

T/ 398

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DEL INTERIOR
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA
MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE
MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y
MEDIO AMBIENTE
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Montevideo, 31 OCT 2012

Señor Presidente de la
Asamblea General
Cr. Danilo Astori

El Poder Ejecutivo tiene el honor de dirigirse a ese Alto Cuerpo a fin de remitir, para su consideración, un Proyecto de Ley referente al empleo juvenil, procurando dar una respuesta integral a la problemática del empleo en general y el vínculo entre trabajo y educación en particular.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Uruguay se ha constituido en los últimos años en un ejemplo en materia de promoción del Trabajo Decente. Esta característica destacable se basa en progresos constatables en cualquiera de las dimensiones de este concepto que se considere: creación de empleos, garantía de los derechos de los trabajadores, extensión de la protección social y promoción del diálogo social.

13/001/50/2012

En un sentido complementario, Uruguay ha sido también un ejemplo de que es posible acompañar el crecimiento económico con la generación de empleo y la mejora de los ingresos del trabajo.

La Administración del Presidente Mujica ha enfatizado la necesidad de dar continuidad a este proceso virtuoso, a través del sostenimiento de un crecimiento económico importante en un ciclo de más largo alcance que los que históricamente ha conocido el País en las últimas décadas, manteniendo la totalidad de las dimensiones hasta ahora contempladas en la estrategia de gobierno. Esto último significa que se busca no sólo mantener el proceso de crecimiento, sino también crecer con calidad: aumentando la inversión productiva y de largo plazo (y desestimulando la especulativa y de corto plazo), mejorando la redistribución de la riqueza, reduciendo de la pobreza y eliminando la indigencia, generando empleos productivos, mejorando los ingresos del trabajo, extendiendo la protección social, progresando en la igualdad de oportunidades y de trato, eliminando el trabajo infantil y profundizando la democracia a través del diálogo social.

En este enfoque del crecimiento, el Trabajo Decente no es una consecuencia espontánea del crecimiento del PIB y el libre juego de los mercados. Es, por el contrario, un enfoque que orienta y guía el funcionamiento de los mercados hacia los objetivos prioritarios de la sociedad y, en particular, hacia la creación de trabajos dignos.

Las políticas de empleo cumplen un papel fundamental en la estrategia de crecimiento así definida, porque a la vez que son funcionales al objetivo de alcanzar tasas de crecimiento económico elevadas (lo que permite acelerar la generación de empleo de calidad), contribuyen a mantener el rumbo de la estrategia general de crecimiento con Trabajo Decente.

El presente proyecto de ley tiene como objetivo contribuir a mejorar la inserción laboral de los y las jóvenes, facilitando el acceso a las primeras experiencias laborales, a la compatibilización entre estudio y trabajos, a la capacitación y formación. Este proyecto no puede ser pensado en forma aislada del resto de políticas y programas de empleo y formación juvenil

que lleva adelante el Gobierno, sino que debe ser pensada en forma complementaria y articulada.

A continuación se presenta un breve diagnóstico de la situación de los y las jóvenes en el mercado laboral que justifica el presente proyecto de ley.

I. Breve diagnóstico situación de los y las jóvenes en relación al empleo y educación

Según datos del censo del año 2011 hay 731.082 jóvenes entre 15 y 29 años de edad, lo que representa un 22.2% de la población total del país. La distribución por sexo de los y las jóvenes es bastante similar, representando un 50,04% los varones y 49,96% las mujeres. En cuanto a la distribución en el territorio nacional, cabe destacar que el 41,4% de las personas jóvenes viven en Montevideo, mientras el resto se distribuye en el interior del país.

En los últimos años han existidos importantes avances para toda la población en materia de empleo y pobreza, entre otros aspectos. Sin embargo al aproximarnos a algunos indicadores se observa que la población joven se encuentra en situaciones desfavorables respecto al resto de la población, así como también se ve atravesada por problemáticas específicas que deben ser abordadas por políticas públicas que contemplen esta especificidad. Es necesario también incorporar en cada indicador la diferenciación por sexo, para dar luz en las desigualdades existentes entre varones y mujeres.

Según la Encuesta Continua de Hogares (ECH 2011) la incidencia de la pobreza afecta al 13.7% del total de la población de nuestro país, sin embargo afecta a un 15, 3% de las personas jóvenes; mientras que la indigencia afecta a un 0,6% de las personas jóvenes.

La pobreza afecta a un 21,3% de los jóvenes entre 15 y 17 años y la distribución por sexo es similar. En el siguiente tramo de edad, jóvenes de 18 a 24 años, la pobreza afecta a un 13,3% de los y las jóvenes, acentuándose en este tramo la diferencia entre varones y mujeres, representando a un 12,4% y un 14% respectivamente. Por último, entre 25 y

29 años la pobreza afecta al 12%, presentándose mayores diferencias entre varones y mujeres, representando a un 9,8% y 13,9% respectivamente.

