la Renta), que se pague a adultos mayores.

Es aplicable a las personas físicas y morales que contraten a personas de 65 años y más.

A ello podemos sumar los beneficios para Empresas que contraten personal con discapacidad que son los siguientes:

La deducción del 100 % de impuesto sobre la renta retenido a las personas con discapacidad.

La deducción adicional del 25 % del salario efectivamente pagado.
Inversión en adaptaciones que faciliten el uso de instalaciones para personas con capacidades diferentes.

Esta inclusión hace que ***la contratación de personas Adultas mayores resulten más ventajosas que perjudiciales***. (<https://www.canacindraens.org/beneficios-fiscales-por-contratar-adultos-mayores/>)

Además porque las normas que benefician la contratación de personal con discapacidad, están dirigidas para personas que usen muletas, sillas de ruedas, etc. Falencias que fácilmente se encuentran en adultos mayores y no perjudican en nada el desenvolvimiento de estas.

COLOMBIA: "Ley de último empleo", con el objetivo de darles garantías laborales a quienes tengan esa edad o más años. Esta norma busca beneficiar a las Empresas que contraten hombres mayores de 50 años y mujeres mayores de 40, con un descuento del nueve por ciento (9%) en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina.
<https://www.elcolombiano.com/opinion/opinion-editorial/se-combina-la-experiencia-de-mayores-con-el-arrojo-de-jóvenes-EE11043601>

ARGENTINA: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, “PPP., Héctor Eduardo y otros c. Peugeot Citröen Argentina S.A.”, 30/05/2008. 2ª Instancia. — Buenos Aires, mayo 30 de 2008.
Esta Sentencia Argentina, declara Despido discriminatorio el efectuado a un Personal mayor de 60 años.

Como podemos ver, tal vez uno de los países más indiferentes a la realidad del Adulto mayor, es el Perú, donde alguno de los pocos beneficios que el gobierno ha dado son: PENSIÓN 65, creada mediante Decreto Supremo N° 081-2011-PCM (19-10-2011), y el último aumento de pensiones generales otorgado el presente año, (primer aumento, luego de 18 años), mediante Decreto Supremo N° 139-2019-EF.

CAPÍTULO I:

ENUNCIADO DEL PROBLEMA: ¿CÓMO REDUCIR LA TASA DE DESEMPLEO EN ADULTOS MAYORES, DESDE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN AREQUIPA?

OBJETIVO PRINCIPAL:

- Elaborar una Propuesta que contribuya a Reducir la tasa de desempleo en adultos mayores en Arequipa, beneficiando económicamente a las Empresas.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Demostrar el interés de los adultos mayores en Arequipa en obtener empleos de media jornada
- Demostrar la conveniencia / beneficios que obtendrían las empresas al promover empleo a los adultos mayores en Arequipa.
- Mostrar la reducción los costos laborales en las medianas empresas con la optimización de Contratos laborales de Adultos Mayores
- Mejorar la imagen de la Empresa, con la contratación de Adultos Mayores.(Imagen Social)
- Aumentar la productividad de la Empresa en base a la Satisfacción laboral del Adulto Mayor contratado.

CAUSA RAÍZ:

- La falta de atención al desempleo del sector Tercera Edad, debido a la falta de empleo en otros sectores “más urgentes”.
- Falta de análisis de oportunidad económica favorable a la Empresa, que puede brindar la contratación de adultos mayores.

DESARROLLO DE LAS SOLUCIONES:

1.- Propuesta de Modelo de contratación de Adultos mayores, destinado a beneficiar económicamente a la mediana empresa:

Contratos a tiempo parcial (menos de 4 horas diarias)

BBSS: Base Legal:

- Remuneración Prorrataada (R.M. No. 091-92-TR, Art. 3)
- No CTS. (Art. 4, Ley CTS, DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR)
- Essalud (en caso de jubilados no)
- Vacaciones (6 días al año): Art. 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR, Reglamento del D.L 713- vacaciones y descansos remunerados) Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Gratificación, de acuerdo a remuneración percibida (Art. 1,2,6,7 LEY N° 27735)
- No protección contra el despido arbitrario. (Art. 22 TUO 728)
- Asignación Familiar (casi ningún adulto mayor, tendría que percibirla, por la edad de sus hijos) Ley 25129

2.- ¿Por qué los Empresarios deberían preferir Contratación Part Time para adultos mayores, en lugar de jóvenes?

La necesidad y responsabilidades de personal joven y adulto, hacen que estos requieran de un trabajo a tiempo completo, lo cual hace que el trabajador sea poco estable, ya que en cuanto encuentre un trabajo a tiempo completo, dejarán el anterior. Salvo que estos estudien y dejarán el trabajo, cuando puedan laborar en algo acorde a su profesión. (concordancia con los resultados de las encuestas realizadas a trabajadores a tiempo parcial). **Anexo 2. tabla 2.**

El adulto mayor, es poco factible que pueda acceder a otras oportunidades laborales, así mismo, por su rendimiento físico, es más conveniente para sí mismo desempeñarse en un trabajo a tiempo parcial.

Si me dirijo a personal jubilado, la necesidad de ingreso no será mayor que uno generado por la labor part time. (concordancia con los resultados de las encuestas realizadas a Jubilados asegurados en ESSALUD 65-75 años). **Anexo 3. Tabla 3.**

Por todos estos motivos, considero que es ad-hoc este tipo de contratación laboral para adultos mayores, de preferencia jubilados.

Este adulto mayor, al sentirse útil, internaliza un sentido de gratitud y satisfacción laboral hacia la Empresa que lo contrata, generando una elevación en la productividad de la misma, contrario al sentir de un joven o adulto, que estará pendiente de conseguir en otro lado un trabajo tiempo completo u otro de tiempo parcial para completar su jornada laboral.

MÉTODO UTILIZADO:

Encuestas: Se utilizó el análisis de encuestas bajo el supuesto de incertidumbre.

Para descubrir el porcentaje adecuado en el número de adultos mayores encuestados en la ciudad de Arequipa, teniendo en cuenta la cantidad total de asegurados de 65 años y más (65,410), de acuerdo al cuadro: **POBLACIÓN ASEGURADA A ESSALUD POR GRUPO DE EDAD E INDICE DE DEPENDENCIA ECONÓMICA SEGÚN RED ASISTENCIAL, 2015 (ANEXO 1-TABLA)**

supuesto de incertidumbre $p=0.5$

$e=10\%$

$Z=1.96$

$n= 0.9604/0.01 = 96.04$

$n=100$ Encuestas aplicadas a adultos Asegurados de 65-75 años.

Tamaño de muestra a usarse, $n=100$

CAPÍTULO II:

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

El problema del desempleo en las personas de tercera edad, es muchas veces la indiferencia del Estado y de la sociedad, porque existen problemas de desempleo “más urgentes de solucionar”; sin embargo, debemos tener en cuenta que las pensiones que el estado otorga, no alcanzan para subsistir, por lo que muchos Adultos Mayores sienten la necesidad de continuar trabajando, tal como se muestra en el siguiente texto, transcrito del documento: *Envejecimiento de la población peruana: Enfrentando el desafío, de la SBS: “...En el caso de los adultos mayores que se encuentran trabajando, los resultados indican que los principales motivos para continuar laborando argumentan la necesidad de cubrir sus gastos corrientes y los de su familia (34%), seguido por la necesidad de mantenerse en actividad (23%). No obstante, resulta preocupante observar que, dentro de esta categoría, siete de cada diez adultos mayores que trabajan no están afiliados a un sistema de pensiones. Al indagar acerca de las razones por las cuales no aportan a un sistema de pensiones, esta se refiere, principalmente, a que no cuentan con recursos suficientes; por lo cual se ven en la necesidad de continuar trabajando, incluso hasta después de la edad legal de jubilación. Así, tenemos que aquellos que son menores de 65 años, esperan continuar laborando hasta los 72 años de edad[5]. Es importante anotar que esta situación no solo se presenta en nuestro país, sino que sería un denominador común en los países de la región. En efecto, el estudio sobre el ahorro desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2016) para los países de América Latina, indica que los adultos mayores de la región esperan continuar trabajando, y ven al trabajo como la principal fuente de manutención. El 30% restante de dicha categoría está afiliado a un sistema contributivo, sea público o privado. Sin embargo, una proporción importante refiere tener una baja expectativa respecto de la pensión que recibirán, considerándola insuficiente, por lo que después de jubilarse optarán por continuar laborando hasta que la salud se los permita. Si diferenciamos, según el sistema al que pertenecen, tendremos que:*

- *De los que se encuentran en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), el 22% declaró tener menos de los 20 años de aporte que se requiere para jubilarse. En el caso de quienes superan este requisito, el 52% señaló que su pensión de jubilación no sería suficiente.*
- *Para los afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP), el 42% manifestó que dicha pensión no sería suficiente. Según la información recogida, esto se debe a los pocos años de cotización, siendo que el 32% ha contribuido menos de 20 años. Como se sabe, en un sistema de ahorro individual, la pensión está en función a los años de aporte.”* (Fuente:

Envejecimiento de la población peruana: Enfrentando el desafío: “Estudio Nacional de Dependencia Económica en Adultos Mayores”http://www.sbs.gob.pe/Portals/0/jer/BOLETIN-SEMANAL/2018/B_S_31-2018.pdf).

