

Impacto de la pandemia en el mercado de trabajo y la nueva ley de promoción de empleo

Octubre de 2021



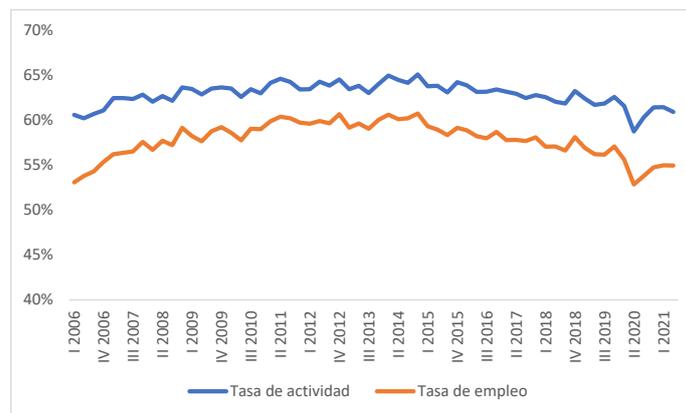
1. Evolución de los indicadores generales del mercado de trabajo

Luego de una mejora muy importante de los indicadores del mercado de trabajo entre 2006 y 2014, a partir de 2015 la situación comenzó a revertirse lenta pero sostenidamente. La tasa de actividad y fundamentalmente la tasa de empleo registraron caídas importantes en los años previos a la llegada de la pandemia. Entre 2014 y 2019, la tasa de empleo anual cayó desde 60,4% a 56,6%, lo que representó una pérdida de algo más de 60.000 puestos de trabajo.

La llegada de la pandemia con su consiguiente crisis económica y social no hizo otra cosa que agudizar los problemas que ya venía arrastrando el mercado laboral. Producto del confinamiento provocado por la llegada del COVID 19, tanto la oferta como la demanda laboral -medidas a través de la tasa de actividad y empleo respectivamente- se desplomaron. Durante el segundo trimestre de 2020, el período más crítico desde el punto de vista del impacto económico y social, la tasa de empleo bajó hasta 52,9%. Fueron casi 90.000 puestos de trabajo perdidos en dicha coyuntura.

Por su parte, la tasa de actividad también se contrajo fuertemente en ese segundo trimestre de 2020, a raíz de la dificultad de las personas para salir a buscar trabajo normalmente.

Gráfico 1: Tasa de actividad y tasa de empleo



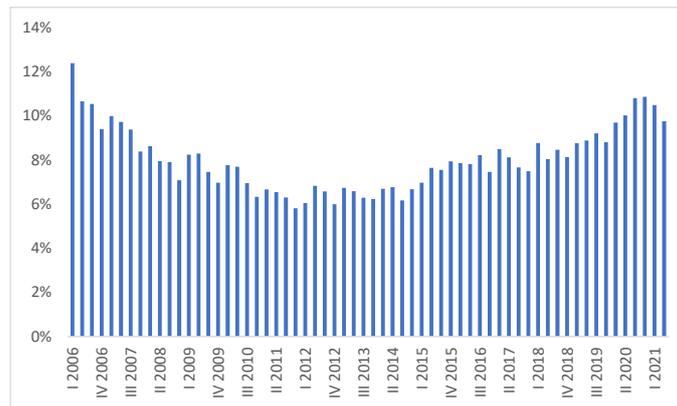
Fuente: INE

Tal como se muestra en el gráfico, luego de esta situación crítica, las tasas de actividad y empleo han tendido a recuperarse aunque todavía no han alcanzado los niveles previos a la pandemia y los registros más recientes parecen dar cuenta de un cierto estancamiento.

Por su parte, la tasa de desempleo, que había alcanzado niveles históricamente bajos hacia 2014 y se venía incrementando hasta 2019, al llegar la pandemia creció pero de forma relativamente moderada. Luego de cerrar 2019 con un 8,9%, la tasa de desocupación tendió a ubicarse próxima al 10% durante los primeros meses de pandemia.

