



Ministerio  
**de Trabajo y  
Seguridad Social**

T/197

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS**

Montevideo, - 9 JUN. 2021

Señora Presidenta de la Asamblea General.

El Poder Ejecutivo tiene el honor de dirigirse a esa Asamblea General a fin de remitir, para su consideración, un proyecto de Ley referente a políticas activas de empleo para jóvenes, trabajadores mayores de 45 años y personas con discapacidad.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La promoción del empleo es un objetivo central del gobierno. La combinación de la política económica con políticas sectoriales procura que la mayor parte de la población económicamente activa encuentre un lugar en el mercado de trabajo.

El presente proyecto de Ley se enmarca en ese esfuerzo y constituye un componente de las políticas activas de empleo, llevada adelante por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en respuesta a las vulnerabilidades coyunturales que presenta el mercado de empleo en general, agravada por los efectos de la pandemia del COVID 19, así como a otras de carácter estructural como las que afectan a los jóvenes, los mayores de 45 años que han perdido sus empleos y las personas con discapacidad, adoptando además un sesgo de discriminación positiva en favor de las mujeres.

En este sentido el proyecto procura facilitar, a través de incentivos y subsidios, el acceso a una actividad laboral remunerada ya sea por cuenta propia o ajena de los mencionados colectivos. Algunas de estas herramientas han venido siendo aplicadas con escasa cobertura y poco impacto en relación con los fines para los que se crearon. En ese sentido el presente proyecto de Ley se presenta con el fin de mejorar las existentes e incorporar nuevas herramientas,

de modo de facilitar el acceso y la utilización de las mismas por parte de los empleadores a efectos de incorporar trabajadores de los sectores vulnerables mencionados.

### **Caída del empleo.**

Luego de un ciclo de crecimiento económico sostenido, a mediados de 2014 el país inicia un proceso de caída de la actividad económica que se vio gradualmente reflejada en los principales indicadores de la economía, la producción y el trabajo.

En ese periodo, los tres principales indicadores del mercado de empleo comenzaron a mostrar signos de estancamiento y, en algunos casos, de progresivo deterioro.

A su vez, la situación se agravó a partir del 13 de marzo 2020 como consecuencia de las medidas restrictivas de la movilidad, adoptadas por el Poder Ejecutivo como forma de disminuir los riesgos sanitarios en la población.

A esta afectación general aguda, se deben agregar las fuertes afectaciones más permanentes al empleo en varios sectores de actividad cuyo funcionamiento fue afectado por la emergencia sanitaria, tales como el turismo, las actividades culturales, deportivas y educativas.

La tasa de desempleo promedio anual, que para 2015 se ubicaba en el 8.3%, tuvo una leve caída en los años 2016 y 2017 alcanzando las cifras de 7,8% y 7,9% respectivamente, para ubicarse en el 2018 en el mismo nivel del 2016, iniciándose luego un incremento para 2019 y 2020, con un 8,9% y 10,5% para cada año.

Similar impacto se observa en la tasa de actividad, que en 2017 alcanzó un promedio anual de 62,9%, 62,4% en 2018, 62,2% en 2019 registrándose en 2020 un 61,3%.

Por su parte, la demanda de empleo o de mano de obra, medida a través de la tasa de empleo, inició un ciclo decreciente cerrando 2017 con un 57,9%, 2018 con 57,2%, 2019 con 56,7%, hasta alcanzar en 2020 el 54,9%.

Otra de las variables que muestran el deterioro del empleo es la medición del número de trabajadores que pasaron a ser beneficiarios del subsidio por



desempleo. En este caso, se trata de los trabajadores privados, dependientes formales que representan aproximadamente el 50% de la población económicamente activa.

Aquí cabe distinguir dos mediciones distintas del seguro de desempleo. Por una parte, el total de personas que mes a mes acceden al subsidio (beneficiarios) y, por otro, las personas que por primera vez acceden al seguro de desempleo (altas)<sup>1</sup>.

Analizando los promedios anuales de beneficiarios del seguro de desempleo, entre el 2015 y 2019 los promedios rondaron los 45.000 beneficiarios mientras que en 2020 esta cifra se disparó alcanzando un promedio anual de 110.000 personas.

Se observan valores decrecientes en el nivel de beneficiarios entre los años 2015 y 2017, momento a partir del cual el mismo comienza a crecer moderadamente, hasta alcanzar un promedio de 45.000 personas durante el año 2019.

Pero, en 2020 se produce un crecimiento explosivo en los meses inmediatos a la declaración de la emergencia sanitaria, llegando a la cifra de 185.000 durante los meses de abril y mayo, para luego iniciar un proceso de reducción que culmina con alrededor de 77.000 trabajadores en seguro de paro en noviembre y diciembre de 2020.

En cuanto a las altas al seguro de desempleo, entre el 2015 y 2019 presentaban promedios anuales de 10.000 personas por mes, pasando en 2020 a casi 29.000.

### **Inequidades en el ingreso y mantenimiento del empleo.**

Este deterioro del mercado de trabajo es general pero afecta de manera desigual a sectores con dificultades estructurales para acceder al mercado de trabajo: los jóvenes que buscan trabajo por primera vez y los mayores de 45

---

<sup>1</sup> Los beneficiarios son contabilizados en cada mes que gozan del subsidio, mientras las altas captan a la persona únicamente en el mes que inicia el usufructo del seguro (dejando de contabilizarla los meses ulteriores en los que cobrará el seguro). Dicho de otro modo, los beneficiarios son el "stock" total de personas cobrando el seguro en un determinado mes, mientras las altas son el "flujo" o nuevos envíos al seguro de desempleo en un mes particular.

años que han perdido sus empleos. A su vez, entre estos, las mujeres presentan una dificultad adicional de acceso al empleo.

También ocurre lo mismo con las personas con discapacidad que poseen una muy baja tasa de inserción laboral, a pesar de las normas existentes que exigen la contratación de un determinado porcentaje de personas con discapacidad tanto en el sector público (Ley N° 18.651 ) como en el sector privado (Ley N° 19.691).

Los jóvenes en particular históricamente han encontrado mayores dificultades para ingresar al mercado de trabajo. Cuando la tasa de empleo aumenta y se generan nuevas oportunidades, suelen ser los últimos en incorporarse al mismo y son los primeros desplazados cuando el empleo cae en coyunturas desfavorables como la actual.

La tasa de desempleo por edad para todos los años nos muestra que, a medida que aumenta el tramo etario la tasa de desempleo es menor, siendo los jóvenes quienes presentan mayores tasas de desocupación.

Tomando sólo la evolución anual en el periodo 2018-2020, se observa un crecimiento del desempleo en todos los tramos etarios, con excepción de los que tienen 61 años y más, que en el año 2020 mantienen una tasa de desempleo invariable con respecto al año 2019. En tanto los tramos de menor edad son quienes presentan un mayor incremento porcentual en el último año respecto al anterior. La variación observada para quienes tienen entre 25 y 39 años es de 1,7 puntos porcentuales, mientras que las personas comprendidas entre los 14 y 24 años sufrieron un crecimiento de 5,4 puntos porcentuales.

La situación de los jóvenes que además de encontrarse fuera del sistema de empleo formal, no están participando de ninguna de las diferentes ofertas educativas es más preocupante aún, dada la vulnerabilidad que supone no formar parte de ninguna de las dos principales agencias de integración social, tal como son la educación y el trabajo.

Según la última Encuesta Nacional de Adolescentes y Juventud, realizada en el año 2013 la población joven de entre 15 y 24 años que no estudia en el sistema educativo formal, ni trabaja en forma remunerada y no realiza algún tipo de



capacitación era de un 13,97%. A partir de 2017 el porcentaje se mantiene con cierta estabilidad en torno al 16,6%.