Por tanto es importante que desde la Actividad Privada, se pueda colaborar con una reducción a este tema, sin perjudicar la economía en productividad, salarios, etc., de la propia Empresa, muy por el contrario, se busca que esta iniciativa, sea también un beneficio económico para el Empleador.

Sin embargo el Empresariado no ha tomado en cuenta esta posibilidad, pese a que la alta rotación de personal, pueda causar perjuicios económicos a la misma. Por lo que urge concientizar a los Empresarios para que tomen en cuenta esta opción beneficiosa. (concordancia con las encuestas realizadas a Empresas de 20 a 1000 trabajadores) **Anexo 4 – Tabla 4.**

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

Si bien es cierto que el problema de desempleo en el Perú, engloba una población, muy amplia, tal como la juventud, adultez y adultos de la tercera edad y teniendo en cuenta que tanto el gobierno, como la sociedad han pospuesto la preocupación de los últimos, no existiendo políticas que motiven a los empleadores la contratación de Adultos Mayores en condiciones de trabajar, políticas que sí se aplican en países como México y Colombia, es por ello, que, considero importante que el Empresariado Arequipeño, colabore con esta situación, contratando a Personas de la Tercera Edad, beneficiando a dicho sector de la población y a la vez, beneficiándose a sí mismas, reduciendo los costos laborales que generarían contratar a otro sector de la población, como jóvenes y/o adultos, ello de acuerdo a la propuesta de contratación laboral que se desarrollará en el presente trabajo de Investigación. Así mismo, este método, puede resultar atractivo a otras empresas del sector y por qué no, servir de inicio a un proceso de modificación, que signifique la inclusión activa de adultos mayores en la Política Laboral peruana.

CAPÍTULO III

ELABORACIÓN Y ANÁLISIS DE ENCUESTAS PARA EL ESTUDIO Y DEMOSTRACIÓN DE LA PROPUESTA

TABLA 2	
ENCUESTA A PERSONAL CONTRATADO BAJO MODALIDAD PART TIME	
MUESTRA:	19 Trabajadores a tiempo parcial
RANGO DE EDADES:	
18-25	7
26-35	8
36-45	4
C/CARGA FAMILIAR	11
S/CARGA FAMILIAR	8
INCREMENTO DE CARGA LABORAL	
DESEA	12
NO DESEA	07 (3 por motivos de estudio)
¿DEJARÍA SU ACTUAL TRABAJO POR UNO A TIEMPO COMPLETO?	
SI	14
NO DESEA	5

Gráfico 1

Gráfico 2

Desea incrementar su jornada laboral:

Gráfico 3:

Gráfico 4:

Lectura: Del total de encuestados, el 37%, se encuentra en las edades de 18-25, el 42%, entre, 26-35 y el 21%, entre 36-45 años.

El 58% de los encuestados, contaban con carga familiar, mientras que el 42% no.

El 63%, de los encuestados, desearía aumentar su carga horaria laboral, mientras que el 37% no, de este último porcentaje, el 43%, no desea por motivos de estudio.

Finalmente, el 74%, dejaría su trabajo actual por uno de tiempo completo, mientras que el 26%, no lo dejaría.

Con lo que se corrobora que efectivamente, el personal contratado por Tiempo Parcial, tiene un promedio de edad de 18 a 45 años, siendo mayoritaria la contratación bajo esta modalidad a personas de 26-35 años, edad en la que gran cantidad de personas cuentan con carga familiar o son Jefes de familia. En tal situación, y tal como lo muestran los resultados de las encuestas formuladas, no sólo queda demostrado que un 58% del total de encuestados tienen carga familiar, mientras un 42 % no, sino que el 74% dejaría su actual trabajo por uno de tiempo parcial, lo que corrobora la hipótesis de una posibilidad abierta a una alta rotación de personal en dicho sector, en virtud a la necesidad de incrementar sus ingresos, colocando este tipo de contratación laboral, como poco adecuada para el sector de edad a la que mayoritariamente es dirigida.

TABLA 3

ENCUESTA JUBILADOS ESSALUD AREQUIPA DE 65 – 75 AÑOS					
RESULTADO POR NOSOCOMIO DE ATENCIÓN:					
ESCOMEL		YANAHUARA		METROPOLITANO	
MUESTRA	44	MUESTRA	19	MUESTRA	38
DESEARÍA TRABAJAR		DESEARÍA TRABAJAR		DESEARÍA TRABAJAR	
SI	35	SI	14	SI	24
NO	9	NO	5	NO	14
JORNADA		JORNADA		JORNADA	
TIEMPO PARCIAL	25	TIEMPO PARCIAL	11	TIEMPO PARCIAL	18
TIEMPO COMPLETO	10	TIEMPO COMPLETO	3	TIEMPO COMPLETO	6
ACTIVIDAD:		ACTIVIDAD:		ACTIVIDAD:	
ACRCHIVO	3	ACRCHIVO	5	ACRCHIVO	3
JARDINERÍA/DECORACIÓN:	2	JARDINERÍA/DECORACIÓN:		JARDINERÍA/DECORACIÓN:	3
Informes/atención al Público:	14	Informes/atención al Público:	3	Informes/atención al Público:	6
PROFESIONAL:	2	PROFESIONAL:	4	PROFESIONAL:	5
OTRO (OFICIO)	15	OTRO (OFICIO)	2	OTRO (OFICIO)	5

RESULTADO TOTAL	
MUESTRA	101
DESEARÍA TRABAJAR	
SI	73
NO	28
JORNADA	
TIEMPO PARCIAL	54
TIEMPO COMPLETO	19
ACTIVIDAD:	
ACRCHIVO	11
JARDINERÍA/DECORACIÓN:	5
Informes/atención al Público:	23
PROFESIONAL:	11
OTRO (OFICIO)	22

Gráfico 5

Lectura: Del total de Encuestados, el 72%, estarían dispuestos a trabajar si una Empresa se lo propusiera, mientras el 28% no estaría dispuesto a trabajar.

De este 72%, un 74% preferiría un Contrato a tiempo Parcial, mientras que el 26%, laboraría a tiempo completo.

En cuanto a las actividades preferidas, se encuentran:

Archivo, el 15% de encuestados, Jardinería y/o decoración, sólo un 7%, Informes y atención al Público, un 31%, labores profesionales, 15% y otros oficios(*cocina, repostería, ventas, electricista, estuque, auxiliar de oficina, niñera, edición de fotos, pintor, mecánico, chofer, limpieza, talabartero, seguridad, manualidades*), un 25%.

Con lo que se demuestra el deseo y necesidad de las personas de 65-75 años de continuar activas laboralmente, así mismo, se demuestra que la necesidad de este sector de la población arequipeña, se centra en su mayor parte, en labores a tiempo parcial, por lo que contrariamente a los encuestados jóvenes, estos, no buscan en su mayoría un contrato a tiempo completo, ya sea porque sus necesidades no lo

requieren (al encontrarnos frente a personas jubiladas), o porque su disponibilidad y/o capacidad de rendimiento no lo permite. Quedando demostrada la satisfacción laboral de este sector de la población con una Modalidad de contratación a tiempo parcial, contrariamente a los trabajadores de 18 a 45 años.