Dicho aumento estuvo fuertemente amortiguado por la caída en la oferta laboral, que implicó que un amplio conjunto de personas que habían perdido su empleo, no pudieran buscar activamente uno nuevo, lo que los transformó momentáneamente en población inactiva. De hecho, si supusiéramos que la tasa de actividad no se hubiera visto afectada por la pandemia, la tasa de desempleo hubiera trepado hasta aproximadamente un 14%, reflejando íntegramente la enorme cantidad de puestos de trabajo perdidos.

Gráfico 2: Tasa de desempleo

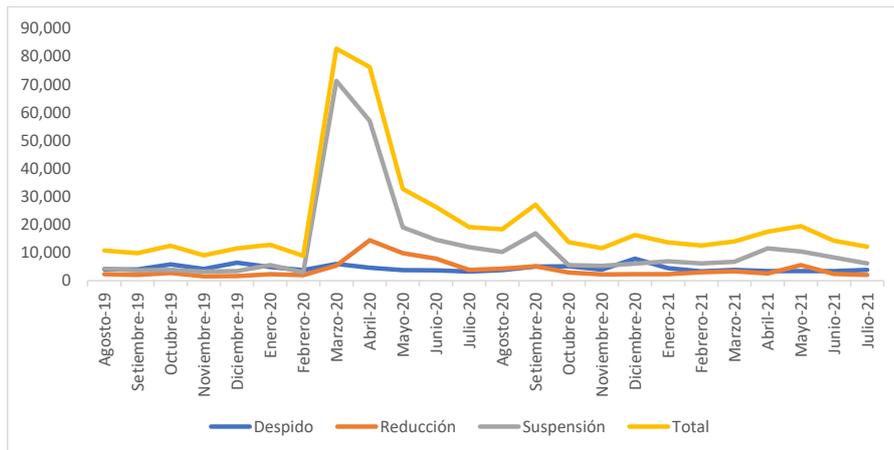


Fuente: INE

A partir de la crisis sanitaria y sus consecuencias económicas y sociales, la matriz de protección social se convirtió en una herramienta central para sostener el ingreso de muchos hogares, amortiguar el aumento de la pobreza y la desigualdad y mantener muchos puestos de trabajo. En este sentido, el seguro de desempleo fue una de los componentes fundamentales para proteger a las y los trabajadores formales.

Este mecanismo, que fue ampliado a otros colectivos y cuyas condicionalidades para el acceso fueron flexibilizadas, registró un incremento histórico que no tiene precedentes en la historia del país. Tal como lo muestra el Gráfico 3, el aumento en las altas mensuales se disparó de forma notable a partir de marzo de 2020, pasando de un promedio mensual de 11.000 a más de 80.000 en los momentos más críticos de la pandemia. La causal más utilizada fue la de suspensión, que implica un subsidio de 50% del salario que percibía el trabajador.

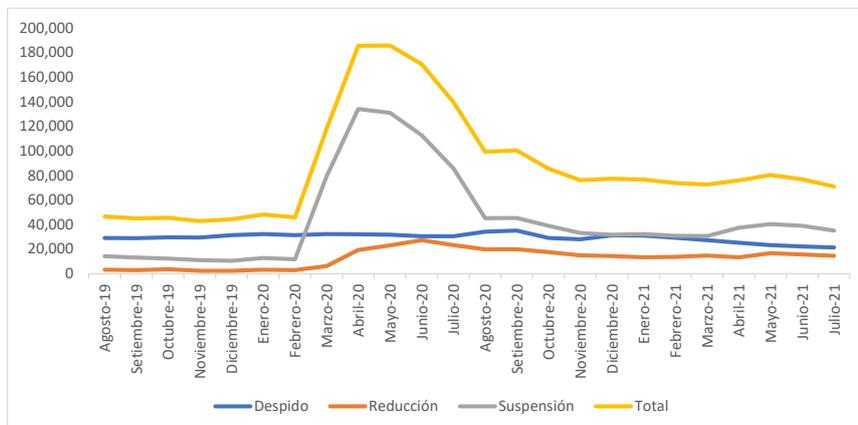
Gráfico 3: Altas al seguro de desempleo



Fuente: BPS

A partir de este comportamiento de las altas se dispararon el total de beneficiarios del seguro por desempleo. Hacia el segundo trimestre del año, el total de trabajadores percibiendo un subsidio superó los 180.000, lo que representa más de un 20% del total de asalariados privados que cotizan a la seguridad social. Es un registro muy superior a los casi 47.000 beneficiarios que se alcanzaron en el momento más crítico de la crisis económica y social de comienzos de siglo.