Tasas de actividad, empleo y desempleo en los y las jóvenes

En primer lugar, es importante considerar que en base a la ECH 2011 la población económicamente activa entre 15 y 29 años, corresponde a un 27,7% de la PEA total del país. Esta cifra indica la relevancia de generar acciones que atiendan a esta población, para mejorar el acceso a un trabajo decente, en tanto representa una proporción de la importante en la actualidad que será clave para el desarrollo de nuestro país.

En segundo lugar, hay que considerar que la incorporación al mercado de empleo de los y las jóvenes, se da de manera progresiva, por lo que aumenta en la medida que observamos tramos de edad más altos. Esto se debe a que los más jóvenes optan porque su actividad central sea estudiar y también por su condición de dependencia respecto a los hogares de origen, que no siempre hacen necesario obtener un ingreso propio. Sin embargo, se evidencia que los y las jóvenes más pobres tendrán más necesidades de incorporarse tempranamente al mercado laboral, con poca formación y en situación de precariedad. La tasa de actividad para los y las jóvenes entre 15 y 17 años es de 19,2%, para los y las jóvenes entre 18 y 24 años de 71,2% para los y las jóvenes entre 25 y 29 años de 87,5%. Si hacemos la diferenciación por sexo, las tasas de actividad, al igual que en el total de la población, son más altas en varones que en mujeres jóvenes. Se reflejan brechas de género en la participación de mujeres y varones en el mercado laboral.

Si analizamos el porcentaje de la población juvenil empleada, existen fundamentalmente diferencias en los más jóvenes entre varones y mujeres que van disminuyendo a medida que aumenta la edad. Entre los 15 y los 17 años, los varones representan el 74,4% de la población empleada, mientras que las mujeres representan el 25,6%; entre los 18 y 24 años la relación es de 59,7% de varones y 40,7% de mujeres; y entre los 25 y 29 años un 54,7%

de varones y un 45,3% de mujeres (INE: 2011). Puede interpretarse según los datos que las brechas de género entre varones y mujeres disminuyen con el incremento de la edad pero se sostienen en todos los tramos.

La tasa de desempleo general, se situó en el 2011 en un 6,0% siendo un 6,2% para Montevideo y un 5,8% para el interior del país. En cuanto a la diferenciación por sexo, el desempleo se ubica en 7,7% en las mujeres y en un 4,5% en los varones. En el año 2006 (primer año de cobertura nacional de la ECH), la tasa de desempleo general se ubicó en 11%, representando 8,2% para los varones y 14,2% para mujeres.

Si observamos los datos para la población joven, entre 15 y 24 años, la tasa de desempleo se ubicó cerca del 28% en 2006, mientras que en 2011 se ubicó en 17,8%; a pesar de los avances la tasa de desempleo juvenil es cerca de tres veces mayor a la tasa de desempleo general. A su vez, las mujeres jóvenes están desfavorecidas en relación a los varones, alcanzando en 2011 un 21,7% de desempleo, frente a un 14,5% de los varones. En el año 2006, las cifras de desempleo juvenil por sexo alcanzaban al 34% y 23% respectivamente. Estos datos indican que a pesar de los avances, persisten desigualdades para la emancipación en las personas jóvenes producto del cruce de la edad y el sexo. Las personas más jóvenes, y específicamente las mujeres, representan un grupo poblacional en situación de vulnerabilidad social en relación al mercado de trabajo.

Así como la edad y el sexo inciden en el acceso de los y las jóvenes a un empleo, existen otros clivajes como la etnia-raza, situación socioeconómica, e identidad de género que operan como factores de discriminación social afectan de manera particular y más desigual las oportunidades de obtener un empleo decente a los y las jóvenes.

Otra de las problemáticas fundamentales al momento de ingresar al mercado laboral para los y las jóvenes, refiere a la informalidad. Según el Segundo Informe de la ENAJ (2010), el 93% de los y las jóvenes accedieron a un primer empleo (este informe considera primer empleo a aquel que tiene una frecuencia mayor a 3 meses de corrido como asalariado privado) y en dicho

empleo el 55% no hacía aportes jubilatorios, y un 14% no lo hacía por la totalidad del salario. En cuanto a los y las jóvenes entre 20 y 29 años de edad, el 44% de los varones y el 29% de las mujeres tuvieron su primera experiencia laboral antes de cumplir los 18 años.

Por último cabe destacar los mecanismos utilizados para ingresar al mercado laboral, siendo mayoritarios los relacionados con vínculos particulares representando un 72%, seguidos por los universales (agencias de empleo, avisos, concursos, etc.) representando un 22%, siendo los restantes a través de instituciones de capacitación (3%), trabajo por cuenta propia (2%) y programas públicos (1%). Se evidencia que será determinante para los y las jóvenes que busquen acceder a un empleo el capital social que posean al momento de comenzar esta búsqueda, siendo relevante pensar en programas universales que puedan equilibrar estas diferencias.

Educación y empleo

El nivel educativo y la formación alcanzada por las personas será determinante de la calidad del empleo al que podrán acceder y de la remuneración que recibirán por el mismo.