De todos modos, es necesario precisar que en ese universo de jóvenes coexisten diversas situaciones. Están los que no trabajan ni estudian ni buscan empleo y los que se encuentran buscando un empleo de manera activa, y los que están desarrollando quehaceres del hogar.

A partir del 2014 se configura una distribución relativamente estable en tercios de las diferentes categorías.

Por ejemplo, en 2017, el 38.4% de los jóvenes que no estudian ni trabajan, se encontraban buscando empleo; a su vez, el 32.3% no realizaban tareas en el hogar ni buscaban empleo y, finalmente, el 29.3% sólo realizaban quehaceres del hogar.

Considerando que una tercera parte de la población joven está trabajando de forma no remunerada, dado que se ocupan de las tareas del hogar y del cuidado de personas dependientes, y teniendo en cuenta que la mayoría busca empleo, se advierte que la conceptualización de jóvenes que no estudian, no tienen empleo ni reciben capacitación contiene heterogéneas situaciones, muchas de las cuales son problemáticas estructurales que impactan negativamente en su desempeño tanto laboral como educativo y que las políticas públicas deben abordar para revertir los aspectos negativos, reconociendo y potenciando la tendencia a incorporarse en el mercado de trabajo, tal como se pretende abordar en este proyecto de Ley.

Por último, la tasa de desempleo entre los jóvenes de 15 a 24 años es el triple de la tasa de desempleo de la población económicamente activa. Por ejemplo, en julio de 2019 la tasa general de desempleo para el total de la población era de 9.1% mientras que entre los menores de 25 años alcanzaba a 27.3% y un año más tarde, en plena pandemia, la tasa de desempleo general se ubicaba en 10.6%, mientras que entre los menores de 25 años llegaba al 33.3%.

Por otra parte, de acuerdo con el análisis comparado, Uruguay tiene una tasa de desempleo juvenil que se ubica entre los cinco países de América Latina con mayor porcentaje.

Resulta, entonces, evidente que la problemática del desempleo juvenil es un grave problema que afecta a nuestra sociedad desde hace ya mucho tiempo.

Otro sector de la población que sufre particularmente los efectos del desempleo, es el que se compone de aquellas personas que tienen más de 45 años.

La combinación de factores como las trayectorias educativas y laborales asociadas a un conjunto restringido de competencias y habilidades, una salida abrupta del mercado y las exigencias cada vez más rigurosas y competitivas para acceder a los empleos disponibles hacen que este colectivo encuentre mayores dificultades para cumplir con su objetivo de reinserción.

Por esta razón se entiende que una combinación de factores, tales como la facilidad para la recalificación a través de la capacitación profesional y los incentivos a la contratación de estos favorecerán las chances de alcanzar una nueva oportunidad laboral cuando el mercado laboral reinicie un ciclo expansivo.

En este caso, el grupo de edad de los mayores de 45 años no exhibe tasas elevadas de desempleo, pero existe evidencia que demuestra que aquellos mayores de 45 años que pierden su trabajo se encuentran en graves dificultades para recuperarlo.

El otro grupo para el que se establecen incentivos para su contratación es el de personas con discapacidad.

En lo que respecta a las personas con discapacidad, según los datos del Censo de Población Nacional del año 2011, el 15,8 % del total de la población del país presenta alguna discapacidad. Esta proporción se mantiene tanto en la zona urbana como rural y los mayores porcentajes se muestran en los tramos de 46 a 59 años (16,5%) datos que reflejan la misma situación que a nivel mundial.

La sanción de la Ley N° 18.418, del año 2008, que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley N°18.651, de Protección Integral a los Derechos de las Personas con Discapacidad de marzo de 2010, reflejan una nueva coyuntura nacional e internacional que se enmarca



en el modelo que parte del reconocimiento del derecho de estas personas a ser incluidas plenamente en la sociedad, incluyendo el mercado laboral.

En consonancia con ese espíritu, la Ley N°18.651, establece cuotas para el ingreso de personas con discapacidad al Estado, lo que supone no solamente el reconocimiento de su derecho al trabajo, sino el compromiso del Estado de garantizar su ejercicio.

En la misma línea, en octubre de 2018 se promulgó la Ley N°19.691, sobre promoción del trabajo para personas con discapacidad en el ámbito privado que incorpora cuotas para el ingreso de estas en las empresas privadas, así como regulaciones en materia de accesibilidad y estabilidad laboral.

Si bien esta norma marca un nuevo hito en lo que refiere a la promoción del trabajo de este colectivo, ante la actual situación sanitaria y la retracción del mercado laboral, se considera oportuno reforzar la batería de medidas de promoción ya existentes, a través de subsidios que beneficien también a los empleadores con menos de 25 trabajadores permanentes, lo que supone dar un paso más en aras de la promoción del empleo de este sector de la población que ha sufrido especialmente los avatares de la actual coyuntura a nivel mundial.

Por otra parte, y con relación a las mujeres, entre los años 2018 - 2020 si bien se observa un incremento del desempleo en ambos sexos, la tasa femenina muestra una mayor aceleración. En efecto, en el último año (2020) los varones exhiben una tasa del 8,6%, mientras que el de las mujeres se ubica casi cuatro puntos por encima, 12,4%. La brecha que se había logrado disminuir, se vuelve a ensanchar en los últimos tres años de análisis.

Con relación a los ingresos según sexo, también se observan, igualmente, inequidades que luego de un período donde estas se fueron achicando, aunque mínimamente, estas diferencias se vuelven a acentuar en los últimos años, coincidentemente con el aumento de las tasas de desempleo.

Si se analiza el total de asalariados (privados y públicos) y su ingreso salarial (considerando trabajo principal y secundario) promedio por hora, la brecha de

ingresos salariales cambia su tendencia, aumentando en el año 2019 nuevamente la brecha, que alcanza al 3,7%.

Si bien, aún no contamos con los datos del último año, es altamente probable suponer que la brecha se acentuará, dada la crisis sanitaria mundial, generada por el Covid-19, que como ya se ha demostrado ha afectado más a las mujeres que a los varones.

En efecto, las mujeres tienen mayor probabilidad de ocuparse en empleos precarios, sobre todo las que provienen de los hogares con menores ingresos y están sobre representadas en los sectores más afectados por la crisis (pymes, comercio, domésticas, cuidados y educación).

Por lo tanto, la definición del alcance subjetivo del proyecto de Ley presentado tiene un fundamento muy claro en los datos sobre la realidad laboral orientándose a impulsar medidas de subsidio focalizadas en estos grupos sociales a efectos de promover la mejora de su inserción laboral.

#### **Escaso impacto y cobertura de las medidas y herramientas vigentes.**

La búsqueda de respuesta a la situación de algunos de los mencionados colectivos tiene antecedentes que se inscribieron en el marco de la ejecución de la Ley de Empleo Juvenil 19.133, de 20 de setiembre de 2013, en la redacción dada por la Ley 19.689, de 29 de octubre de 2018 y su Decreto Reglamentario N° 115/015, de 27 de abril de 2015, en la redacción dada por el Decreto N° 89/019, de 29 de marzo de 2019, y sobre la ejecución del Programa Temporal de Subsidio al Empleo, establecido por la Ley de Promoción al Empleo N° 19.689, de 29 de octubre de 2018, y su Decreto Reglamentario N° 89/019, de 29 de marzo de 2019.

El impacto que han tenido estas normas en el incremento del empleo de los colectivos más vulnerables ha sido muy escaso.

