



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA

COMISIÓN DE
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

ANEXO I AL
REPARTIDO N° 1040
JULIO DE 2013

CARPETA N° 1992 DE 2012

EMPLEO JUVENIL

Normas

Informe

XLVIIa. Legislatura

COMISIÓN DE
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

I N F O R M E

Señores Representantes:

Nuestro país ha procesado en los últimos años un profundo avance en materia de inclusión social y promoción de trabajo digno.

Se ha disminuido sustancialmente los índices de desocupación situándose esta en los niveles históricos más bajos 6% en el 2011 y 6,1 en el 2012.

También en materia de empleo juvenil se han logrado avances, sin embargo en esta franja etaria los niveles de desocupación triplican la tasa nacional ubicándose en torno al 18%.

Si nos referimos a la desocupación entre las mujeres jóvenes esta se ubica en torno al 20%.

Por lo anteriormente expresado consideramos de fundamental importancia la aprobación de este proyecto de ley remitido por el Poder Ejecutivo.

En el proyecto de ley se hace referencia a algunos datos importantes a tener en cuenta al momento de hablar de empleo juvenil:

- 731.082 de los habitantes de nuestro país son jóvenes de entre 15 y 29 años de edad, representado al 22,2% del total de la población de nuestro país;
- 50,04% hombres y 49,96% mujeres;
- el 41,4% vive en la Montevideo;

según datos extraídos del censo del año 2011.

Por otra parte, y según datos del Instituto Nacional de Estadística del año 2011, la tasa de actividad es más alta en varones que en mujeres, en la franja de 15 a 17 años existe un 25,6% de mujeres y un 74,4% de varones; de 18 a 24 años un 40,7% y un 59,7% en varones; de 25 a 29 años un 54,7%.

Evolución de la tasa de desempleo general y en particular en los jóvenes

Como se expresa en la exposición de motivos del proyecto:

"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".

En relación con los jóvenes y el empleo existe un amplio margen de informalidad; del 93% de jóvenes que accedieron a un primer empleo, un 55% no hacía aportes jubilatorios y un 14% no lo hacía por la totalidad de sus ingresos, por lo cual se hace necesario su regularización y formalización.

Otro aspecto a tener en cuenta es el caso de los jóvenes que, además de desempeñarse en el ámbito laboral, estudian, lo que redundará muchas veces en dificultades para desempeñar ambas tareas a la vez. Aproximadamente 100.000 jóvenes estudian y trabajan, por lo que, se hace necesario pensar en políticas dirigidas a ellos.

El proyecto en estudio tiene como objetivos la mejora en la inserción laboral de los jóvenes, la facilitación del acceso a la primera experiencia laboral, la compatibilización entre el estudio y el trabajo y la complementación con otras políticas.

La promoción de la inserción laboral y del trabajo juvenil se enmarca en el concepto de trabajo decente que ha proclamado la Organización Internacional del Trabajo desde 1999 a la fecha. Su materialización se instrumenta a través de políticas implementadas por el Instituto del Niño y Adolescente (INAU), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS); el Instituto Nacional de Juventud (INJU) y el Instituto de Empleo y Formación Profesional.

En el texto del proyecto se establecen condiciones que deben cumplir las empresas privadas así como beneficios para aquellas que contraten jóvenes. Las empresas deberán

colaborar con la formación y capacitación, así como extender constancia que acredite la experiencia realizada por el joven en el puesto de trabajo, su asistencia, desempeño y las competencias adquiridas.

Se contemplan distintas variantes:

- por una parte, en el artículo 12, se establecen políticas orientadas a la primera experiencia laboral, dirigida a jóvenes de entre 15 y 24 años que no hayan tenido experiencia formal de trabajo (por un plazo mayor a 90 días corridos); las contrataciones no podrán ser inferiores a seis meses ni exceder el plazo de un año; el joven podrá ser contratado bajo esta modalidad por una sola vez;
- En los artículos 16 al 18 se establecen pautas sobre el trabajo protegido joven; este contempla que los jóvenes deben tener un acompañamiento social así como la supervisión educativa de las tareas a realizarse; se les otorgarán subsidios a las empresas participantes; el joven deberá contar con capacitación; estas medidas estarán orientadas a jóvenes menores de 30 años en situación de desempleo, pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica; el plazo de la contratación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dieciocho;
- Otra de las propuestas es la de la primera experiencia laboral en el Estado y en personas públicas no estatales; en este caso la duración del tiempo de trabajo no podrá exceder las treinta horas semanales; un mínimo del 50% de sus contrataciones anuales de pasantes y becarios deberán ser jóvenes bajo esta modalidad; 50% mujeres jóvenes, 8% jóvenes afro descendientes, 3% jóvenes con discapacidad y 2% a personas trans (siempre que exista el número suficiente de postulantes que se presenten al llamado);
- el Estado deberá promover la compatibilidad del trabajo y el estudio, reducción del horario por estudios y subsidios para aquellos que lo apliquen (artículos 24 al 27);
- emprendimientos juveniles: toda iniciativa de tipo productivo que sea ejercida por un joven o que intervengan al menos 51% de jóvenes, proyecto que no tenga más de 5 años de iniciado, podrán contar con asistencia técnica, programas de accesibilidad a crédito con intereses y plazos de exigibilidad preferenciales (artículos 28 al 31).

En suma, se trata de un proyecto que facilita la inserción laboral de los jóvenes y la adecuada vinculación y sinergia entre el mundo de la formación y el del trabajo, y lo hace mediante la generación de instancias de cooperación entre el ámbito de lo público y lo privado.

Se combinan así el principio del trabajo decente con la responsabilidad social de las empresas para dar lugar a políticas sociales de inclusión de los jóvenes.

Por todo lo anteriormente expuesto, la Comisión de Legislación del Trabajo recomienda a la Cámara de Representantes la aprobación del siguiente proyecto de ley.

Sala de la Comisión, 25 de junio de 2013.

LUIS PUIG
MIEMBRO INFORMANTE

PABLO D. ABDALA
FERNANDO AMADO
RAÚL OLIVERA
MARTÍN TIerno
CARMELO VIDALÍN

PROYECTO DE LEY

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS

Sección única

Artículo 1º. (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 2º. (Principios).- Son principios rectores de los programas, planes y modalidades contractuales de empleo y formación para jóvenes:

- 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 por razones de edad, género, sexo, orientación sexual, etnia, nivel socio económico o de cualquier otro tipo, la protección social y el diálogo social;
- b) El tripartismo y 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 juvenil.
 2. De las empresas y organizaciones del sector privado, en la generación de empleo decente y en la colaboración en materia de formación.
 3. De las organizaciones de trabajadores, en la promoción y defensa de los derechos de los y las trabajadoras jóvenes.
 4. De las instituciones de formación, en el diseño, capacitación, seguimiento y apoyo a los programas de trabajo y empleo juvenil.
 5. 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 (INAU), 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 3º 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:

- a) 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;
- 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 la población joven;
- 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 de las y los jóvenes en la orientación e intermediación laboral;
- e) Dar seguimiento y apoyo a las inserciones laborales;
- f) 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 (INAU), el Instituto Nacional de la Juventud, la Administración Nacional de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, la Universidad de la República y la Universidad Tecnológica del Uruguay (UTEC) 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 sazonales 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 Nº 17.823, de 7 de setiembre de 2004, y sus modificativas).

En caso de los menores de 18 (dieciocho) años deberán contar con el Carné de Trabajo habilitante otorgado por el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU).

En la relación laboral de las y los trabajadores jóvenes podrá preverse un plazo de prueba por un plazo no mayor de 1 (un) mes.

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 8º. (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.

En materia de seguro por desempleo se regirán por la normativa vigente.

Artículo 9º. (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 de la presente ley y los recursos humanos y materiales para las tareas de selección y seguimiento de los beneficiarios, se financiarán con cargo al Fondo de Reconversión Laboral previsto en los artículos 17 de la Ley N° 18.406, de 24 de octubre de 2008, y 593 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, 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 y de trabajo adolescente protegido;
- 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 cómputo, 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 2º 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 (INAU), 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:

- a) 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;
- b) 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 PROMOCIÓN 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:

- a) 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;
- b) 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% (cuarenta 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.

En los menores de 18 (dieciocho) años las excepciones las otorgará el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU).

CAPÍTULO VI
DE LOS EMPRENDIMIENTOS 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 32.- 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.

Sala de la Comisión, 25 de junio de 2013.

LUIS PUIG
MIEMBRO INFORMANTE
PABLO D. ABDALA
FERNANDO AMADO
RAÚL OLIVERA
MARTÍN TIERNO
CARMELO VIDALÍN

≠