TABLA 4		RUBROS
ENCUESTA A EMPRESAS SECTOR PRIVADO (SOBRE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL)		
MUESTRA	12 Empresas	Entretenimiento, Industria, Comercial.
N. TRABAJADORES	de 24 a 1000	
CUELTAN CON TRABAJADORES MAYORES E 65 AÑOS, QUE HAYAN INGRESADO LUEGO DE LOS 60 AÑOS?	NINGUNA	
¿CONSIDERA QUE EXISTEN TRABAJOS PARA PERSONAS MAYORES DE 65 AÑOS? ¿CUALES?	Sólo 2 empresas contestaron que sí, actividades como Ventas, administrativas, atención al Público, vigilancia.	
EN EL ÚLTIMO AÑO AUMENTARON O DISMINUYERON LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN SU EMPRESA?	Aumentó: 05 Empresas, Disminuyó: 03 Empresas	
EDADES PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL	18-50 años	
ACTIVIDADES EJERCIDAS MEDIANTE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	Docencia, limpieza(3), secretaria, asistente, ventas(2), caja, almacén, seguridad, jardinería, dulcería.	
EXISTE ROTACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN SU EMPRESA?		
SI	8	

NO	2
DICHA ROTACIÓN LE CAUSA PERJUICIO?	
SI	6
NO	4
NO TIENEN ACTUALMENTE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	2

Lectura: Del 100% de Empresas entrevistadas, ninguna Empresa cuenta con trabajadores mayores a 65 años, que hayan ingresado a laborar después de los 60 años, sólo 2 Empresas de las 12 Encuestadas, que representa a un 17%, señalan que consideran contar con puestos de trabajo que pudieran ser realizados por Adultos Mayores, dichas actividades serían: Ventas, Atención al Público, vigilancia, administrativos, las empresas que señalan ello, pertenecen al rubro de Entretenimiento e Industria.

Sin embargo, las empresas en su mayoría, afirman que los Contratos a tiempo Parcial han aumentado en el último año, teniendo un 25%, (disminución), contra un 42% (aumento), quedando un 33%, que no maneja Contratos a Tiempo Parcial.

Las actividades sujetas a Contrato de tiempo Parcial, que actualmente se manejan, señaladas por las Empresas encuestadas, son: Docencia, limpieza(3), secretaria, asistente, ventas(2), caja, almacén, seguridad, jardinería, dulcería(atención al cliente).

Respecto a la Rotación de Personal: el 67% de encuestados, señala que hay alta rotación de personal en trabajadores contratados bajo esta modalidad, mientras que el 17%, señala que la rotación es baja, respecto al perjuicio causado, el 60% de empresas que utilizan este tipo de contratación, indica que sí causa perjuicio, mientras que el 40%, indica que no.

Motivos de perjuicio: Volver a seleccionar personal, capacitarlo, falta de atención a los clientes, etc.

Con lo que se demuestra, que las Empresas Arequipeñas no han internalizado y posiblemente no conocen los beneficios de la propuesta de contratación de personal de la Tercera Edad en la Modalidad de Contrato a Tiempo Parcial; sin embargo sí vienen sufriendo las consecuencias de la alta rotación de personal contratado bajo esta modalidad, por los motivos mostrados en la Primera Encuesta (cuadro 1).

Finalmente de acuerdo a lo señalado por los Empresarios, respecto a las actividades realizadas mediante este tipo de contratación laboral, podemos corroborar que en su mayoría dichas actividades son las mismas señaladas por los adultos mayores en la 2 Encuesta realizada a Personas de 65-75 años (cuadro 2), como preferidas para desempeñarse en una Empresa: Atención al Público, Archivo (auxiliar oficina, etc.), limpieza, Vigilancia, etc.

CAPÍTULO IV:

BENEFICIO ECONÓMICO A LAS EMPRESAS CON LA CONTRATACIÓN PROPUESTA

a) Beneficios Sociales:

Tal como se ha señalado anteriormente, el Contrato a tiempo parcial, contiene beneficios para los Empresarios que lo aplican, en cuanto a la supresión de ciertos beneficios sociales a los trabajadores sujetos a este, entre ellos se encuentran:

- El trabajador que labora menos de 4 horas diarias o menos de 24 horas semanales no tienen derecho a la Remuneración Mínima Vital, sino al prorrateo de la misma de acuerdo a las horas laboradas.
- No cuentan con CTS.
- Aporte a Essalud (en caso de jubilados no)
- Gratificación, de acuerdo a remuneración percibida
- No protección contra el despido arbitrario.
- Asignación Familiar (casi ningún adulto mayor, tendría que percibirla, por la edad de sus hijos)

Bajo esta información, el Empresario estaría ahorrando:

TABLA 5	
Contratación a tiempo completo: 8 horas diarias: (48 semanales)	Contratación Part time: 3:55 horas diarias (23:50)
Remuneración mínima: 930	Remuneración Mínima: 445.63
Aporte ESSALUD: 83.70	Aporte ESSALUD: 83.70
Asignación Familiar: 93	Asignación Familiar: 93
Gratificación: 1860 anual	Gratificación: 891.26 anual
Vacaciones: 930 anual	Vacaciones: 89,126
CTS semestral: 596.75	CTS semestral: 0
Indemnización por Despido Arbitrario: variable	Indemnización por Despido Arbitrario: 0

Total ahorro mínimo anual en Beneficios Sociales:

TABLA 6	
Contrato T.C Joven:	Contrato T.P Persona de 65-75 años Jubilado:
CTS: s/.1193.5	CTS: 0
RMV: (MÁS GRATIF.) s/.13020	RMV: (MÁS GRATIF.): s/.6238.82
VACACIONES: s/. 930	VACACIONES: s/. 89,126
A.F: s/.1302	A.F: 0
ESSALUD: s/.1171.80	ESSALUD: 0
<u>s/.17617.30</u>	<u>s/.6327.95</u>

Si contratamos a dos personas (65-75) a tiempo parcial: **s/. 12655.89**

Ahorro total de: s/. 4961.41 anual, por cada actividad de trabajo de 8 horas diarias.

b) Ahorro por Baja Rotación de Personal:

De acuerdo a las Encuestas realizadas y señaladas en los cuadros 1 y 2, podemos ver que el nivel de satisfacción laboral de una persona de 18 a 45 años, contratadas bajo la Modalidad a Tiempo Parcial, es baja, comparada con el deseo de las Personas de 65-75 años, dispuestas a laborar bajo esta Modalidad, lo que nos lleva a colegir, que el Personal de 18 a 45 años que encuentra un trabajo a tiempo completo, dejará su actual trabajo a tiempo parcial, por ser su necesidad monetaria mayor; sin embargo una persona de 65-75 años, elige la opción de trabajo a tiempo parcial, por lo que no hay alto riesgo que este pueda abandonar su labor a tiempo parcial por uno a tiempo completo, ello sumado a que el trabajador de edad menor a 45 años, tiene mayor posibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo, mientras el trabajador de 65-75 años, no tiene esta oportunidad.

Por tal motivo los costos de reconstrucción, capacitación laboral, que genera una alta rotación de personal, quedaría muy por debajo al contratar al personal adecuado a esta Modalidad. Ello sumado a la satisfacción laboral que genera para una persona que piensa que es casi imposible volver a laborar y lo que ello influye en la productividad de la Empresa. (un trabajador contento y agradecido, realizará su trabajo mejor que aquel preocupado y que se encuentra constantemente buscando mejoras salariales). Ej. Caso Sodimac.