La Ley de Empleo Juvenil N° 19.133, tuvo por objeto promover el trabajo decente de las personas jóvenes de 15 a 29 años y, para ello, se establecieron una serie de incentivos y beneficios destinados a las empresas del sector privado que contraten dentro del marco normativo o utilicen las herramientas de promoción de estudio de trabajadores y trabajadoras jóvenes.



Para acceder a los beneficios establecidos en esta Ley se debe realizar un conjunto de trámites a través de la Plataforma Vía Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Ley comenzó a ejecutarse en 2015 y desde esa fecha sólo ha alcanzado a 8.619 contrataciones en el sector privado, que se desglosan de la siguiente manera:

Año	Primera exp.laboral	Práctica laboral para egresados	Trabajo protegido joven	TOTAL
2015	110	1	278	389
2016	331	2	261	594
2017	239	0	841	1080
2018	341	1	1993	2335
2019	522	0	2656	3178
2020	85	1	957	1043
TOTAL	1628	5	6986	8619

A su vez, desde enero de 2019, con las modificaciones introducidas por la Ley N°19.689, las contrataciones de prácticas formativas remuneradas se enmarcan en el Proyecto “Acercando Educación y Trabajo”, que promueve la formación de tipo dual o en alternancia. En este marco, se realizaron solamente un total de 129 contrataciones de práctica formativa remunerada hasta la fecha. Un total de 1.083 empresas realizaron postulaciones y 221 utilizaron el mecanismo de intermediación desde 2015 hasta ahora, para acceder a los beneficios de la Ley de Empleo Juvenil (varias empresas utilizaron ambos mecanismos).

De estas empresas, 937 realizaron contrataciones por la Ley, de las cuales 373 fueron a través del servicio de intermediación con los Centros Técnicos de Empleo y 8.246 a través de postulaciones directas:

Modalidad	Intermediación	Particular	Total
Primera experiencia laboral	18	1610	1628

Práctica laboral para egresados	0	5	5
Trabajo protegido joven	355	6631	6986
Total	373	8246	8619

Respecto a las personas jóvenes menores de 18 años, se registraron 1.132 personas contratadas por la Ley de Empleo Juvenil en las modalidades de Primera Experiencia Laboral y Trabajo Protegido Joven.

Las prácticas formativas en empresas fueron modificadas a través de la Ley 19.689. Hasta dicha reforma, podían ser remuneradas o no remuneradas sin tramitar excepción alguna, por lo que las autorizaciones de las prácticas no remuneradas consistían en una gestión con controles similares a las demás aprobaciones.

Luego de las modificaciones introducidas por la Ley N°19.689, la aprobación de las prácticas no remuneradas requería de una autorización excepcional, incluyéndose la consulta previa a INEFOP.

A partir de 2015 se aprobaron 2.512 prácticas no remuneradas, de las cuales 734 se aprobaron a partir de la modificación de la Ley N°19.689, (526 en 2019 y 208 en 2020).

El beneficio de reducción del horario de trabajo por estudio se ha otorgado en 6 casos desde 2015 a la fecha. El beneficio de licencia por estudio se ha otorgado en 85 casos desde 2015 a la fecha.

En suma, se identifica una clara ineficiencia entre los recursos destinados a financiar estos instrumentos y su efectiva utilización, razón por la que es necesario revitalizar los instrumentos, crear nuevos y ampliar los beneficiarios.

Con respecto a lo establecido en la Ley N°19.689, que buscaba incentivar la contratación de personas de distintas edades en situación de vulnerabilidad, durante los dos años de vigencia, 2019 y 2020, se ha subsidiado el empleo de apenas 1.420 trabajadores; y de los fondos asignados a estos programas se había ejecutado, apenas, el 10% del total.

En lo que respecta al cumplimiento de la Ley N°19.691, si bien el registro de empleadores creado por la norma no es obligatorio, la inscripción al mismo es



la que habilita el acceso por parte de estos empleadores a los beneficios previstos por la Ley.

Se ha advertido por parte de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral que las solicitudes de inscripción han disminuido en los últimos tiempos lo que puede suponer, por un lado, la baja en la contratación de nuevo personal y por el otro, el desinterés del sector empresarial vinculado a los beneficios previstos en la norma.

Se considera por tanto necesario generar nuevos incentivos para estimular la contratación de personas con discapacidad e incluir también a los empleadores con menos de 25 trabajadores permanentes, dando un paso más en la promoción del trabajo de las personas con discapacidad.

El objetivo es, entonces, rediseñar la normativa destinada a promover el empleo dirigido a las poblaciones vulnerables indicadas con el objetivo de aumentar el apoyo del Estado a la inclusión laboral de los sectores con menor inserción laboral.

### **Contenidos del Proyecto de Ley**

El Proyecto de Ley se organiza en once capítulos.

En el primer capítulo se establecen los objetivos y principios rectores que otorgan sustento político y programático al presente proyecto de Ley; así como se establece el ámbito subjetivo de la norma señalando que las poblaciones que serán consideradas a los efectos de la promoción del empleo serán los jóvenes, mayores de 45 años y personas con discapacidad, así como con un apoyo diferencial para las mujeres pertenecientes a estos grupos sociales.

Por otra parte, se establece el papel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la dirección y ejecución, así como la función de coordinación con las diferentes Secretarías de Estado, organismos y personas públicas no estatales. También se precisan los incentivos y subsidios, estableciéndose los montos y límites generales en los que se enmarcan más adelante los diferentes programas.

En el capítulo segundo, se desarrollan las modalidades de promoción del trabajo decente que acompañan y enmarcan el enfoque de los incentivos y subsidios proyectados.

En el tercer capítulo se establecen las condiciones generales para el acceso a los diferentes programas contenidos en la presente norma.

En tal sentido se establecen los requisitos que deben cumplir los empleadores para acceder a los beneficios de subsidio que se otorgan. También se definen los requisitos que deberán cumplir los trabajadores pertenecientes a los diferentes grupos sociales que serán beneficiados mediante la contratación.

El contenido del subsidio a los empleadores que contraten bajo las modalidades previstas en este proyecto consiste en créditos asignados con respecto a obligaciones tributarias con el Banco de Previsión Social.

Para ello las empresas no podrán ser deudoras del Banco de Previsión Social, la Dirección General Impositiva o el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los montos de los subsidios deberán estar en proporción a la carga horaria contratada y el porcentaje de trabajadores subsidiados no podrá superar el 20% de la plantilla de trabajo de la empresa por cada grupo social beneficiario.

Tampoco el empleador podrá haber despedido o enviado trabajadores al seguro de paro en los 90 días previos a hacer uso del subsidio ni durante la duración del subsidio a trabajadores de la misma categoría laboral de los que se contraten.

Se ratifica la especificidad de la autorización del INAU para los contratos de jóvenes entre 15 y 18 años, también se establecen los plazos de los contratos de trabajo y se definen los periodos de prueba, el salario y las condiciones de trabajo, los deberes genéricos de los empleadores con relación a los beneficiarios, así como el cumplimiento de los beneficios comunes a todas las modalidades contractuales, y finalmente, los mecanismos de autorización y fiscalización de los diferentes componentes de los programas.

También se establece la prohibición para el empleador de contratar trabajadores con los que exista un cierto grado de parentesco.



El capítulo cuarto está referido a los programas de promoción del empleo de jóvenes. Se enumeran las cinco modalidades establecidas en el proyecto de Ley: (a) subsidio temporal para contratación de jóvenes desempleados, (b) contratos de primera experiencia laboral, (c) práctica laboral para egresados, (d) trabajo protegido y (e) prácticas formativas.

En cada una de las secciones que componen el capítulo se desarrollan las condiciones para cada uno de los programas.