Gráfico 4: Beneficiarios al seguro de desempleo



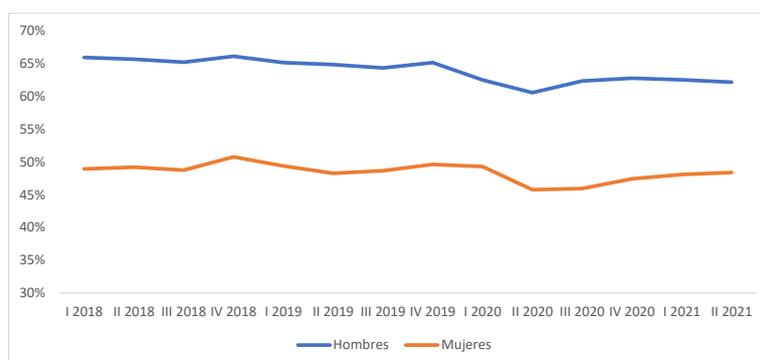
Fuente: BPS

2. Desigualdades del mercado laboral y el impacto de la pandemia en sectores vulnerables

En este apartado se analiza el deterioro del empleo originado por la pandemia según sexo y tramo etario. Las mujeres y fundamentalmente los jóvenes han presentado históricamente peores indicadores, con brechas muy importantes que se han mantenido a lo largo de los últimos años.

La tasa de actividad y también la tasa de empleo de los hombres es sensiblemente mayor a las de las mujeres, producto de la mayor concentración de tareas de cuidado y trabajo no remunerado que realizan estas últimas. La caída de este guarismo observado en el segundo trimestre de 2020 afectó tanto a hombres como a mujeres y la leve recuperación posterior también alcanzó a ambos colectivos.

Gráfico 5: Tasa de empleo por sexo

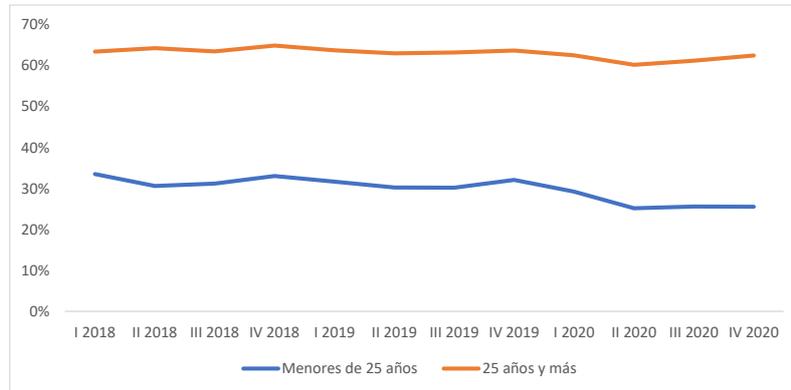


Fuente: Elaboración propia en base a ECH del INE

Distinta es la situación del comportamiento del empleo por tramo etario. Como es previsible, la tasa de empleo de los menores de 25 años es significativamente más baja que la de las personas de 25 y más años. Pero el impacto de la pandemia fue muy diferente para ambos colectivos. Mientras para los trabajadores mayores de 25 años el impacto luce menos intenso y la recuperación es clara, para los trabajadores más jóvenes la caída ocurrida hacia el segundo trimestre de 2020 es más profunda y posteriormente quedó estancada en ese nivel.

En efecto, para este colectivo particularmente afectado, la tasa de empleo que en 2019 se había ubicado en 31% se desplomó en el segundo trimestre de 2020 a 25% y se mantuvo muy cerca de ese nivel durante el segundo semestre de ese año. Es muy claro como el impacto de la crisis se concentró con mayor intensidad entre los trabajadores más jóvenes.