Aproximadamente 100 mil jóvenes estudian y trabajan, lo que implica un desafío en términos de compatibilización de ambas actividades.

La tasa de desempleo de los jóvenes que estudian (18%) es superior a la tasa de desempleo de los jóvenes que no estudian (11%), acentuándose esta diferencia en el rango de edad entre 18 a 24 años.

Existen también importantes diferencias en la búsqueda de empleo de los jóvenes que estudian, respecto a los que no estudian. Mientras que entre los primeros el 66% busca trabajo con condiciones especiales, entre los segundos solamente el 32% requiere condiciones especiales. Entre los jóvenes que estudian la principal condición que requieren es que el trabajo esté relacionado con sus conocimientos o experiencia (43%) y en segundo lugar que la jornada sea de baja carga horaria (31%). Entre los jóvenes que no estudian, la baja carga horaria es mencionada en tercer lugar (9%).

La dimensión laboral y la dimensión educativa en la vida de los y las jóvenes constituyen eventos claves para la integración social. Estas dimensiones deberían articularse y hacer sinergia en las trayectorias juveniles de manera flexible y complementaria. Sin embargo, los datos reflejan que los y las jóvenes en nuestro país transitan por una o por otra dimensión con pocas estrategias de conciliación debido a las exigencias de cada ámbito (educación-empleo) y los puntos de partida de los y las jóvenes.

II. Antecedentes

La Ley N° 16.783, de 3 de octubre de 1997 sobre empleo juvenil creó cuatro figuras contractuales (primer contrato laboral para egresados, becas de trabajo, aprendizaje y aprendizaje simple) con el fin de incentivar el empleo de jóvenes en su primera experiencia laboral, acordando beneficios tributarios a las empresas (exoneración de aportes patronales a la seguridad social) a fin de facilitar la contratación. Los diversos tipos de contratos tenían una población objetivo singular, con la consiguiente regulación particular de cada una de las modalidades (en cuanto a la edad máxima, plazo, requisitos curriculares, etc.).

La aplicación de la Ley tuvo en el programa Pro-joven de la Junta Nacional de Empleo su mayor usuario, en tanto incorporó el mecanismo en buena parte de sus propuestas de capacitación dentro del marco mayor de las políticas de formación profesional que implementó desde 1993 la Junta Nacional de Empleo; y en el Programa de Primera Experiencia Laboral del Instituto Nacional de la Juventud, generando oportunidades de becas en organismos estatales y empresas privadas. Asimismo, fue utilizada por el INAU.

La norma, que fue objeto de críticas (por no tener el impacto esperado en el desempleo juvenil, por implicar altos costos burocráticos y por afectar derechos laborales de las y los trabajadores jóvenes), quedó en desuso a partir de la aprobación de la Ley N°18.083, de 27 de diciembre de 2006, que derogó los incentivos antes mencionados.

En el marco del contexto económico, social y político-institucional actual en relación a la situación del empleo juvenil, un conjunto de instituciones públicas y de la sociedad civil han articulado para el acuerdo y generación de un nuevo marco normativo sobre el empleo juvenil.

Desde el ámbito gubernamental han liderado este proceso el Instituto Nacional de la Juventud del Ministerio de Desarrollo Social (INJUMIDES), la Unidad de Empleo Juvenil del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Asimismo, ha participado en diferentes instancias la Oficina de Planificación y Presupuesto (OPP) y la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC).

La necesidad de un nuevo marco normativo sobre el empleo juvenil se expresó en el Plan Nacional de juventudes (2011-2015) en su eje de Emancipación de la siguiente manera: *“se elaborará de manera interinstitucional e intersectorial una nueva Ley de Empleo Juvenil. Esta fijará mecanismos legales en diversos ejes que favorezcan principalmente a aquellas poblaciones jóvenes, de entre 18 y 24 años, que presentan mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral: mujeres, afrodescendientes, transexuales y jóvenes con baja calificación”*. (PNJ, 2010:46).

Asimismo, como resultado del Diálogo Nacional por el Empleo convocado por el MTSS en Mayo de 2011, en su primer eje “El Empleo y la formación de los jóvenes”, (Sub tema: educación y formación profesional) surge el acuerdo de: “Actualizar el marco normativo para el desarrollo de prácticas formativas y primera experiencia laboral, de forma que establezca marcos de acción claros, dando garantías a los trabajadores y empleadores”.

Estos dos eventos en conjunto con otras iniciativas e instancias de diálogo gubernamental y con organizaciones juveniles configuraron un escenario de acuerdo interinstitucional para la formulación de una nueva ley de empleo juvenil que se trabajó de manera coordinada durante el 2011 hasta la fecha.

La nueva Ley de Empleo Juvenil constituye una herramienta necesaria para

dar sustento y/o potenciar al conjunto de programas integrantes de la política de empleo juvenil. Su objetivo es fijar mecanismos legales en diversos ejes que favorezcan principalmente a aquellas poblaciones jóvenes que presentan mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral. A continuación, se presenta el objeto, los principios, componentes y capítulos del proyecto de ley de empleo juvenil.