EJEMPLOS DE APLICACIÓN DE CONTRATACIÓN LABORAL DE ADULTOS MAYORES EN PERÚ:

DANLAC:

<https://elcomercio.pe/lima/adulto-mayor-singular-iniciativa-privada-da-vejez-211913-noticia/>

STARBUCKS:

<https://www.peru-retail.com/starbucks-peru-ofrece-trabajo-a-personas-de-la-tercera-edad/>

SODIMAC:

<https://elcomercio.pe/economia/dia-1/sodimac-espiritu-joven-la-segunda-oportunidad-del-adulto-mayor-noticia/>

CAPÍTULO V:

CONCLUSIONES:

1.- Luego de haber analizado, los antecedentes del problema de Empleo en Adultos Mayores, la Estadística que demuestra la necesidad de trabajar de estos, contrastada a la causa raíz del problema La falta de atención al desempleo del sector Tercera Edad, debido a la falta de empleo en otros sectores “más urgentes”. Lo que se corrobora con el índice de desempleo actual en nuestro País (<https://es.investing.com/economic-calendar/peruvian-unemployment-rate-516>) y falta de análisis de oportunidad económica favorable a la Empresa, que puede brindar la contratación de adultos mayores. – lo que se corrobora con la Encuesta realizada en el presente trabajo a 12 Empresas medianas de Arequipa-Tabla 4; se tiene claro que existe necesidad de la población adulta mayor de Arequipa para trabajar y que las Empresas no han tomado en cuenta la opción de otorgar empleo a dicho sector.

2.- Se ha corroborado de igual forma, la ventaja de la aplicación del Contrato a tiempo Parcial, la misma que es explicada detalladamente en el Capítulo I, Desarrollo de Soluciones, punto N.1.- *Propuesta de Modelo de contratación de Adultos mayores, destinado a beneficiar económicamente a la mediana empresa:*

Contratos a tiempo parcial (menos de 4 horas diarias)

BBSS:

- *Remuneración Prorrataada* 1860
- *No CTS. (Art. 4, Ley CTS, DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR)*
- *Essalud (en caso de jubilados no)*
- *Gratificación, de acuerdo a remuneración percibida (Art. 1,2,6,7 LEY N° 27735)*
- *No protección contra el despido arbitrario. (Art. 22 TUO 728)*
- *Asignación Familiar (casi ningún adulto mayor, tendría que percibirla, por la edad de sus hijos) Ley 25129*

Así como en la TABLA -5: *Comparativo BBSS Contrato tiempo Completo y Contrato Tiempo Parcial.*

3.- Estos dos puntos independientes, se contrastan con la situación presentada en las Encuestas realizadas a Adultos mayores de 65-75 años, (las mismas que se encuentran en anexo 7), en las que se propone al encuestado una serie de alternativas en cuanto a si desea trabajar y bajo qué régimen (Tiempo Completo o Tiempo Parcial), resultando una orientación bastante considerable, el deseo de trabajar, sobre la de no trabajar y la de Tiempo Parcial, sobre la opción a Tiempo Completo. (Tabla 3). Lo que genera la apreciación que hay la necesidad de trabajo por parte del Adulto Mayor, existe el beneficio del tipo de contratación a tiempo parcial y este es preferido por los adultos mayores.

4.- Como complemento se ha elaborado una encuesta a los actuales beneficiarios de los contratos a tiempo parcial, (anexo 8), que resultan en un promedio de edades de 18 a 45 años. De los cuales una mayoría preferiría un contrato a tiempo completo, debido al incremento de ingresos que ello significaría, más aún cuando tienen carga familiar. (Tabla 2). Comparando este resultado, con el descrito en los dos puntos anteriores, se colige, que mientras los adultos mayores prefieren esta Modalidad de Contratación, los beneficiarios de la misma, prefieren ser contratados a tiempo completo e incluso gran porcentaje de ellos dejarían su actual empleo por uno a tiempo parcial.

5.- Respecto a las actividades realizadas por trabajadores a tiempo parcial, se encuentran: Docencia, limpieza(3), secretaria, asistente, ventas(2), caja, almacén, seguridad, jardinería, dulcería, las que coinciden directamente con aquellas que describen los Adultos Mayores, con actividades de interés, de acuerdo a las Encuestas citadas en el Punto 2 de las presentes conclusiones. Así mismo, dichas actividades, son de complejidad baja, por lo que no se requiere demasiada concentración, fortaleza u alguna otra característica que no pueda tener una persona de 65 a 75 años en estado de salud normal.

6.- Existiendo estos 5 puntos comprobados, se adhiere a ellos un punto importante que es la existencia de un ahorro adicional a la contratación de adultos mayores mediante contrato a tiempo parcial: Asignación Familia =0, Aporte a Essalud =0 (tratándose de Jubilados).

7.- Finalmente, de acuerdo a la **TABLA - 6:** Comparativo BBSS Contrato tiempo Completo Jóvenes o Adultos Jóvenes y Contrato a tiempo parcial a Adultos Mayores y a la Encuesta a Empresas Arequipeñas (TABLA - 4), podemos verificar que existe desconocimiento por parte de las Empresas, respecto de actividades que podrían realizar los Adultos mayores, así como los beneficios de su contratación, existiendo un desperdicio de talento laboral de un sector de la población que representaría un ahorro significativo de sobre costos laborales.

8.- Con lo expuesto pretendo demostrar que de empezarse a aplicar esta forma de contratación, podría mejorarse el nivel de vida de los Adultos mayores, causando un ahorro importante para las Empresas y finalmente un efecto positivo en la sociedad.

REFERENCIAS

- 1.- Canacindra Encenada. (15 de febrero de 2019). *www.canacindraens.org*. Obtenido de *www.canacindraens.org*: <https://www.canacindraens.org/beneficios-fiscales-por-contratar-adultos-mayores/>
- 2.- Roxana García Bedoya, R. B. (2018). *Envejecimiento con Dignidad: Una mirada a los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Perú*. Lima - Perú: Industrias Gráficas Ausangate S.A.C.
- 3.- Richard Aguilar Senador ponente (25 de Junio 2019).

https://www.elcolombiano.com Obtenido de *https://www.elcolombiano.com*
<https://www.elcolombiano.com/opinion/opinion-editorial/se-combina-la-experiencia-de-mayores-con-el-arrojo-de-jovenes-EE11043601>
- 4.- Comisión Permanente Del Congreso De La República (lunes 29 de julio de 2002), *LEY N° 27802 Ley Del Consejo Nacional De La Juventud*
- 5.- Congreso De La República (19 de Julio 2016)
Ley N° 28803 Ley De Las Personas Adultas Mayores “derogada”
- 6.- Congreso De La República (20 de Julio 2016)
Ley N° 30490 Ley De Las Personas Adultas Mayores “vigente”
- 7.- (25 Agosto 2018)
Reglamento De La Ley N° 30490, Ley De La Persona Adulta Mayor

8.- *Presidencia del Consejo de Ministros (19 Octubre 2011)*

D.S 081-2011-PCM PENSIÓN 65

9.- *Ministerio de Economía (02 de Mayo 2019)*

D.S 139-2019 –EF Incremento de Pensiones para jubilados de la 1990.

10.- *D.S 001-97-TR Ley CTS (27 Febrero 1997)*

11.- *Congreso De La República- (27 Mayo 2002)*

Ley 27735 Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad

12.- *Congreso de la República (27 de Marzo 1997)*

Texto Único Ordenado Del D. Leg. N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral (LPCL)

13.- *(06 de Diciembre de 1989)*

Ley 251229 Asignación Familiar

14.- *Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, “PPP., Héctor Eduardo y otros c. Peugeot Citroën Argentina S.A. ”, 30/05/2008. Sentencia que declara discriminatorio el Despido de Adultos Mayores*

2ª Instancia. — Buenos Aires, mayo 30 de 2008 (ARGENTINA)

15.-. *SBS: Envejecimiento de la población peruana: Enfrentando el desafío: “ Estudio Nacional de Dependencia Económica en Adultos Mayores” <http://www.sbs.gob.pe>, obtenido de <http://www.sbs.gob.pe>: http://www.sbs.gob.pe/Portals/0/jer/BOLETIN-SEMANAL/2018/B_S_31-2018.pdf.*

16.- *Nelly Hanco (08 de Agosto del 2019)*

<https://diariocorreo.pe>, obtenido de <https://diariocorreo.pe>: <https://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/arequipa-necesita-generar-trabajo-para-14-mil-jovenes-903045/>