La sección primera de este capítulo refiere al subsidio temporal para la contratación de jóvenes en situación de desempleo. En este programa se promueve la contratación de jóvenes de 15 a 29 años en situación de desempleo continuo superior a 12 meses o discontinuo superior a 15 meses en 24 meses considerados. El monto máximo del subsidio será de \$ 9.000 (actualizado anualmente por IMS) por un máximo de 12 meses.

La sección segunda refiere a los contratos de primera experiencia laboral. Este programa está dirigido a jóvenes de 15 a 24 años sin experiencia laboral formal superior a 90 días. Prevé un subsidio por la contratación de jóvenes varones equivalente a \$ 6.000 y de jóvenes mujeres \$ 7.500 (actualizables anualmente por IMS); la duración será de 12 meses, pero en caso de que continúe el vínculo laboral se mantendrá la exoneración de aportes patronales mientras dure la relación laboral o hasta que el trabajador cumpla 25 años.

La sección tercera describe la modalidad de práctica laboral para egresados. En este caso el programa se dirige a jóvenes de 15 a 29 años egresados de centros públicos o privados habilitados de enseñanza técnica, comercial, agraria o de servicios. El subsidio referirá a un empleo vinculado con la titulación obtenida por el joven y el puesto de trabajo deberá estar definido en relación con el nivel de titulación alcanzado.

El monto del subsidio alcanzará al 15% del salario correspondiente y no podrá exceder el 15% de un salario mínimo nacional. El plazo del subsidio será de un mínimo de 6 hasta un máximo de 12 meses.

La cuarta sección de este capítulo se dedica a la descripción del programa de trabajo protegido joven.

Este programa está dirigido a jóvenes de 15 a 29 años en situación de desempleo que pertenezcan a hogares con ingresos por debajo de la línea de pobreza establecida por el INE. Deberá brindarse acompañamiento social y capacitación a sus beneficiarios. El monto del subsidio podrá alcanzar hasta el 80% de la retribución del joven con un monto máximo que no podrá superar el 80% de dos salarios mínimos nacionales. Su duración será por un mínimo de seis meses y un máximo de doce meses.

La quinta sección abarca la modalidad de las prácticas formativas. En este caso, los beneficiarios serán jóvenes de 15 a 29 años que realicen una práctica formativa requiriendo del acuerdo entre una empresa y una institución educativa. La remuneración al joven deberá ser, al menos, equivalente al 75% del salario mínimo establecido para la categoría laboral en que se desempeñe, en proporción a las horas efectivamente trabajadas. Las condiciones laborales serán acordadas entre la empresa y la institución educativa y aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El monto del subsidio a la empresa contratante podrá alcanzar hasta el 50% del 75% de la remuneración correspondiente al salario mínimo nacional de la categoría ocupacional de que se trate, calculado sobre las horas que se remuneren. El plazo del subsidio será de doce meses.

En el capítulo quinto, se establecen las condiciones para la realización de los contratos de primera experiencia laboral en el Estado y en las personas públicas no estatales, determinando los organismos competentes para su otorgamiento.

En el capítulo sexto, se establecen los beneficios específicos para los trabajadores mayores de 45 años, a través de dos modalidades.

La primera es un beneficio para trabajadores de esa edad en situación de desempleo, que abarca a aquellos mayores de 45 años que se encuentran en situación de desempleo continuo por más de 12 meses o discontinuo de 15 meses en 24 meses.



En estos casos el monto del subsidio será de \$ 7.000 mensuales, para el caso de mujeres se elevará a \$ 8.000 y si tuviera personas a cargo aumentará a \$ 9.000. El plazo del subsidio será de doce meses.

La segunda modalidad corresponde a trabajo protegido. En este caso el trabajador mayor de 45 años en situación de desempleo deberá pertenecer a hogares con ingresos por debajo de la línea de pobreza establecida por el INE. El monto del subsidio podrá alcanzar hasta el 80% de la retribución del trabajador con un monto máximo que no podrá superar el 80% de 2 SMN y el plazo de este subsidio será entre 6 y 12 meses.

El capítulo séptimo se refiere a las personas con discapacidad. En este caso se presenta un programa para aquellas personas con discapacidad en situación de desempleo continuo de más de 12 meses o discontinuo de 15 meses en 24 meses. El monto del subsidio previsto será de \$ 7.000 mensuales, en caso de mujeres se elevará a \$ 8.000 y si tuviera personas a cargo aumentará a \$ 9.000. El plazo del subsidio será de 12 meses.

En este caso, se establece que este subsidio no será acumulable con los establecidos específicamente para las personas con discapacidad previstos en la Ley N° 19.691.

En el capítulo octavo se establece la necesidad de promover la continuidad del estudio precisándose los estudios reconocidos y se pauta el régimen horario de modo tal de hacerlo compatible con este fin.

En el capítulo noveno, se le otorga la facultad al Estado para formular programas crediticios y de asistencia técnica para aquellos emprendimientos iniciados por jóvenes, personas mayores de 45 años o personas con discapacidad que no tengan más de 2 años de iniciados. También se extiende a Cooperativas integradas por estos grupos sociales beneficiarios.

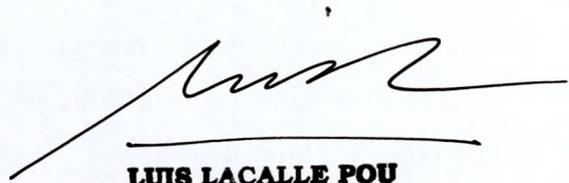
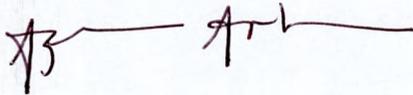
En el capítulo décimo se señalan los montos y fuentes de financiamiento de los programas previstos en el proyecto de Ley.

En tal sentido, establece un monto anual de \$ 730 millones de pesos para el año 2021 y de \$ 704 millones de pesos para el año 2022. Este financiamiento incluirá dos fuentes de recursos. Una parte, cuyo destino será la financiación

de programas de empleo juvenil, provendrá del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, mientras que el resto será de cargo de rentas generales.

Por último, en el capítulo undécimo se refieren las derogaciones de las normas preexistentes.

Sin otro particular, saludo a la Sra. Presidenta con la mayor consideración.



**LUIS LACALLE POU**  
**Presidente de la República**



## PROYECTO DE LEY

### CAPÍTULO PRIMERO

#### OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS. DESARROLLO.

##### Sección Primera

##### Objetivos y principios rectores

**Artículo 1. (Finalidad y objetivos. Ámbito subjetivo de aplicación).**

La presente Ley tiene por finalidad el desarrollo de políticas activas de empleo dirigidas a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada, ya sea por cuenta propia o ajena, de los jóvenes entre 15 y 29 años, de los trabajadores mayores de 45 años y de personas con discapacidad, poniendo especial énfasis en facilitar su ingreso o reinserción en el mercado de trabajo y promover su capacitación y formación profesional.

**Artículo 2. (Principios rectores).**

Son principios rectores de los programas, planes y modalidades contractuales de empleo y formación de los trabajadores jóvenes de 15 a 29 años, mayores de 45 años y trabajadores con discapacidad:

A) El trabajo decente y sus diversos componentes de respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales, el empleo e ingresos justos, la no discriminación, la protección social y el diálogo social.

B) El tripartismo, la responsabilidad, participación y compromiso:

1) del sector público, en la planificación, orientación y supervisión de los planes y programas en materia de formación profesional y empleo de los jóvenes, de los mayores de 45 años y de las personas con discapacidad, atendiendo en particular a la situación de las mujeres.

2) de las empresas y organizaciones del sector privado y del cooperativismo y la economía social y solidaria, en la generación de empleo decente y en la colaboración en las actividades de formación profesional en todos sus aspectos, incluidos el perfeccionamiento, actualización y readaptación profesional.