III. Contenidos de la Ley

El presente proyecto de ley, tal como lo establece su artículo 1º *tiene por objeto promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales.*

A tal efecto, se regulan instrumentos tendientes a generar oportunidades para el acceso al mundo del trabajo en relación de dependencia, así como la realización de prácticas laborales en el marco de programas educativos y de formación y la promoción de emprendimientos juveniles autónomos.

En su artículo 2º instituye como principios rectores de los programas, planes y modalidades contractuales de empleo y formación para jóvenes: El trabajo decente y sus diversos componentes de respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales, el empleo e ingresos justos, la no discriminación por razones de edad, género, sexo, orientación sexual, etnia, nivel socio económico o de cualquier otro tipo, la protección social y el diálogo social; y el tripartismo.

En su capítulo II se definen las bases para la promoción del trabajo decente juvenil, estableciendo la coordinación de los diversos organismos públicos competentes para la articulación de las ofertas educativas y formativas, en el seguimiento al tránsito entre educación y trabajo, el establecimiento de acciones en la orientación e intermediación laboral y en el aseguramiento de la calidad en el empleo de las y los jóvenes.

En el capítulo III se establecen modalidades contractuales aplicables al sector privado, indicándose: los organismos públicos competentes para su

otorgamiento y promoción; los requisitos que deberán cumplir los empleadores que incorporen jóvenes bajo dichas modalidades; y las condiciones en que deberán ser contratados los jóvenes.

En el propio capítulo III se definen:

a)- Los diversos estímulos que se ofrecen a los empleadores para la contratación de jóvenes bajo las distintas modalidades: subsidios; utilización gratuita de mecanismos de selección y seguimiento ofrecidos por el Estado; difusión de la participación de las respectivas empresas en los programas de promoción del empleo juvenil.

b)- Las condiciones que regulan la celebración de los contratos de Primera Experiencia Laboral, de Práctica Laboral para Egresados y de Trabajo Protegido Joven.

En el capítulo IV se establecen las condiciones de los contratos de Primera Experiencia Laboral en los Organismos Estatales y Organismos Públicos no Estatales; estableciéndose acciones afirmativas para personas jóvenes mujeres, afrodescendientes, con discapacidad y trans.

En el capítulo V se instituyen las medidas de promoción de la compatibilidad de las actividades laborales de los y las jóvenes con la continuidad de sus estudios: subsidios a los empleadores que acuerden una reducción horaria de los jóvenes de entre 16 y 24 años que se encuentren estudiando; subsidios a los empleadores que otorguen días de licencia por estudio adicionales a los establecidos obligatoriamente; y la prohibición de establecer horarios rotativos para los jóvenes que cumplan las condiciones antedichas, siempre y cuando por razones fundadas la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no disponga de excepciones.

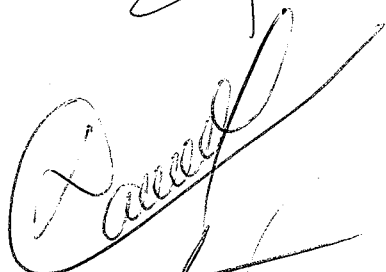
En el capítulo VI se marca la definición de emprendimientos juveniles; y se encomienda a los organismos públicos y personas públicas no estatales competentes, llevar adelante programas específicos de acceso al crédito y de asistencia técnica para estos emprendimientos.

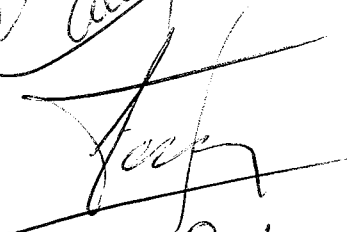
Finalmente se derogan la Ley N° 16.873, de 3 de octubre de 1997 y la Ley

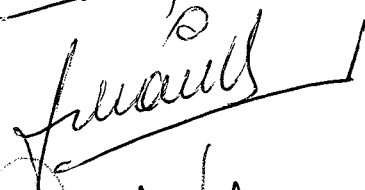
Nº 18.531, de 14 de agosto de 2009 y demás disposiciones que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