17.- *Andina, (15 Agosto 2019) <https://andina.pe> obtenido de <https://andina.pe>:*

<https://andina.pe/agencia/noticia-poblacion-ocupada-a-nivel-nacional-se-incremento-12-entre-abril-y-junio-2019-763476.aspx>

18.- *Investing (15 Octubre 2019)*

<https://es.investing.com> obtenido de <https://es.investing.com>: <https://es.investing.com/economic-calendar/peruvian-unemployment-rate-516>

19.-*Constitución Política de España (27 Diciembre 1978)*

ANEXOS:**1.- TABLA - 1: POBLACIÓN ASEGURADA A ESSALUD POR GRUPO DE EDAD E INDICE DE DEPENDENCIA ECONÓMICA SEGÚN RED ASISTENCIAL, 2015**

POBLACIÓN ASEGURADA A ESSALUD POR GRUPO DE EDAD E INDICE DE DEPENDENCIA ECONÓMICA SEGÚN RED ASISTENCIAL 2015

RED ASISTENCIAL	POBLACIÓN POR GRUPO DE EDAD				Índice De dependencia económica		
	Total	De 0 a 14 años	De 15 a 64 años	De 65 años a más	Total	De 0 a 14 años	De 65 y más años
AMAZONAS	65952	16173	44904	4875	0.47	0.36	0.11
ANCASH	222148	54008	142388	25752	0.56	0.38	0.18
APURIMAC	83173	21627	56725	4820	0.47	0.38	0.08
AREQUIPA	614 592	160808	388374	65 410	0.58	0.41	0.17
AYACUCHO	107398	25794	75331	6273	0.43	0.34	0.08
CAJAMARCA	173284	46506	117228	9550	0.48	0.40	0.08
CUZCO	331638	78684	229924	23030	0.44	0.34	0.10
HUANCAVELICA	81259	24226	55300	1733	0.47	0.44	0.03
HUANUCO	148893	40737	98414	9742	0.51	0.41	0.10
ICA	424318	122308	268522	33487	0.58	0.46	0.12
JUNIN	351768	92132	226256	33380	0.55	0.41	0.15
LA LIBERTAD	586698	167688	368032	50978	0.59	0.46	0.14
LAMBAYEQUE	534470	140630	337767	56073	0.58	0.42	0.17
LORETO	214809	68766	134868	11175	0.59	0.51	0.08
MADRE DE	30746	8840	20900	1006	0.47	0.42	0.05

DIOS							
MOQUEGUA	95453	22726	63531	9196	0.50	0.36	0.14
PASCO	97663	28332	64671	4660	0.51	0.44	0.07
PIURA	552892	169338	340007	43547	0.63	0.50	0.13
PUNO	102795	23621	71385	7788	0.44	0.33	0.11
TACNA	119180	27892	81695	9593	0.46	0.34	0.12
TUMBES	65676	19720	42474	3483	0.55	0.46	0.08
UCAYALI	121200	37215	79246	4739	0.53	0.47	0.06
HUARAZ	94744	27128	61095	6521	0.55	0.44	0.11
REBAGLIATI	1832502	428318	1163236	240948	0.58	0.37	0.21
ALMENARA	1507262	385382	959527	162353	0.57	0.40	0.17
SABOGAL	164910	427868	1010887	166155	0.59	0.42	0.16
JUALIACA	125716	31073	85927	8716	0.46	0.36	0.10
MOYOBAMBA	40208	11435	27031	1742	0.49	0.42	0.06
TARAPOTO	104977	28741	70374	5862	0.49	0.41	0.08

Fuente: Encuesta Nacional Socioeconómica y de Acceso a la Salud de los Asegurados de Essalud, 2015. Elaboración: GCPD.GGI-SGAE.

http://www.essalud.gob.pe/downloads/estadistica/res_enc_nac_soc_eco_acces_salud_ase_g_essalud_niv_redes_asistenciales_2015.pdf

2.- Encuestas realizadas a Personas de 65-75 años, Jubilados, asegurados en ESSALUD AREQUIPA, sobre intención de reinserción laboral.

3.- Encuestas realizadas a 19 Personas contratadas a Tiempo Parcial en Arequipa.

4.- Encuestas realizadas a 12 Empresas de 24 a 1000 trabajadores, respecto a la aplicación de contratos a tiempo parcial, en la ciudad de Arequipa.

5.- (MÉXICO) Por Víctor Díaz Calderón, Ricardo Espinosa Lemus, Alejandro Hernández Rodríguez y Daniela Sánchez Carro.

El concepto cultural de lo que significa ser un adulto mayor se relaciona directamente con la adopción de políticas y regulación de derechos que les asisten. En materia laboral, si bien es cierto que conforme a la Constitución, y demás legislación aplicable,

se reconoce una igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el derecho que tiene una persona a decidir sobre el rumbo de su relación laboral, cuando se trata de adultos mayores estos derechos se ven restringidos cuando por motivos de edad se les discrimina en el acceso, permanencia y dignificación del trabajo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley Federal del Trabajo, establecen los derechos, así como las condiciones de trabajo con las que debe contar cada trabajador. Sin embargo, aparte de esta regulación, existen otras leyes que sancionan todo tipo de discriminación laboral hacia los adultos mayores, entre las cuales encontramos la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley de los Derechos de las Personas Mayores. Esta última ley define a los adultos mayores como “Aquellas personas que cuenten con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional”. Todas las personas que se encuentren dentro de esta categoría se encuentran protegidas por los derechos otorgados por esta Ley.

A pesar de que existe una gran cantidad de disposiciones que protegen a los adultos mayores en su trabajo, en la práctica siguen existiendo una gran cantidad de condiciones y prácticas discriminatorias. Esto se debe en gran parte a que no se han establecido los mecanismos necesarios para vigilar el cumplimiento de normatividad por parte de los patrones y para erradicar las prácticas discriminatorias de los centros de trabajo.

Principalmente, pueden distinguirse tres momentos fundamentales para el surgimiento y la operación de la relación de trabajo. Dentro de estas fases pueden distinguirse ciertas irregularidades y condiciones discriminatorias hacia los adultos mayores. Dichas fases son las siguientes:

1. Contratación

En un principio, es importante señalar que la discriminación laboral inicia aún antes de que se dé inicio a la relación de trabajo. Ésta suele presentarse desde la etapa de contratación, la cual se encuentra escasamente regulada en la Ley Federal de Trabajo y por la Ley para prevenir y eliminar la discriminación, mediante prácticas discriminatorias en las ofertas de empleo.

Es común que encontremos ofertas de empleo en las que se establecen requisitos bastante estrictos respecto a la edad, género y otras características que no atienden necesariamente a las capacidades y aptitudes de los posibles trabajadores para desempeñar la actividad. Al respecto, el artículo 6o., fracción XXXIII de la LPED establece como práctica discriminatoria el “condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de: embarazo, discapacidad, edad en los términos de la legislación laboral vigente” Por otra parte, el artículo 13 fracción X del mismo ordenamiento señala como una medida general a favor de la igualdad de oportunidades el “fomentar campañas de sensibilización dirigidas a las y los empleadores para evitar toda forma de discriminación en la contratación, capacitación, ascenso o permanencia en el empleo”.

A pesar de que las normas anteriores reconocen este tipo de prácticas como discriminatorias, no establecen un mecanismo o un órgano encargado de vigilar las ofertas de empleo y erradicar aquellas que resulten discriminatorias. Por lo anterior, es necesario que las autoridades laborales tengan la facultad y la obligación de revisar las

ofertas de empleo para verificar que no se impongan condiciones discriminatorias y, en caso de hacerlo, eliminarlas y establecer una sanción en contra del empleador. Además, deben revisarse los procesos de contratación al interior de las empresas para verificar cuáles son los criterios de selección de personal y si éstos atienden a las capacidades y aptitudes de los trabajadores o a otras cuestiones como la edad de los trabajadores.