Gráfico 6: Tasa de empleo por tramo etario



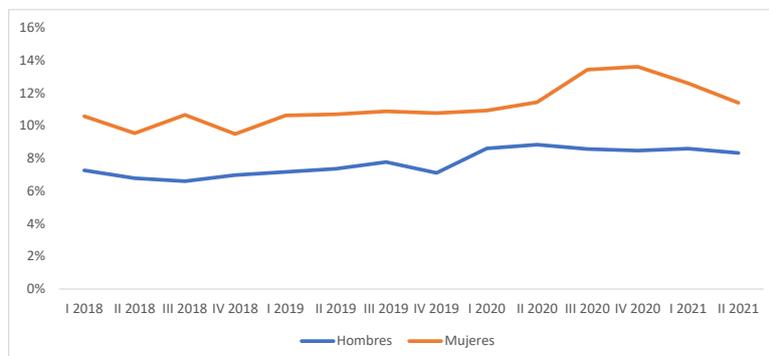
Fuente: Elaboración propia en base a ECH del INE

Este comportamiento del empleo tuvo su correlato en la tasa de desempleo. Como se señaló antes, si bien estuvo amortiguada por la fuerte caída en la tasa de actividad, la tasa de desempleo creció tanto para hombres como para mujeres aunque con comportamientos algo diferentes.

En el caso de los hombres, el aumento del desempleo se concentró en el primer trimestre del 2020. En dicho trimestre, a nivel local la pandemia impactó en la segunda quincena de marzo, aunque a nivel internacional ya estaba generando efectos que podían repercutir en las empresas volcadas al comercio internacional. Posteriormente la tasa de desempleo de los hombres se mantuvo relativamente estable, con una tendencia levemente decreciente hacia fines de 2020.

En cambio, para las mujeres, la tasa de desempleo, siempre más alta que la de los hombres, se incrementó fuertemente en el segundo y sobre todo el tercer trimestre de 2020 hasta situarse cerca de 14%. Posteriormente, en el primer semestre de 2021 registra un descenso pronunciado que de todas formas mantiene una brecha algo mayor a la que existía con anterioridad a la llegada del COVID 19 al país.

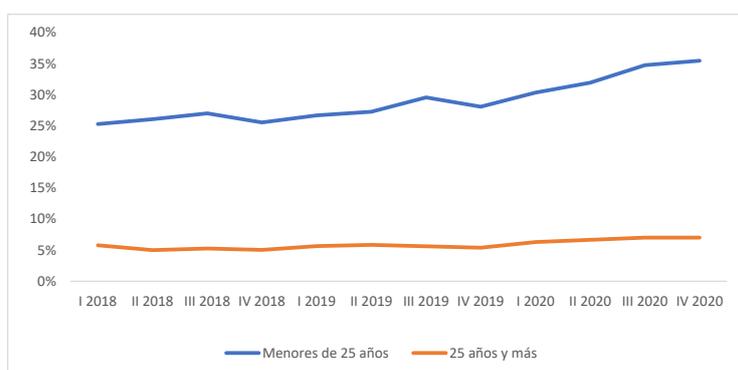
Gráfico 7: Tasa de desempleo por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a ECH del INE

El comportamiento de la tasa de desempleo por tramo etario es completamente diferente. Partiendo de niveles muy superiores (casi 5 veces más altos a los del resto de la población), la desocupación para los menores de 25 años creció sostenidamente desde que irrumpió la pandemia. Hacia el último trimestre de 2020, la tasa de desempleo de este colectivo fue de 35,5%, muy por encima del 7,0% registrado para los trabajadores de 25 y más años de edad.

Gráfico 8: Tasa de desempleo por tramo etario



Fuente: Elaboración propia en base a ECH del INE

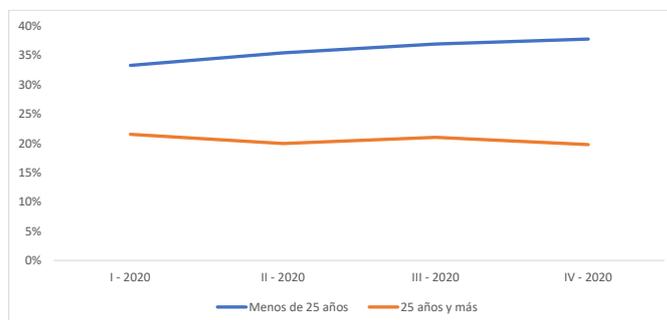
Además de analizar la situación del empleo y desempleo con foco en los jóvenes, es imprescindible aportar una mirada sobre la calidad del empleo desde una perspectiva de trabajo decente. En ese sentido se presentan 2 variables relevantes como la formalidad vista a través del registro a la seguridad social y los niveles salariales que perciben.