3) de las organizaciones de trabajadores, en la promoción y defensa de los derechos de estos trabajadores.

4) de las instituciones de formación, en el diseño, capacitación, seguimiento y apoyo a los programas de trabajo y empleo.

5) de los mismos, en el desarrollo de sus competencias y en la definición e implementación de sus trayectorias laborales y educativas, y en la elevación de su nivel de instrucción general y de calificación profesional.

## **Sección Segunda**

### **Desarrollo de las políticas activas de empleo**

#### **Artículo 3. (Finalidad y contenido de los programas).**

Los programas que se establezcan en el marco de las políticas activas de empleo procurarán reducir la vulnerabilidad de los jóvenes, de las personas mayores de 45 años o con discapacidad, a través de medidas ordenadas a favorecer que se incorporen al mercado de trabajo, a reducir el riesgo de pérdida del empleo por falta de formación y capacitación y a facilitar su reinserción laboral.

#### **Artículo 4. (Dirección y ejecución).**

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con las demás Secretarías de Estado, organismos públicos o personas públicas no estatales, en cuanto corresponda:

A) La elaboración y el desarrollo de las políticas activas de empleo, programas y planes ordenados al cumplimiento de los objetivos de esta Ley.

B) La articulación de las ofertas educativas y formativas, así como el seguimiento del tránsito entre educación o capacitación y trabajo, estableciendo acciones de orientación e intermediación laboral y asegurando la calidad en el empleo.

C) La definición del alcance de los programas de incentivos para favorecer los contratos de trabajo de los jóvenes, de los trabajadores mayores de 45 años y de los trabajadores con discapacidad con empresas privadas y la concesión de facilidades para la capacitación y formación laboral de los mismos.



**Artículo 5. (Incentivos al empleo. Alcances).**

Las empresas que contraten trabajadores jóvenes, mayores de 45 años o con discapacidad en el marco de los Programas establecidos en la presente Ley obtendrán subsidios destinados al pago de contribuciones especiales de seguridad social de acuerdo con lo que se establece en la presente Ley.

Estos subsidios se harán efectivos a través de un crédito para cancelar obligaciones corrientes de la empresa ante el Banco de Previsión Social.

El porcentaje máximo de jóvenes contratados en las modalidades establecidas en la presente Ley no podrá exceder el 20% (veinte por ciento) de la plantilla permanente de la empresa. Las empresas que contaren con más de 5 (cinco) trabajadores en su plantilla permanente, pero menos de 10 (diez), podrán contratar hasta 2 (dos) jóvenes.

Del mismo modo, el porcentaje máximo de trabajadores mayores de 45 años contratados en las modalidades específicas establecidas en la presente Ley no podrá exceder el 20% (veinte por ciento) de la plantilla permanente de la empresa. Las empresas que contaren con más de cinco trabajadores en su plantilla permanente, pero menos de diez, podrán contratar hasta dos trabajadores mayores de 45 años.

El porcentaje máximo de trabajadores con discapacidad contratados en la modalidad específica establecida en la presente Ley no podrá exceder el 20% de la plantilla permanente de la empresa. Las empresas que contaren con más de cinco trabajadores en su plantilla permanente pero menos de diez podrán contratar hasta dos trabajadores con discapacidad.

Los topes establecidos en los tres incisos anteriores son acumulables entre las tres categorías de población beneficiarias de las modalidades establecidas en la presente Ley.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá otorgar o disponer excepciones a dichos topes por motivos fundados.

Para el caso de cooperativas de trabajo y cooperativas sociales o de trabajadores y usuarios, este régimen alcanzará tanto a contratados como a la incorporación de socios trabajadores. Durante el período de vigencia de este

régimen, no se computarán en el porcentaje máximo establecido en el artículo 100 de la Ley 18.407, de 24 de octubre de 2008 los trabajadores contratados en el marco de los programas establecidos en la presente Ley.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE**

#### **Sección única**

#### **Artículo 6. (Acciones de promoción del trabajo decente).**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá el trabajo decente, orientando las acciones pertinentes para:

A) Vincular más eficazmente las acciones de los organismos públicos con competencia en materia de promoción del trabajo de los jóvenes, de los mayores de 45 años y de las personas con discapacidad, así como en educación y formación, y en las iniciativas tripartitas y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

B) 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 estos trabajadores.

C) Promover la articulación, cooperación y complementación entre las demandas de calificación y de competencias laborales y el sistema educativo formal y no formal.

D) Desarrollar dispositivos específicos que atiendan la particularidad del trabajo de jóvenes, de las personas mayores de 45 años y de las personas con discapacidad protegidos por esta Ley en la orientación e intermediación laboral.

E) Dar seguimiento y apoyo a las inserciones y reinserciones laborales.

F) Facilitar la formalización, el acceso al crédito, la asistencia técnica y el seguimiento a emprendedores.

#### **Artículo 7. (Situaciones que ameritan protección especial).**

En la promoción del trabajo decente se deberá tener especialmente en consideración:

A) La situación de los jóvenes, personas mayores de 45 años y con discapacidad provenientes de los hogares de menores recursos, velando



especialmente por quienes se encuentren desvinculados del sistema educativo o tengan cargas familiares.

B) La situación de las mujeres jóvenes, mayores de 45 años o con discapacidad, contemplando en los programas la posibilidad de ofrecer incentivos diferenciales para favorecer su contratación.

C) La situación de los trabajadores jóvenes, mayores de 45 años o con discapacidad de la economía informal, procurando la protección efectiva de sus derechos laborales y su incorporación al sistema de seguridad social.

D) La situación de los trabajadores contemplados en la presente norma por problemas de empleo como consecuencia de una crisis del sector de actividad o empresa en los que prestan sus servicios.

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **CONDICIONES GENERALES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

##### **Artículo 8. (Actividad de promoción. Autorizaciones).**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, así como en lo pertinente el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, el Instituto Nacional de la Juventud, la Administración Nacional de Educación Pública, la Universidad de la República, y la Universidad Tecnológica del Uruguay, deberán promover la inserción laboral de jóvenes, trabajadores mayores de 45 años y trabajadores con discapacidad en empresas privadas mediante las modalidades contractuales establecidas en la presente Ley.

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

##### **Artículo 9. (Requisitos de los empleadores).**

Para participar en los programas de subsidio al empleo incluidos en la presente Ley, las empresas, cualquiera sea su naturaleza jurídica, deberán cumplir los siguientes requisitos:

A) Acreditar que se encuentran en situación regular de pagos ante el Banco de Previsión Social, la Dirección General Impositiva y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

B) No haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, ni haber realizado envíos al seguro por desempleo durante los noventa días anteriores a la contratación ni durante el plazo que durare la misma, respecto de trabajadores con la misma categoría laboral en la que el trabajador contratado vaya a desempeñarse en el establecimiento. No se aplicará este requisito a las rescisiones fundadas en notoria mala conducta, ni a las desvinculaciones en actividades zafrales o a término.

C) No podrán participar las empresas registradas ante el Banco de Previsión Social en calidad de "Usuario de Servicios", ni las empresas suministradoras de personal, salvo respecto de sus trabajadores no afectados a la prestación temporaria de servicios para terceros.

Por razones fundadas o a petición de parte interesada, antes de celebrar los contratos regulados en las diferentes modalidades previstas en la presente Ley o durante su ejecución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar excepciones.

**Artículo 10. (Condiciones que deberán reunir los beneficiarios de los programas establecidos en la presente Ley).**

Podrán ser contratados bajo las modalidades previstas en la presente Ley, con los beneficios que ella otorga, los jóvenes a partir de los 15 años y hasta la edad máxima de 29 años, así como los trabajadores mayores de 45 años y los trabajadores con discapacidad inscriptos en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social (artículo 486 de la Ley 19.924), excluidos los que tengan parentesco con el titular o titulares de las empresas, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.