1. Permanencia:

La estabilidad en el empleo es una garantía social de la que deben gozar todos los trabajadores. Esto implica que deben tener una seguridad y permanencia en el empleo por ser generalmente su fuente principal de ingresos. De esta garantía se deriva que el trabajador sólo puede ser removido de su empleo por alguna de las causas de cesión o terminación de la relación de trabajo señaladas en los artículos 47 y 53 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica, es bastante común en las empresas el despedir a los trabajadores con mayor edad por ser considerados incapaces de seguir desarrollando las actividades de la empresa. Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones no se atiende a la eficiencia ni a la capacidad de los trabajadores para despedirlos, únicamente se toma como referencia su edad.

Por lo anterior, es necesario proteger y garantizar la estabilidad en el empleo de los adultos mayores. Incluso en los casos en los que ya no puedan desempeñar las actividades para las que fueron contratados, se debe obligar al patrón a asignarle otra actividad que pueda desempeñar efectivamente como podría ser la capacitación de personal en el área que venía desempeñando. De esta forma, no sólo se protegería la estabilidad en el empleo sino que además se reconocería la antigüedad y la experiencia adquirida por los trabajadores a lo largo de los años.

1. c) Terminación de la Relación de Trabajo:

En cuanto a la terminación de la relación de trabajo, sólo podrá darse bajo alguno de los supuestos señalados en los artículos 47 y 53 de la LFT. En ninguna de estas disposiciones se establece que el llegar a una edad determinada sea una causa de terminación de la relación de trabajo. Por este motivo, ningún trabajador podrá ser despedido por llegar a edad avanzada siempre y cuando no presente una incapacidad física o mental que le impida el desempeño de su trabajo.

Por otra parte, la Ley del Seguro Social otorga derecho a los adultos mayores de 60 años o de 65 años, según sea el caso, a recibir una pensión por cesantía en edad avanzada o por vejez, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales y queden separados del empleo. Al respecto, es importante señalar que los trabajadores no pueden ser obligados a separarse del empleo y recibir la pensión una vez que cumplan con los requisitos de edad. La separación del empleo, así como el trámite de la pensión debe ser en todo momento un acto libre para el trabajador. La jubilación debe atender a la voluntad y capacidades del trabajador; es decir, no debe ser una decisión arbitraria del patrón pues atentaría con la estabilidad en el empleo de los trabajadores.

De todo lo expuesto anteriormente, se puede observar que las personas adultas mayores no sólo tienen derecho a realizar una actividad remunerada, sino a ser considerados más allá de una simple mano de obra, en razón de que cuentan con la capacidad intelectual suficiente para realizar una labor que los dignifique como personas. Los adultos mayores no carecen de capacidades en virtud de su edad o condiciones de salud, son personas que tienen experiencia en distintos ámbitos y que tienen que ser vistos y respetados como trabajadores; su labor intelectual es aprovechable al igual que la que realiza una persona de mediana edad, por ejemplo. Sin embargo, la realidad en la Ciudad de México y en otras entidades de la República dista mucho de ser protectora del derecho del trabajo de los adultos mayores, quienes una vez que cumplen cierta edad son separados de empleo, o bien, son requeridos únicamente para labores que implican un esfuerzo físico, mas no intelectual. Aspecto del cual, no están disminuidos por la simple razón de su edad o condiciones de salud.

Bibliografía:

Dávalos Morales, José, “Derecho Individual del Trabajo”, vigesimoprimera edición, Editorial Porrúa, México, 2014.

Ruíz Moreno, Ángel Guillermo, “Nuevo derecho de la seguridad social”, Editorial Porrúa, México, 1999.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley de los Derechos de las Personas Mayores

6.- (ARGENTINA) Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, “PPP., Héctor Eduardo y otros c. Peugeot Citroën Argentina S.A.”, 30/05/2008.

2ª Instancia. — Buenos Aires, mayo 30 de 2008.

El doctor Guibourg dijo:

Las partes actora y demandada apelan la sentencia de fs. 2066/2085, que acoge las pretensiones deducidas en el inicio, en los términos de los memoriales de fs. 2086/2093 y fs. 2099/2115 vta., con réplica a fs. 2117/2120 vta. y fs. 2124/2132 vta. La primera se queja porque el magistrado rechaza – a su entender – el reclamo indemnizatorio en concepto de daño moral. También critica el monto en concepto de sanción por el despido discriminatorio ilegítimo. La demandada se queja porque se hace lugar al reclamo en concepto de indemnización por discriminación, pues – según sostiene – no obran elementos de prueba en la causa que lleven a concluir que los actores fueron despedidos en función de su edad y antigüedad en el empleo. Cuestiona la declaración de inconstitucionalidad del tope resarcitorio establecido en el art. 245 de la LCT y la regulación de honorarios a los profesionales actuantes.

Ante todo, señalo que esta parte apela, en lo central, que el magistrado considere que el despido de los actores por reestructuración empresarial encubrió una conducta discriminatoria ilegítima.

En el punto, la Dra. Liliana Noemí Picón sostiene que la libertad de contratación en las relaciones laborales no es absoluta, ya que el derecho del trabajo limita la actividad del empleador y el dependiente mediante el orden público laboral y el principio protector (Despido discriminatorio. Estado actual de la jurisprudencia. Revista Nova Tesis ARTRA de Derecho Laboral y Relaciones del trabajo n° 2, Segmento jurisprudencia temática).

El derecho del trabajo – al tener en cuenta la dignidad humana como principio rector – actúa como freno a todo acto discriminatorio respecto de un trabajador o grupo de ellos, tanto en la celebración como en la ejecución y la extinción del contrato de trabajo.

El ordenamiento jurídico recibe, en el tema en debate, derechos de dos fuentes: la interna, constituida por los arts. 14, 14 bis y 16 de la Constitución Nacional, 17 y 81 de la LCT y 1 de la ley 23592 y la interna, integrada por los tratados con jerarquía constitucional (art. 75 inciso 12), los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. La discriminación – en el sentido de elección o preferencia – es inevitable en todos los actos de la vida y forma parte también de las relaciones laborales; pero, para que en este último ámbito no derive en una conducta ilegítima, es necesario que el tratamiento diferenciado se funde en razones de bien común, mayor eficiencia, laboriosidad o contracción del trabajador a su labor (art. 81 de la LCT). Por lo demás, el art. 17 de la norma legal citada veda el trato desigual entre los trabajadores por motivos sexuales, étnicos, religiosos, políticos, gremiales, etarios y de nacionalidad. Los accionantes – empleados fuera de convenio – alegan en el inicio que fueron despedidos en razón de su edad y antigüedad en el empleo. Por su parte, la empleadora invoca que las cesantías acontecieron en el marco de un proceso de reestructuración empresarial como consecuencia de la grave crisis económico – financiera padecida en el sector automotor entre los años 1999 y 2001. En ese orden de ideas, destaco que los arts. 64 y 65 de la LCT establecen que el empleador tiene amplias facultades para organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento, siempre que estos poderes sean ejercidos con carácter funcional y atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. Si bien las situaciones de discriminación ilegítima son difíciles de acreditar y para ello es preciso acudir a indicios y presunciones, considero que la resolución del presente se centra en el hecho de dilucidar, en modo objetivo, dos cuestiones: a) cuáles fueron los parámetros tomados en cuenta por la empleadora para el diseño de la política de despidos que adoptó en el marco del proceso de reestructuración empresarial; y b) cómo contribuyeron estas medidas en la superación de la invocada crisis económico – financiera. El informe brindado por la Seccional Tres de Febrero de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina a fs. 1502/1510 revela que la demandada inició el procedimiento preventivo de crisis de empresa en el mes de diciembre de 2001, con el objeto de despedir empleados en forma colectiva. Por otra parte, el Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Buenos Aires informa que la accionada promovió el procedimiento establecido en los arts. 98 y siguientes de la ley 24013 con el objeto de “...implementar profundos ajustes en la dotación de la planta de producción de vehículos automóviles, como así también introducir modificaciones organizacionales, que impidan profundizar a futuro el cuadro expulsor de mano de obra que inevitablemente en esta instancia se verifica...” (fs. 1410/1438). En la lectura del acta de la audiencia celebrada ante la autoridad de aplicación el 3/2/02, se observa que los representantes de la empleadora y de la entidad sindical acordaron que “...La empresa, en ejercicio de sus facultades de dirección y organización, considerará, a los efectos de seleccionar al personal comprendido en las desvinculaciones previstas, otorgar el denominado Plan Social a los dependientes de 55 o más años de edad y aquellos que a la fecha tuvieran 20 años o más de desempeño en la compañía. Determinando los restantes