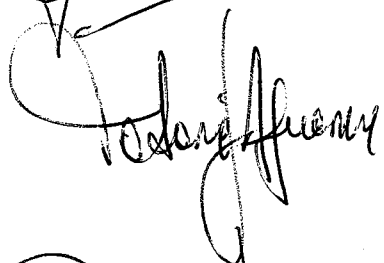

JOSÉ MUJICA
Presidente de la República

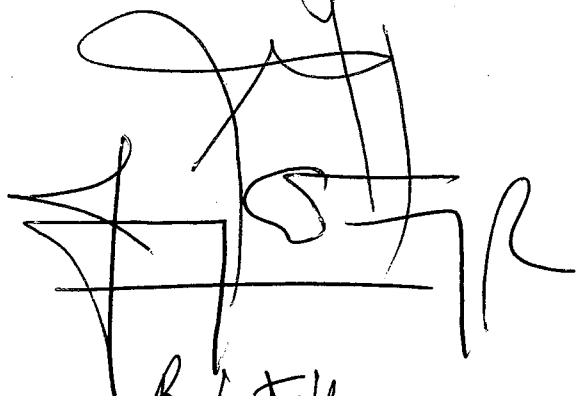




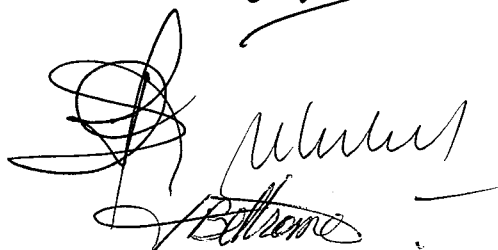


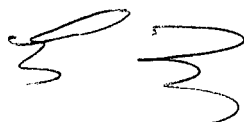


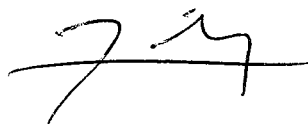












PROYECTO DE LEY

CAPÍTULO I: PRINCIPIOS

Sección única

Artículo 1° (Objeto).- La presente Ley tiene por objeto promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales.

A tal efecto, regula instrumentos tendientes a generar oportunidades para el acceso al mundo del trabajo en relación de dependencia, así como la realización de prácticas laborales en el marco de programas educativos y de formación y la promoción de emprendimientos juveniles autónomos.

Artículo 2° (Principios).- Son principios rectores de los programas, planes y modalidades contractuales de empleo y formación para jóvenes:

1. El trabajo decente y sus diversos componentes de respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales, el empleo e ingresos justos, la no discriminación por razones de edad, género, sexo, orientación sexual, etnia, nivel socio económico o de cualquier otro tipo, la protección social y el diálogo social;
2. El tripartismo y la responsabilidad, participación y compromiso:
 - a) Del sector público, en la planificación, orientación y supervisión de los planes y programas en materia de formación profesional y empleo juvenil.
 - b) De las empresas y organizaciones del sector privado, en la generación de empleo decente y en la colaboración en materia de formación.
 - c) De las organizaciones de trabajadores, en la promoción y defensa de los derechos de los y las trabajadoras jóvenes.
 - d) De las instituciones de formación, en el diseño, capacitación, seguimiento y apoyo a los programas de trabajo y empleo juvenil.
 - e) De las personas jóvenes, en el desarrollo de sus competencias y en la definición e implementación de sus trayectorias laborales y educativas.

CAPÍTULO II: DE LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE JUVENIL

Sección única:

Artículo 3º. (Coordinación).- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social elaborará y articulará las acciones y programas de promoción del trabajo decente juvenil en coordinación con el Ministerio de Educación y Cultura, el Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto Nacional de la Juventud, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, la Administración Nacional de Educación Pública, el Banco de Previsión Social y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.

Artículo 4º. (Contenidos).- La coordinación a que refiere el artículo 3 de la presente Ley tendrá competencias en materia de articulación de las ofertas educativas y formativas, en el seguimiento al tránsito entre educación y trabajo, el establecimiento de acciones en la orientación e intermediación laboral y en el aseguramiento de la calidad en el empleo de las y los jóvenes.

En particular, la promoción del trabajo decente juvenil implicará:

1. Vincular más eficazmente las acciones de los organismos públicos con competencia en materia de promoción del trabajo juvenil, y en educación y formación, así como con las iniciativas tripartitas y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
2. Generar información específica sobre la actividad económica a los efectos del análisis de la evolución y la proyección del empleo en lo que afecta a la población joven.
3. Promover la articulación, cooperación y complementación entre las demandas de calificación y de competencias laborales y el sistema educativo formal y no formal.
4. Desarrollar dispositivos específicos que atiendan la particularidad de las y los jóvenes en la orientación e intermediación laboral.
5. Dar seguimiento y apoyo a las inserciones laborales.

6. Facilitar la formalización, el acceso al crédito, la asistencia técnica y el seguimiento a emprendedores y microempresarios jóvenes.

La promoción del trabajo decente juvenil deberá tener en consideración la situación de las personas jóvenes provenientes de los hogares de menores recursos, velando especialmente por quienes tengan cargas familiares, o se encuentren desvinculadas del sistema educativo.

CAPÍTULO III: MODALIDADES CONTRACTUALES EN EL SECTOR PRIVADO

Sección Primera: Disposiciones generales

Artículo 5º. (Organismos competentes para su otorgamiento y promoción).- El Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, el Instituto Nacional de la Juventud, la Administración Nacional de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional deberán promover la inserción laboral de jóvenes en empresas privadas mediante las modalidades contractuales establecidas en la presente Ley. Las disposiciones del presente capítulo no serán aplicables a las personas públicas no estatales ni a las empresas que tengan participación estatal.