**Artículo 11. (Contratos de trabajo de jóvenes de 15 a 18 años).**

En caso de ser contratadas personas menores de 18 años deberán contar con el carné de trabajo habilitante otorgado por el Instituto del Niño y Adolescente



del Uruguay, y 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).

**Artículo 12. (Plazos de contratación. Período de prueba).**

El plazo mínimo de contratación para cualquiera de las modalidades comprendidas en la presente Ley será de 6 (seis) meses.

Dependiendo del plazo de contratación, podrá acordarse un período de prueba de duración variable, a saber: 45 días para los contratos de entre 6 y 8 meses de duración; 60 días para los contratos de 9 a 11 meses de duración; 90 días para los contratos de 12 o más meses de duración.

Durante el período de prueba el empleador podrá prescindir del trabajador sin expresión de causa y sin que le corresponda al mismo una indemnización por despido.

Si el empleador prescindiera del trabajador luego de transcurrido el período de prueba, pero antes de cumplido el plazo contractual pactado, deberá pagar (salvo en caso de notoria mala conducta) una indemnización por despido tarifada (Leyes N° 10.489, de 6 de junio de 1944 y N° 10.570, de 15 de diciembre de 1944, modificativas y concordantes) como si se tratara de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

**Artículo 13. (Salario y condiciones de trabajo. Seguridad social).**

El salario y las condiciones de trabajo de los trabajadores que sean contratados bajo las modalidades previstas en la presente Ley se ajustarán a lo dispuesto en las Leyes, laudos y convenios colectivos vigentes, salvo lo dispuesto en el artículo 30 de la presente Ley.

Los trabajadores contratados 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 seguro de enfermedad, de conformidad con lo establecido por el Decreto-Ley 14.407, de 22 de julio de 1975 y la Ley N° 18.131, de 18 de mayo de 2007 y concordantes.

**Artículo 14. (Deberes genéricos del empleador con respecto a los jóvenes).**

Quienes incorporen jóvenes en el marco de las modalidades contractuales establecidas deberán colaborar con su formación y capacitación. 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.

**Artículo 15. (Beneficios comunes a todos los programas de promoción del empleo).**

La participación de una empresa en cualquiera de los programas de promoción del empleo de esta Ley le dará derecho a la utilización gratuita de los servicios de selección y seguimiento ofrecidos a través de los organismos responsables de ejecutar los respectivos programas.

El Poder Ejecutivo podrá establecer un mecanismo de etiquetado para las empresas que participen en cualquiera de los programas de promoción del empleo de esta Ley. La reglamentación regulará las características de dicho etiquetado.

Asimismo, si mediare solicitud de la empresa interesada, el Poder Ejecutivo podrá indicar la difusión de la participación de la empresa y su marca, por medio de los canales de comunicación que dispongan los organismos públicos involucrados.

**Artículo 16. (Mecanismo de autorización y fiscalización).**

El Poder Ejecutivo reglamentará el mecanismo de autorización y fiscalización de las modalidades contractuales previstas en la presente Ley.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **MODALIDADES DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO PARA LOS JÓVENES**

**Artículo 17. (Programas de promoción del empleo para los jóvenes).**



Los programas de promoción del empleo dirigidos específicamente a los jóvenes son:

1. Subsidio temporal para la contratación de jóvenes desempleados
2. Contratos de primera experiencia laboral
3. Práctica laboral para egresados
4. Trabajo protegido
5. Prácticas formativas

### **Sección Primera**

#### **Subsidio temporal para la contratación de jóvenes desempleados**

##### **Artículo 18. (Programas de subsidios temporales al empleo).**

Facúltase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a otorgar un subsidio temporal al empleo a los empleadores privados que contraten como nuevos trabajadores, a jóvenes de 15 a 29 años en situación de desempleo continuo superior a 12 meses, o discontinuo superior a 15 meses en los 24 meses previos a la contratación.

La creación de los programas, monto, plazo y condiciones de los subsidios se establecerá por la reglamentación de la presente Ley, teniendo como base los siguientes aspectos:

- A) En la creación de los programas se ponderará otorgar un subsidio mayor a los empleadores que contraten jóvenes con responsabilidades familiares.
- B) El monto máximo del subsidio, en caso de jornada completa, será de \$ 9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales actualizados anualmente por el Índice Medio de Salarios.
- C) El subsidio se otorgará por un plazo máximo de 12 meses.
- D) En caso de que la jornada laboral semanal sea inferior a las 44 o 48 horas según corresponda al sector de actividad, el subsidio se prorrateará por las horas efectivamente realizadas, con un mínimo de 20 horas semanales.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social instrumentará los aspectos operativos y enviará la información necesaria al Banco de Previsión Social para que este impute un crédito a favor de la empresa por el equivalente al monto

del subsidio, con destino al pago de contribuciones especiales de seguridad social.

## **Sección Segunda**

### **Contratos de primera experiencia laboral**

#### **Artículo 19. (Aporte mensual. Monto y requisitos).**

Dispónese un aporte estatal no reembolsable de \$ 6.000 (seis mil pesos uruguayos) mensuales a las empresas privadas por cada joven de entre 15 y 24 años que contraten en régimen de jornada legal completa, que no haya tenido experiencia formal de trabajo por un plazo superior a 90 (noventa) días.

En el caso de las mujeres jóvenes entre 15 y 24 años el subsidio será de \$ 7.500 (siete mil quinientos pesos uruguayos) mensuales.

En caso de que la jornada laboral semanal sea inferior a la jornada legal completa, el subsidio se prorrateará por las horas efectivamente realizadas, con un mínimo de 20 horas semanales.

Los montos serán actualizados anualmente por el Índice Medio de Salarios

#### **Artículo 20. (Plazo máximo. Condiciones de vigencia).**

El aporte referido en el artículo anterior estará sujeto a la conservación del puesto de trabajo del joven incorporado y tendrá una vigencia máxima de 12 (doce) meses.

Una vez transcurrido el plazo de los 12 (doce) meses desde la incorporación del joven trabajador a la empresa, ésta dejará de percibir el beneficio establecido en el artículo anterior, pero se beneficiará a partir de ese momento con la exoneración de los aportes jubilatorios patronales a la seguridad social correspondientes a ese contrato de trabajo, mientras se continúe ese vínculo laboral.

Esta exoneración se extenderá hasta que el joven cumpla 25 (veinticinco) años.

#### **Artículo 21. (No acumulabilidad).**

El aporte estatal referido en el artículo 19 de la presente Ley, no será acumulable con ninguna otra prestación o subsidio vinculados al fomento del empleo y relacionados con el trabajador incorporado.

#### **Artículo 22. (Facultad del Poder Ejecutivo).**



Facúltase al Poder Ejecutivo a suspender el aporte establecido en el artículo 19 o dejarlo sin efecto, en todo o en parte, con carácter general.

### **Sección Tercera**

#### **Práctica laboral para egresados**

##### **Artículo 23. (Beneficiarios, plazos y condiciones).**

Esta modalidad de contratación podrá ser convenida entre empleadores y jóvenes de hasta 29 años 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.

El plazo de contratación no podrá ser inferior a 6 (seis) meses ni exceder de 1 (un) año.

El joven trabajador deberá acreditar en forma fehaciente 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 puesto de trabajo y la práctica laboral para egresados deberá ser, en todos los casos, adecuado al nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante.