egresos en base a factores de desempeño tales como asistencia y puntualidad, calidad del trabajo, cumplimiento de volúmenes de producción, cumplimiento de disposiciones reglamentarias del Establecimiento, cumplimiento de normas de Seguridad y Medioambiente y compromiso con los objetivos de la Empresa...” (ver a fs. 1432 el punto tercero: Criterios de selección del personal:). La testigo Aguirre – secretaria del sector compras – (fs. 976/983) relata que el 26/11/02 fue despedida por situación de crisis. Agrega que sus jefes inmediatos (Fransoci y Milerut) le comentaron que la dirección general ordenó la cesantía porque era una persona mayor de 50 años y tenía mucha antigüedad en el empleo. Por su parte, Berdina – gerente de finanzas – (fs. 1008/1013) dice que el 31/12/01 fue despedido por reorganización de la empresa. Afirma que el director general (Luis Ureta Sáenz Peña) le informó que iba a ser desvinculado por sobrepasar determinada edad. Refiere, como dato de interés, que el gerente de personal (Teira) le comunicó la decisión de despedir a la secretaria del sector de finanzas (Alicia Urtiola) porque había cumplido 55 años de edad. Vidal Morcelle – responsable del departamento de acción de calidad transversal – (fs. 1035/1038) aduce que fue despedido en setiembre de 2002 por falta de trabajo. Relata que los jefes de relaciones laborales y de personal le comunicaron que la causa de la cesantía era por haber alcanzado los 60 años de edad. Afirma que el tema de las desvinculaciones en razón de la edad y la antigüedad de los dependientes era tratado periódicamente en las reuniones de cuadros y de mandos en las que el declarante participaba debido a su función. Morcelle reconoce que despidió a dos empleados del departamento que tenían 60 y 61 años, en cumplimiento de órdenes impartidas por su superior jerárquico. También agrega que el área de personal y las jefaturas de las diversas áreas eran quienes determinaban el personal a desvincular. Lombardi – área de logística – (fs. 1041/1044 vta.) dice que el 18/5/01 fue despedido por reorganización. Indica que en una reunión de cuadros el gerente de personal explicó que iba a llevarse a cabo una política de despidos de personal a partir de los 60 años, con el objeto de bajar el nivel de edad como en las demás plantas del grupo. Cuesta – jefe del departamento de operaciones de comercio exterior – (fs. 1446/1447 vta.) refiere que el responsable del área de administración de personal del departamento de recursos humanos (Teira) le solicitaba – ante necesidades de orden operativo – prescindir de los servicios de los empleados mayores de 55 años. Si bien asiste razón a la demandada en que el dictamen recaído en el expediente administrativo iniciado ante el INADI – cuyas copias certificadas obran por cuerda – no es vinculante, considero que los testimonios allí aportados revisten utilidad para esclarecer el tema en debate. No me explayaré sobre los testimonios vertidos por Ohno – secretaria de dirección – (fs. 154/156) y Jablonski – jefe de servicio de dirección de calidad – (fs. 157) ya que coinciden con los dichos de Aguirre, Berdina, Vidal Morcelle, Lombardi y Cuesta. Sí me detendré en la declaración brindada por Juan Manuel Teira – gerente de personal industrial al momento de las desvinculaciones –, en tanto dice: “...que fue por reorganización empresarial – los despidos –. Que hubo una caída de producción importante y en función de ello fue necesario adecuar las dotaciones de personal mensualizado, jornalizado y directivo ... otro criterio es el de la edad. En general se considera que hay una relación directa entre la antigüedad y la edad. Si hay que tomar la decisión, la gente que tiene más edad percibe una indemnización mayor, en función de eso se determina – entre otros conceptos – la edad de desvinculación. La mayor parte de los mayores de 60 años fueron despedidos y de hecho, incluso, a nivel gremial, se había

firmado un acuerdo para lograr reducir la dotación de personal, tratando de tener el menor impacto social. Está claro que en el país es muy difícil tener trabajo pero lamentablemente esto no afecta sólo a las personas de cierta franja de edad. Sí está claro que la gente que tenga más de 60 años de edad es la que resulta menos afectada en el momento de efectuar su jubilación por la base de cálculo utilizada para el haber jubilatorio. En todos los casos de desvinculación de este personal se informó la desvinculación con anterioridad a la fecha real de baja que llegó en algunos casos a seis meses ... que la pauta de desvinculación del personal de menos de 60 años fue su desempeño personal...”

Las declaraciones aportadas en la causa y en el expediente administrativo del INADI provienen de personas que han tomado un conocimiento directo de los hechos que relatan, por lo que corresponde reconocerles valor probatorio (arts. 90 de la ley 18345 y 386 del CPCCN).

Este Tribunal dispuso, como medida para mejor resolver, que el perito contador informase el porcentaje de empleados – según franjas etarias – que continuó trabajando para la demandada luego de los despidos. Del cuadro comparativo elaborado por el experto a fs. 2226/2227 surge que, en junio de 2000: a) los dependientes mayores de 55 hasta 60 años representaban 8% de la dotación; y b) los mayores de 60 años sólo representaban 3% del plantel de dependientes.

Los elementos de prueba reseñados dan cuenta acabadamente de que uno de los parámetros que tuvo en cuenta la demandada para el diseño de la política de despidos dispuesta en el marco del proceso de reestructuración empresarial fue la edad de los trabajadores. Repárese en que la empleadora no invoca razones que expliquen la incidencia de esta medida en la superación de la crisis económica – financiera que padeció entre los años 1999 y 2001.

Desde tal perspectiva, considero que la política empresarial de despedir a trabajadores en función de su edad configuró un acto de discriminación ilegítima y por ende, dado que los actores superaban los 55 años al momento de la cesantía, no cabe otra solución que concluir que la demandada actuó en forma discriminatoria al prescindir de sus servicios. Por lo expuesto, corresponde confirmar el pronunciamiento de grado en este aspecto.

En relación con el cuestionamiento de constitucionalidad del tope indemnizatorio que prevé el art. 245 de la LCT, destaco que la apelante se agravia – en concreto – porque el magistrado considera aplicables en el presente los lineamientos sentados en el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación recaído en la causa “Vizzoti Carlos Alberto c/AMSA S.A.” (V. 967 XXXVIII, SD del 14/9/04) (LA LEY, 2004-E, 929).

Nuestro más alto tribunal sostuvo, en el precedente citado, que “...a juicio de esta Corte, no resulta razonable, justo ni equitativo, que la base salarial prevista en el primer párrafo del citado art. 245 de la LCT, vale decir, “la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor”, pueda verse reducida en más de un 33%, por imperio de su segundo y tercer párrafos. De acuerdo con ellos, dicha remuneración no podrá exceder el equivalente a tres veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable. Esta pauta, por cierto, recuerda, conocida jurisprudencia del Tribunal, relativa a que la confiscatoriedad se produce cuando la presión fiscal excede el señalado

porcentaje (Fallos 209:114, 125/126 y 210: 310, 320, considerando 6°, entre muchos otros). Permitir que el importe del salario devengado regularmente por el trabajador resulte disminuido en más de un tercio, a los fines de determinar la indemnización por despido sin justa causa, significaría consentir un instituto jurídico que termina incumplimiento con el debe inexcusable enunciado en el citado art. 14 bis, acerca de que el trabajo gozará de la protección de las leyes, y que éstas asegurarán al trabajador protección contra el despido arbitrario, asimismo, un olvido del citado art. 28 de la Constitución Nacional...”.

Este criterio concuerda, en general, con el que sostuviera esta Sala a partir del caso “Zurueta, Héctor Raúl c/Sebastián Maronese e Hijos S.A. s/Diferencias de Salarios” (SD 71974 del 19/7/96), que luego fue mantenido por mayoría en autos “Rossi Patricia c/San Timoteo S.A. s/Despido (SD 77719 del 31/10/98).