Los contratos que se celebren deberán ser autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 6º. (Requisitos de los empleadores).- Las empresas u organismos que incorporen jóvenes en el marco de las modalidades contractuales establecidas en las secciones segunda a quinta del presente capítulo deberán:

- a) Acreditar que se encuentran en situación regular de pagos con las contribuciones especiales de seguridad social.
- b) No haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, ni haber realizado envíos al seguro por desempleo durante los 90 (noventa) días anteriores a la contratación ni durante el plazo que durare la misma, respecto de trabajadores que realicen iguales o similares tareas o funciones a las que

la persona joven contratada vaya a realizar en el establecimiento, con excepción de aquellas rescisiones fundadas en notoria mala conducta.

Asimismo, quedan exceptuadas aquellas actividades en las que por su naturaleza se celebran contrataciones zafrales y no serán consideradas aquellas contrataciones con plazo determinado. Por razones fundadas y a petición de parte interesada, se podrán establecer otras excepciones.

Todas las excepciones deberán ser autorizadas expresamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

c) El porcentaje de personas empleadas a través de las modalidades establecidas en la presente Ley no podrá exceder el 20% (veinte por ciento) de la plantilla permanente en la empresa.

Aquellas empresas con menos de 10 (diez) trabajadores podrán contratar un máximo de 2 (dos) personas. El límite de contratación podrá modificarse cuando se trate de empresas en expansión o en período de instalación y de puestos de trabajo nuevos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 7º. (Condiciones).- Podrán ser contratadas bajo las modalidades preceptuadas en la presente Ley las personas jóvenes a partir de los 15 (quince) años y hasta la edad máxima establecida para cada una de las modalidades previstas en las secciones segunda, tercera y cuarta del presente capítulo.

En caso de ser contratadas personas menores de 18 (dieciocho) años se las protegerá contra el desempeño de cualquier tipo de trabajo peligroso, nocivo para su salud o para su desarrollo físico, espiritual, moral o social, prohibiéndose todo trabajo que no le permita gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o que entorpezca su formación educativa, siendo de aplicación las demás disposiciones del Capítulo XII del Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 17.823, de 7 de setiembre de 2004 y sus modificativas).

En la relación laboral de las y los trabajadores jóvenes podrá preverse un

plazo de prueba por un plazo no mayor de 3 (tres) meses.

El salario y las condiciones de trabajo de las personas jóvenes contratadas se ajustarán a lo dispuesto en las leyes, laudos y convenios colectivos vigentes.

Artículo 8°. (Seguridad social).- Las y los jóvenes que se contraten bajo las modalidades previstas en las secciones segunda a cuarta del presente capítulo, deberán ser inscriptos en los organismos de seguridad social, gozando de todos los derechos y beneficios establecidos en las normas laborales vigentes y de todas las prestaciones de seguridad social, incluyendo el derecho al Seguro Nacional de Salud, con excepción del subsidio del seguro por desempleo.

Artículo 9°. (Autorización).- El Poder Ejecutivo reglamentará el mecanismo de autorización y fiscalización de las modalidades contractuales establecidas en las secciones segunda a quinta del presente capítulo.

Artículo 10°. (Régimen de estímulos para las empresas).- Las empresas privadas que empleen jóvenes bajo las modalidades establecidas en el presente capítulo gozarán de los siguientes beneficios:

- a) En la modalidad de trabajo protegido y promovido prevista en los artículos 16 a 18 de la presente Ley se establece un subsidio parcial del salario del beneficiario en los términos de las normas aplicables al programa Objetivo Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- b) En la modalidad de primera experiencia laboral regulada en el artículo 12 de la presente Ley, se establece un subsidio de hasta el 25% (veinticinco por ciento) de las retribuciones mensuales del trabajador sujetas a montepío. El monto máximo de subsidio será el 25% (veinticinco por ciento) calculado sobre la base de \$10.800 (diez mil ochocientos pesos uruguayos). El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará, dentro de ese máximo, una graduación tomando en cuenta la situación familiar, social y económica del beneficiario, el tiempo de trabajo y la presentación de planes de capacitación por la empresa en relación con el beneficiario.

- c) En la modalidad de práctica laboral para egresados prevista en los artículos 13 a 15 de la presente Ley el subsidio consistirá en el 15% (quince por ciento) de las retribuciones mensuales del trabajador sujetas a montepío. El monto máximo de subsidio será el 15% (quince por ciento) calculado sobre la base de \$10.800 (diez mil ochocientos pesos uruguayos).

El monto base del cálculo de los subsidios establecidos en los literales b y c se actualizará en enero de cada año, de acuerdo a la variación del valor del Índice Medio de Salario (IMS).

Los subsidios establecidos en el literal a), se financiarán con cargo a las partidas asignadas al programa Objetivo Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecido en el artículo 586 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010. Los subsidios establecidos en los literales b) y c) así como los artículos 25 y 26, 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 y administrado por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.