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

##### **Artículo 24. (Subsidio a otorgar).**

El empleador que contrate a un joven bajo la modalidad de práctica laboral para egresados recibirá un subsidio del 15% (quince por ciento) de las retribuciones mensuales del trabajador que constituyan materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social. El monto máximo del subsidio será del 15% (quince por ciento) calculado sobre la base de 2 (dos) Salarios Mínimos.

### **Sección Cuarta**

#### **Trabajo protegido joven**

##### **Artículo 25. (Definición).**

Será considerado trabajo protegido joven el desarrollado en el marco de programas que presenten alguno de los siguientes componentes:

A) Acompañamiento social del beneficiario que comporte asimismo la supervisión educativa de las tareas a realizarse.

B) Subsidios a las empresas participantes.

C) Capacitación al beneficiario.

Los programas podrán combinar actividades formativas en el aula con actividades laborales a realizar en empresas en forma simultánea o alternada.

**Artículo 26. (Beneficiarios).**

Los programas de trabajo protegido joven tendrán como beneficiarios a jóvenes de hasta 29 años, en situación de desempleo, pertenecientes a hogares cuyos ingresos estén por debajo de la línea de pobreza fijada de acuerdo con los criterios establecidos anualmente por el Instituto Nacional de Estadística.

**Artículo 27. (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 12 (doce) meses.

**Artículo 28. (Subsidio a otorgar).**

El empleador que contrate a un joven bajo la modalidad de trabajo protegido obtendrá un subsidio parcial sobre el salario del beneficiario de hasta el 80% (ochenta por ciento) de la retribución mensual del trabajador gravada por contribuciones especiales de seguridad social, con un máximo del 80% (ochenta por ciento) de 2 (dos) Salarios Mínimos Nacionales.

**Sección Quinta**

**Prácticas formativas**

**Artículo 29. (Definición).**

La práctica formativa en empresas es aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos, de forma que permita al joven aplicar y desarrollar habilidades,



conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridas por el mercado de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en consulta con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional fijará los requisitos que deberán cumplir las propuestas o cursos de educación, formación o capacitación laboral para participar en la presente modalidad.

**Artículo 30. (Condiciones de trabajo en el marco de prácticas formativas).**

La práctica formativa empresarial establecida en la presente Ley estará destinada a estudiantes de entre 15 y 29 años y será remunerada con el 75% (setenta y cinco por ciento) del salario mínimo fijado para la categoría en la actividad que corresponda, en proporción a las horas de trabajo estipuladas.

La institución educativa y la empresa acordarán por escrito las condiciones de trabajo del joven, las que deberán ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los estudiantes que realicen la práctica formativa empresarial deberán ser inscriptos en los organismos de seguridad social y gozarán de los derechos, beneficios y prestaciones vigentes, incluyendo el seguro de enfermedad de conformidad con lo establecido por el Decreto-Ley 14.407, de 22 de julio de 1975 y la Ley N° 18.131, de 18 de mayo de 2007 y concordantes.

**Artículo 31. (Prácticas formativas no remuneradas).**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar excepcionalmente prácticas formativas no remuneradas en empresas privadas y personas públicas no estatales, las cuales no podrán exceder de un máximo de 120 (ciento veinte) horas, ni representar más del 50% (cincuenta por ciento) en la carga horaria total del curso o carrera.

Las instituciones educativas que desarrollen propuestas de práctica formativa no remunerada que requieran más de 120 (ciento veinte) horas o representen más del 50% (cincuenta por ciento) de la carga horaria total del curso o carrera, solicitarán autorización al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debiendo justificar por escrito las razones de dicha extensión. La petición será evaluada

por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Educación y Cultura a efectos de su eventual autorización.

**Artículo 32. (Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales).**

Los estudiantes que realicen prácticas formativas, remuneradas o no remuneradas, deberán estar cubiertos por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del Banco de Seguros del Estado en la forma que establece la Ley 16.074, de 10 de octubre de 1989.

**Artículo 33. (Constancias y evaluaciones).**

A la finalización de toda práctica formativa, se deberá brindar al joven una constancia de la realización de la misma, así como una evaluación de su desempeño, la que será remitida asimismo a la institución educativa que corresponda.

**Artículo 34. (Tutores y referentes educativos).**

Las empresas que participen en la modalidad de prácticas formativas remuneradas de acuerdo con lo dispuesto en esta Sección Quinta deberán contribuir en la formación del joven durante el desarrollo de dicha modalidad, para lo cual deberán contar con un tutor que apoye el proceso formativo del estudiante.

Las instituciones educativas deberán, a su vez, contar con un referente educativo que contribuirá a la formación en el centro educativo y será responsable de la articulación y vínculo permanente con la empresa formadora. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, definirá la formación necesaria tanto para los tutores como para los referentes educativos.

**Artículo 35. (Subsidios a otorgar).**

Las empresas que contraten a un joven en la modalidad de prácticas formativas podrán recibir un subsidio de hasta el 50% (cincuenta por ciento) de la retribución calculada sobre el 75% (setenta y cinco por ciento) del salario mínimo de la categoría respectiva en el Grupo de actividad que corresponda en proporción a las horas de trabajo estipuladas.



Cuando las empresas privadas reciban un mínimo de estudiantes, que se determinará en cada caso, podrán recibir un subsidio por el tutor que deben asignar conforme al artículo 34 de la presente Ley, de hasta un monto equivalente al valor del salario mínimo de la categoría que corresponda a las tareas que desempeñe el tutor, por un máximo de 60 (sesenta) horas mensuales.

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **CONTRATOS DE PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL EN EL ESTADO Y EN PERSONAS PÚBLICAS NO ESTATALES**

#### **Sección única**

#### **Artículo 36. (Organismos competentes para su otorgamiento).**

El Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, el Instituto Nacional de la Juventud, el Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente, 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 personas públicas no estatales, por un plazo máximo de un año.

Los jóvenes contratados bajo esta modalidad deberán cumplir con los siguientes requisitos: (a) tener entre 15 y 24 años y (b) no haber tenido experiencia formal de trabajo por un plazo superior a 90 (noventa) días.

#### **Artículo 37. (Condiciones especiales).**

Los contratos de primera experiencia laboral a que refiere el artículo anterior se regularán por las siguientes condiciones especiales:

A) El salario será el previsto para el caso de los becarios en el artículo 51 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010.

B) La duración del tiempo de trabajo no podrá exceder de 30 (treinta) horas semanales.

## CAPÍTULO SEXTO

### PROMOCIÓN DEL EMPLEO PARA TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS

#### **Artículo 38. (Beneficio para la contratación de trabajadores mayores de 45 años en situación de desempleo).**

Facúltase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a otorgar un subsidio temporal al empleo a los empleadores privados que contraten como nuevos trabajadores, a personas mayores de 45 años en situación de desempleo continuo superior a 12 (doce) meses, o discontinuo superior a 15 (quince meses) en los 24 (veinticuatro) meses previos a la contratación.

El subsidio, en caso de jornada completa, será equivalente a \$ 7.000 (siete mil pesos uruguayos) mensuales durante 12 meses por cada trabajador que se incorpore en las condiciones establecidas en el inciso anterior. En caso de trabajadoras mujeres el subsidio será de \$ 8.000 (ocho mil pesos uruguayos) mensuales. Si el trabajador o trabajadora tuviera personas a su cargo, el subsidio será de \$ 9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales.

Los montos establecidos serán actualizados anualmente por el Índice Medio de Salarios.

En caso de que la jornada laboral semanal sea inferior a las 44 o 48 horas según corresponda al sector de actividad, el subsidio se prorrateará por las horas efectivamente realizadas, con un mínimo de 20 horas semanales.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social instrumentará los aspectos operativos y enviará la información necesaria al Banco de Previsión Social para que este impute un crédito a favor de la empresa por el equivalente al monto del subsidio, con destino al pago de contribuciones especiales de seguridad social, subsidios destinados al pago de contribuciones especiales de seguridad social.