Ahora bien, advierto que Perri, Shiavoni y Minici percibieron un haber inferior al tope de \$ 2.110,14 previsto en el CCT 253/95 y respecto de los restantes actores, su aplicación no importa una reducción del 33% del mejor salario mensual normal y habitual devengado utilizado para el cálculo de la indemnización del art. 245 de la LCT, según se desprende de los términos del escrito de inicio de fs. 24/47, las copias de recibos que obran a fs. 124/130, fs. 171/184, fs. 23/216, fs. 232/244, fs. 255/261, fs. 272/275, fs. 294/300, fs. 320/333, 352/365, fs. 369/383, fs. 387/393, fs. 397/404, fs. 419/427, fs. 430/442 y el anexo II de la pericial contable (fs. 1357/1370) En este contexto, concluyo que la aplicación del tope en este caso concreto no resulta confiscatoria ni lesiona derechos y garantías consagradas en la Constitución Nacional. Propongo, pues, revocar la decisión impugnada en el punto en consideración.

No atenderé el agravio de la actora relativo al rechazo del reclamo indemnizatorio en concepto de daño moral ya que, como bien lo señala el Procurador General del Trabajo en su dictamen de fs. 2242/2243 (ver fs. 2242 vta. in fine), el juzgador no desestima esta pretensión sino que la considera incluida en la determinación cuantitativa que hace respecto del despido discriminatorio (ver fs. 2085, segundo párrafo, del pronunciamiento de grado).

Finalmente, la parte actora se considera agraviada porque se incluye el monto indemnizatorio por despido discriminatorio en el cálculo del resarcimiento establecido en el art. 245 sin la aplicación del tope que los incisos 2 y 3 de la norma legal citada establecen. Asiste razón a la apelante ya que redundaría en resarcimientos diferentes para cada actor, en función de la mayor o menor diferencia entre la retribución de cada uno y el tope del art. 245; esto resulta inaplicable para los actores, que no se hallan afectados por el referido tope. Por eso, ante la gravedad de toda conducta discriminatoria por parte del empleador y el consecuente perjuicio padecido por el trabajador, esta Sala – en casos como el presente – estimo razonable fijar el monto de este reclamo en una suma equivalente a 13 salarios mensuales, solución análoga al criterio adoptado por la Ley de Contrato de Trabajo al fijar reparaciones para los casos de despido por causa de matrimonio o de embarazo (arts. 178 y 182 de la LCT, 165 inciso 3 del CPCCN; “Parals, Liliana Verónica c/Bandeira S.A. s/Despido” SD 88.311 del 22/11/6, “Veira, Mónica Patricia c/Editorial Perfil S.A. s/Despido” SD 88.908 del 12/7/007, “Almazan, Alejandra c/Atento Argentina S.A. y otro s/Despido” SD 89.725 del 16/5/08).

Ahora bien, observo que la demandada no impugna puntualmente el modo de calcular la sanción por despido discriminatorio. Sentadas estas premisas, corresponde verificar si la aplicación del criterio sostenido por el Tribunal deriva – en el caso concreto – en una violación al principio de reformatio in pejus: Actores.PPPP

Despido discriminatorio s/sentencia Ira. instancia.\$ 2.796,38 x 36 períodos [...] En definitiva y en virtud de las consideraciones aquí vertidas, corresponde mantener lo decidido en grado respecto a los coactores LLL y BBBi y revocar el pronunciamiento de la instancia previa en el punto en relación con los restantes coactores. Así, los demandantes resultan acreedores a las sumas resaltadas, consignadas en el cuadro. En definitiva y en virtud de las consideraciones expuestas, propongo modificar el fallo apelado y fijar el monto de condena en la suma de \$ 415.260,01 más los intereses admitidos en grado.

El modo de resolver el pleito lleva a dejar sin efecto la distribución de costas y la regulación de honorarios en la instancia previa, por lo que se torna abstracto el tratamiento de las apelaciones al respecto. Auspicio imponer las costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada vencida en lo principal que decide (art. 68 del CPCCN). En atención a la importancia y extensión de las labores desarrolladas en ambas instancias por las representaciones letradas de las partes actora, demandada y del perito contador, así como a las normas arancelarias vigentes, propongo regular los honorarios en el 20%, 17% y 8% del monto de condena e intereses, a calcular en la etapa prevista en el art. 132 de la ley 18.345 (art. 38 de la ley 18.345, leyes 21839 y 24432, decreto ley 16638/57).

Respecto de la adición del Impuesto al Valor Agregado a los honorarios, esta Sala ha decidido en la sentencia nro. 65.569 del 27 de setiembre de 1993, en autos “Quiroga Rodolfo c/Autolatina Argentina S.A. s/Accidente – Ley 9.688”, que dicho impuesto es indirecto y, por lo tanto, grava al consumo y no la ganancia, por lo que debe calcularse su porcentaje que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional. En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Compañía de Combustibles S.A. s/Recurso de Apelación” (C. 181 XXIV del 16 de junio de 1993), donde sostiene “que no admitir que el importe del impuesto al valor agregado integre las costas del juicio – adicionárselo a los honorarios regulados – implicaría desnaturalizar la aplicación del referido tributo, pues la gabela incidiría directamente sobre la renta del profesional, en oposición al modo como el legislador concibió el funcionamiento del impuesto”.

Propongo hacer saber a la obligada al pago de los honorarios de abogados y procuradores –excepto los trabajadores– que a aquéllos se adicionará, en caso de corresponder, el monto relativo a la contribución del inciso 2 art. 62 ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires bajo apercibimiento de comunicar el incumplimiento a la Caja de Seguridad Social para Abogados de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CASSABA) mediante oficio de estilo en la oportunidad procesal correspondiente (art. 80 ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y punto II Acordada CSJN Nro. 6/05). Voto, en consecuencia, por: I.- Modificar el fallo de grado y fijar el monto de condena en la suma de \$ 415.260,01, según la distribución dispuesta precedentemente; II.- Imponer las costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada y regular los honorarios de las representaciones letradas de las partes actora, demandada y del perito contador por su actuación en ambas instancias en el 20%, 17% y 8% del monto de condena e intereses, a calcular en la etapa prevista en el art. 132 de la ley 18.345, proporción que

no incluye la incidencia del impuesto al valor agregado; III.- Hacer saber al obligado al pago del honorario de abogados y procuradores que, en caso de corresponder, deberá adicionar al monto de la regulación el de la contribución prevista en el inciso 2) del artículo 62 de la ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y que el obligado a afrontar las costas del juicio deberá adicionar, en ocasión de abonar la tasa de justicia, la contribución prevista en el inciso 3 del citado artículo 62, todo bajo apercibimiento de comunicar la situación a CASSABA (art. 80 de la ley 1181 G.C.B.A. y punto II Acordada CSJN Nro. 6/05).

El doctor Eiras dijo:
Que adhiero al voto que antecede por compartir sus fundamentos. Por ello, el Tribunal RESUELVE: I.- Modificar el fallo de grado y fijar el monto de condena en la suma de CUATROCIENTOS QUINCE MIL DOSCIENTOS SESENTA CON 1/100 CENTAVOS (\$ 415.260,01), según la distribución dispuesta precedentemente; II.- Imponer las costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada y regular los honorarios de las representaciones letradas de las partes actora, demandada y del perito contador por su actuación en ambas instancias en el 20%, 17% y 8% del monto de condena e intereses, a calcular en la etapa prevista en el art. 132 de la ley 18.345, proporción que no incluye la incidencia del impuesto al valor agregado; III.- Hacer saber al obligado al pago del honorario de abogados y procuradores que, en caso de corresponder, deberá adicionar al monto de la regulación el de la contribución prevista en el inciso 2) del artículo 62 de la ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y que el obligado a afrontar las costas del juicio deberá adicionar, en ocasión de abonar la tasa de justicia, la contribución prevista en el inciso 3 del citado artículo 62, todo bajo apercibimiento de comunicar la situación a CASSABA (art. 80 de la ley 1181 G.C.B.A. y punto II Acordada CSJN Nro. 6/05). Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase. —Ricardo A. Guibourg. —Roberto O. Eiras.