- d) Utilización gratuita de los servicios de selección y seguimiento ofrecidos a través de los organismos responsables de ejecutar los respectivos programas de empleo juvenil.
- e) Un mecanismo de etiquetado que el Poder Ejecutivo establecerá para las empresas que participen en cualquiera de las modalidades contractuales previstas. La reglamentación regulará las características de dicho etiquetado.
- f) Difusión de la participación de la empresa y su marca, por medio de los canales de comunicación que dispongan los organismos públicos involucrados.

Artículo 11°. (Deberes genéricos del empleador).- Las empresas contratantes deberán colaborar con la formación y capacitación de los

jóvenes en todas las modalidades de promoción del trabajo decente juvenil. Asimismo, deberán extender una constancia que acredite la experiencia realizada por el joven en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento, el desempeño en el trabajo y las competencias adquiridas.

Sección Segunda: De los contratos de Primera Experiencia Laboral

Artículo 12°. (Plazo y Condiciones).- Las contrataciones de Primera Experiencia Laboral no podrán ser inferiores a 6 (seis) meses ni exceder de un año. El joven beneficiario podrá ser contratado bajo esta modalidad por una sola vez.

Podrán ser contratadas bajo esta modalidad las personas jóvenes de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que no hayan tenido experiencia formal de trabajo, por un plazo mayor a 90 (noventa) días corridos. A efectos de dicho computo, no se tomarán en cuenta los aportes realizados en el marco de la participación en programas de trabajo protegido y promovido.

Sección Tercera: De la práctica laboral para egresados

Artículo 13°. (Plazo y Condiciones).- Las contrataciones de práctica laboral para egresados podrán ser convenidas entre empleadores y jóvenes de hasta 29 (veintinueve) años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos y por un plazo entre 6 (seis) meses y un año.

Ningún joven podrá ser contratado bajo la modalidad de práctica laboral para egresados en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 12 (doce) meses en virtud de la misma titulación.

Artículo 14°. (Instituciones educativas).- La contratación de práctica laboral para egresados sólo podrá concertarse cuando el joven trabajador acredite, fehacientemente, haber egresado de centros públicos o privados habilitados de enseñanza técnica, comercial, agraria o de servicios, en la forma y las condiciones que establezca la reglamentación.

El Poder Ejecutivo podrá establecer, por vía reglamentaria, otras instituciones que habiliten la contratación bajo la presente modalidad.

Artículo 15°. (Correspondencia formación/trabajo).- El puesto de trabajo y la práctica laboral para egresados deberán ser, en todos los casos, adecuados al nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante.

Sección Cuarta: Del trabajo protegido joven

Artículo 16°. (Definición).- Será considerado trabajo protegido joven el desarrollado en el marco de programas que presenten alguno de los siguientes componentes:

- a)- Un acompañamiento social de los beneficiarios que comporte asimismo la supervisión educativa de las tareas a realizarse;
- b)- Subsidios a las empresas participantes.
- c) Capacitación al joven.

Los programas podrán combinar etapas formativas en el aula con etapas laborales a realizar en empresas del sector productivo en forma simultánea o alternada.

Artículo 17°. (Ámbito subjetivo).- Los programas de trabajo protegido tendrán como beneficiarios a jóvenes menores de 30 (treinta) años, en situación de desempleo, pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

La determinación de la situación de vulnerabilidad socioeconómica se realizará en los términos del artículo 2° de la Ley N° 18.227, de 22 de diciembre de 2007 y su reglamentación.

Artículo 18°. (Plazo del contrato).- El plazo de la contratación deberá estar en función de los cometidos del programa respectivo, y no podrá ser inferior a 6 (seis) meses ni exceder los 18 (dieciocho) meses.

Sección Quinta: De la práctica formativa en empresas.

Artículo 19°. (Definición).- La práctica formativa en empresas es aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos de forma que permita al o la joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridas por la realidad productiva.

El Poder Ejecutivo fijará los requisitos que deberán cumplir las propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral para participar en la presente modalidad.

Artículo 20°. (Condiciones).- La institución educativa y la empresa acordarán por escrito las condiciones de trabajo del o de la joven, las que deberán ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La práctica formativa no podrá exceder de un máximo de 60 (sesenta) horas ni representar más del 25% (veinticinco por ciento) en la carga horaria total del curso, sin que sea menester contar con una remuneración asociada al trabajo realizado.

Los y las jóvenes que realicen estas prácticas formativas deberán estar cubiertos por el Banco de Seguros del Estado.

La empresa deberá contribuir en la formación del joven durante el desarrollo de la práctica formativa en la empresa. Al finalizar la práctica la empresa deberá brindar al joven una constancia de la realización de la misma, así como una evaluación de su desempeño; esta última también será proporcionada a la institución educativa que corresponda.

CAPÍTULO IV: DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL EN EL ESTADO Y EN PERSONAS PÚBLICAS NO ESTATALES

Sección Única: De los contratos de Primera Experiencia Laboral

Artículo 21°. (Organismos competentes para su otorgamiento).- El Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, el Instituto Nacional de la

Juventud, la Administración Nacional de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional podrán acordar contrataciones de Primera Experiencia Laboral con organismos públicos estatales o no estatales.

