



Ley Nº 19.973

EMPLEO PARA JÓVENES DE 15 A 29 AÑOS, TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desarrollo de políticas activas

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN

Artículo 1º. (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 2º. (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 3º. (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 4º. (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 5º. (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. Las empresas que contaren dentro de su plantilla permanente entre 1 (uno) y 5 (cinco) trabajadores, podrán contratar hasta un joven.

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. Las empresas que contaren dentro de su plantilla permanente entre 1 (uno) y 5 (cinco) trabajadores, podrán contratar hasta un trabajador mayor 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. Las empresas que contaren dentro de su plantilla permanente entre 1 (uno) y 5 (cinco) trabajadores, podrán contratar hasta un trabajador 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 N° 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 6º. (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 7º. (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 personas 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 y personas 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 8º. (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, la Universidad Tecnológica del Uruguay y la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social, 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 9º. (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 N° 19.924](#), 18 de diciembre de 2020), 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 N° 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

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, esta 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