#### **Artículo 39. (Trabajo protegido para trabajadores mayores de 45 años).**

Los programas de trabajo protegido también serán aplicables para los trabajadores mayores de 45 años que se encuentren en situación de desempleo y que pertenezcan a hogares cuyos ingresos estén por debajo de la



línea de pobreza fijada de acuerdo con los criterios establecidos anualmente por el Instituto Nacional de Estadística.

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 12 (doce) meses.

El empleador que contrate a un trabajador mayor de 45 años bajo la modalidad de trabajo protegido obtendrá un subsidio parcial sobre el salario del beneficiario de hasta el 80% (ochenta por ciento) de la retribución mensual del trabajador gravada por contribuciones especiales de seguridad social, con un máximo del 80% (ochenta por ciento) de 2 (dos) Salarios Mínimos Nacionales.

## **CAPÍTULO SÉPTIMO**

### **PROMOCIÓN DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 40. (Beneficio para la contratación de personas con discapacidad en situación de desempleo).**

Facúltase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a otorgar un subsidio temporal al empleo a los empleadores privados que contraten como nuevos trabajadores, a personas con discapacidad que se encuentren en situación de desempleo continuo superior a 12 (doce) meses, o discontinuo superior a 15 (quince meses) en los 24 (veinticuatro) meses previos a la contratación. Tratándose de empleadores con 25 o más trabajadores permanentes, para acceder a este beneficio los mismos deberán presentar el certificado o informe de cumplimiento emitido por la Comisión Nacional de Inclusión Laboral - artículo 11 de la Ley 19.691 - y encontrarse inscriptos en el Registro de empleadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El subsidio, en caso de jornada completa, será equivalente a \$ 7.000 (siete mil pesos uruguayos) mensuales durante 12 meses por cada trabajador con discapacidad que se incorpore en las condiciones establecidas en el inciso anterior. En caso de trabajadoras mujeres el subsidio será de \$ 8.000 (ocho mil pesos uruguayos) mensuales. Si el trabajador o trabajadora tuviera personas a su cargo, el subsidio será de \$ 9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales.

En caso de que la jornada laboral semanal sea inferior a las 44 o 48 horas según corresponda al sector de actividad, el subsidio se prorrateará por las horas efectivamente realizadas, con un mínimo de 20 horas semanales.

Los montos establecidos serán actualizados anualmente por el Índice Medio de Salarios.

**Artículo 41. (No acumulabilidad).**

El subsidio referido en el artículo 40 de la presente Ley, no será acumulable con ninguna otra prestación o subsidio vinculados al fomento del empleo y relacionados con el trabajador incorporado, como ser los establecidos en la Ley 19.691 de promoción del empleo de personas con discapacidad y por el tiempo en que se perciba el mismo.

## **CAPÍTULO OCTAVO**

### **PROMOCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LOS TRABAJADORES**

#### **BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

##### **Sección única**

##### **Continuidad en los estudios y compatibilización de horarios**

**Artículo 42. (Continuidad en los estudios).**

El Estado deberá promover la compatibilidad de las actividades laborales de los trabajadores protegidos por esta Ley con la continuidad de sus estudios.

Los estudios contemplados por las disposiciones de este Capítulo Octavo son los estudios curriculares de educación primaria, secundaria básica o superior, educación técnico-profesional superior, enseñanza universitaria de grado y terciaria de naturaleza pública o privada habilitadas por el Ministerio de Educación y Cultura, y la realización de cursos en el marco del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional u otros reconocidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 43. (Compatibilización con los horarios de estudios).**

Los empleadores no podrán establecer un régimen de horario rotativo a aquel trabajador contratado bajo alguno de los programas establecidos en la presente Ley que se encuentre cursando los estudios determinados en el artículo



anterior. Por razones fundadas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá disponer excepciones a lo anteriormente expresado.

Para los menores de 18 años, las excepciones las otorgará el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay.

Las entidades educativas o formativas ante las que un trabajador acredite fehacientemente que realiza actividad laboral, en caso de contar con la oferta de cursos necesaria, deberán acceder a las solicitudes de cambios de horarios de cursos para que el trabajador pueda compatibilizar el trabajo y el estudio.

## **CAPÍTULO NOVENO**

### **DE LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS AUTÓNOMOS**

#### **Sección única**

**Artículo 44. (Definición).** A los efectos de esta Ley, por emprendimiento productivo autónomo se entiende a toda iniciativa de tipo productivo individual o asociativa, establecida sobre la base del trabajo autónomo, que reúna las siguientes condiciones:

A) Que la dirección del emprendimiento sea ejercida por un trabajador comprendido en el ámbito subjetivo de aplicación de esta Ley o que al menos un 51% (cincuenta y uno por ciento) de los emprendedores pertenezcan a alguno de dichos grupos.

B) Que el emprendimiento no tenga más de 2 (dos) años de iniciado.

**Artículo 45. (Asistencia técnica).**

Los organismos del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de asistencia técnica para el desarrollo de emprendimientos productivos autónomos definidos en la presente Ley.

**Artículo 46. (Financiamiento).**

Los organismos crediticios del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de acceso al crédito para el fomento de los emprendimientos productivos autónomos definidos en la presente Ley, estableciendo, para los mismos, intereses y plazos de exigibilidad preferenciales.

**Artículo 47. (Cooperativas de trabajo y sociales).**

Las cooperativas de trabajo y sociales, cuando reúnan los requisitos que establece el artículo 44 de esta Ley, gozarán de los beneficios establecidos en este Capítulo, sin perjuicio de los que les corresponden en virtud de la aplicación de las normas legales vigentes para tales tipos sociales.

**CAPÍTULO DÉCIMO**

**FINANCIACIÓN**

**Sección única**

**Artículo 48. (Financiamiento de los programas de promoción del empleo).**

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional destinará hasta \$ 250.000.000 (doscientos cincuenta millones de pesos uruguayos) de su presupuesto correspondiente al año 2021 para subsidiar los diferentes programas de empleo de jóvenes incluidos en la presente Ley.

Los fondos restantes del monto de \$ 480.000.000 (cuatrocientos ochenta millones de pesos uruguayos) dispuestos por el artículo 13 de la Ley N° 19.689, de 29 de octubre de 2018 se aplicarán a subsidiar cualquiera de los programas establecidos en la presente Ley.

Durante el año 2022, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional destinará hasta \$ 352.000.000 (trescientos cincuenta y dos millones de pesos uruguayos) para subsidiar los diferentes programas de empleo de jóvenes incluidos en la presente Ley.

Durante el año 2022 el Poder Ejecutivo, a través de Rentas Generales, destinará hasta \$ 352.000.000 (trescientos cincuenta y dos millones de pesos uruguayos) para subsidiar cualquiera de los programas de promoción del empleo incluidos en la presente Ley.

**Artículo 49. (Responsabilidad de la ejecución de los programas).**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de su unidad ejecutora 003 "Dirección Nacional de Empleo", realizará el seguimiento, aplicación, ejecución y avance de los programas, y proporcionará al Ministerio de Economía y Finanzas la información que este requiera, a efectos de evaluar el desarrollo de los programas.



Ministerio  
de Trabajo y  
Seguridad Social

## CAPITULO DÉCIMO PRIMERO

### DISPOSICIONES FINALES

#### Sección única

#### **Artículo 50. (Derogaciones).**

Deróganse las Leyes N° 19.133, de 20 de setiembre de 2013 y N° 19.689, de 29 de octubre de 2018 así como las demás disposiciones que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.