Artículo 22°. (Condiciones especiales).- Los contratos de primera experiencia laboral a que refiere el artículo anterior de la presente Ley, se regularán por las siguientes condiciones especiales:

- 1) El salario a abonar será el previsto en el artículo 51 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010 para el caso de los becarios;
- 2) La duración del tiempo de trabajo no podrá exceder de 30 (treinta) horas semanales.

Artículo 23°. (Acciones de discriminación positiva).- Los Organismos del Estado y las Personas Públicas no Estatales deberán contratar jóvenes bajo la modalidad de Primera Experiencia Laboral en un número al menos equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de sus contrataciones anuales de Becarios y Pasantes.

El 50% (cincuenta por ciento) del total de contrataciones de primera experiencia laboral beneficiará a mujeres jóvenes, el 8% (ocho por ciento) a personas jóvenes afro descendientes, el 3% (tres por ciento) a personas jóvenes con discapacidad y el 2% (dos por ciento) a personas trans.

Los porcentajes mínimos no serán exigibles si no existiera un número suficiente de postulantes presentados en los llamados.

El Poder Ejecutivo determinará por vía reglamentaria los mecanismos de verificación del cumplimiento de los deberes establecidos en la presente disposición.

CAPÍTULO V: DE LA PROMOCION DE LOS ESTUDIOS DE LAS PERSONAS JÓVENES TRABAJADORAS

Sección única

Artículo 24° (Continuidad en los estudios)-- El Estado deberá promover la

compatibilidad de las actividades laborales de los jóvenes con la continuidad de sus estudios.

Artículo 25°. (Reducción del horario por estudios).- Los empleadores que reduzcan el horario de aquéllos trabajadores de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que se encuentren cursando estudios curriculares de educación primaria, secundaria básica o superior, educación técnico profesional superior, enseñanza universitaria de grado y terciaria de naturaleza pública o privada habilitada por el Ministerio de Educación y Cultura, realizando cursos en el marco del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional u otros reconocidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrán optar por uno de los siguientes beneficios:

- 1) Un subsidio del 20% (veinte por ciento) del valor de la hora de trabajo, en caso de reducción de 1 (una) hora en la jornada laboral.
- 2) Un subsidio del 40% (cuarenta por ciento) del valor de cada hora de trabajo, en caso de reducción de 2 (dos) horas en la jornada laboral.

La jornada resultante de la reducción del tiempo de trabajo no podrá ser inferior a 4 (cuatro) horas diarias.

El Poder Ejecutivo reglamentará las condiciones de acceso y mantenimiento de los beneficios establecidos.

Artículo 26°. (Subsidio a la licencia por estudios).- Los empleadores que otorgaren hasta 8 (ocho) días de licencia por estudios adicionales a los preceptuados en la Ley N° 18.458, de 2 de enero de 2009, a trabajadores de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que se encuentren cursando los estudios curriculares a que refiere el artículo 25° de la presente Ley, percibirán un subsidio equivalente al 40% (ochenta por ciento) del salario correspondiente a cada día de licencia adicional concedida.

El Poder Ejecutivo reglamentará las condiciones de acceso y mantenimiento de los beneficios establecidos.

Artículo 27°. (Compatibilización con los horarios de estudios).- Los empleadores no podrán establecer un régimen de horario rotativo a aquél

personal de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que se encuentre cursando los estudios determinados en el artículo 25 de la presente Ley.

Por razones fundadas, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá disponer excepciones a lo dispuesto en el inciso anterior.-

CAPÍTULO VI: DE LOS EMPRENDIMIENTO JUVENILES

Sección única

Artículo 28°. (Definición).- Por emprendimiento juvenil se entiende a toda iniciativa de tipo productivo en el cual se cumplan las siguientes condiciones:

- a) que la dirección del emprendimiento sea ejercida por un o una joven, o que intervengan en ella al menos un 51% (cincuenta y uno por ciento) de jóvenes de entre 18 (dieciocho) y 29 (veintinueve) años de edad.
- b) que el emprendimiento no tenga más de 5 (cinco) años de iniciado.

Artículo 29°. (Financiamiento).- Los organismos crediticios del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de acceso al crédito para el fomento de emprendimientos juveniles, con intereses y plazos de exigibilidad preferenciales.

Artículo 30°. (Asistencia técnica).- Los organismos del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de asistencia técnica para el desarrollo de emprendimientos productivos juveniles.

Artículo 31°. (Cooperativas sociales juveniles).- Las cooperativas sociales creadas al amparo de la Ley N° 17.978, de 26 de junio de 2006, gozarán de los beneficios establecidos en el presente capítulo, en cuanto no contradigan los beneficios otorgados por el artículo 7 de dicha Ley.

CAPÍTULO VII: DISPOSICIONES FINALES

Sección única

Artículo 32º: Derógase la Ley N° 16.873 de 3 de octubre de 1997 y la Ley N° 18.531, de 14 de agosto de 2009 y demás disposiciones que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