La tasa general de no registro a la seguridad social es relativamente baja en la comparación con la mayor parte de los países de la región pero es alta en relación al mundo desarrollado. En los años previos a la llegada de la pandemia, este indicador presentaba un comportamiento relativamente estable en torno al 25%, lo que significa que uno de cada cuatro ocupados no realiza aportes ni está protegido por la seguridad social.

La llegada del COVID 19 impactó en el empleo pero dado el importante rol desempeñado por el seguro de desempleo que ofreció protección al sector formal de la economía, la caída se concentró entre los trabajadores informales. Ello provocó que a partir de marzo de 2020 se observaran tasas de no registro a la seguridad más bajas, en el orden del 20%. Naturalmente, este descenso no obedece a un mejor desempeño del empleo formal sino a una fuerte disminución de los ocupados no cotizantes cuyos empleos se resintieron a partir del confinamiento.

Sin embargo, tal como se observa en el Gráfico 9, la caída en la tasa de no registro se produce entre los ocupados de 25 y más años. Entre los más jóvenes, se observa un aumento sostenido de la informalidad, que agudiza las condiciones de mayor precariedad laboral que sufren.

Gráfico 9: Tasa de no registro a la seguridad social por tramo etario



Fuente: Elaboración propia en base a ECH del INE

Al analizar la situación salarial, con frecuencia se observa que esta discusión suele estar centrada en su evolución. En los últimos años, los salarios reales aumentaron sostenidamente hasta mediados del año pasado en que, producto de los lineamientos dispuestos por el Poder Ejecutivo, el proceso se revirtió con una caída acumulada de 4,3% al inicio de esta novena ronda de Consejos de Salarios. Sin embargo, tan importante como la evolución es el nivel de los salarios.

El concepto de ingreso laboral o salario “sumergido” es intrínsecamente subjetivo. No existe un umbral determinado -como en el caso de la línea de pobreza- sobre el que existan estudios técnicos y un reconocimiento social para delimitar cuando una remuneración puede resultar muy baja. Pese a ello, desde hace varios años el Instituto Cuesta Duarte viene presentando trabajos en los que se maneja la noción de salario sumergido, en el entendido de que representa una determinada cifra de ingreso líquido que resulta baja o insuficiente en relación al costo de vida que enfrentan las y los trabajadores. Para este informe, se considera ingreso laboral (o salario) sumergido aquel inferior a \$ 25.000 líquidos al mes por una semana laboral de 40 horas de trabajo.

En 2020, más de 650.000 ocupados no alcanzaron a percibir \$ 25.000 líquidos al mes por 40 horas de trabajo semanal, representando un 42% del total. Entre ellos, cerca de 225.000 no lograron superar los \$ 15.000 líquidos. Sobre el 58% restante, unos 327.000 percibieron remuneraciones entre \$ 25.000 y \$ 35.000, 267.500 ganaron entre \$ 35.000 y \$ 50.000, mientras que cerca de 308.000 ocupados recibieron ingresos mensuales por encima de los \$ 50.000 líquidos.

Entre los asalariados, la cantidad de trabajadores con salarios sumergidos menores a \$ 25.000 líquidos al mes asciende a unos 413.400, lo que representa un 37% del total. En el otro extremo, unos 230.000 asalariados perciben ingresos mensuales por encima de \$ 50.000.

Cuadro 1: Nivel de ingresos laborales en 2020 según franjas

Franjas	Ocupados		Asalariados	
Menos de 15.000	224,398	14%	92,205	8%
15.000 - 25.000	427,172	27%	321,212	29%
25.000 - 35.000	326,765	21%	262,093	23%
35.000 - 50.000	267,580	17%	216,179	19%
Más de 50.000	307,738	20%	230,078	21%
Total	1,553,653	100%	1,121,767	100%
Menos de \$ 25.000	651,570	42%	413,417	37%

Fuente: Elaboración propia en base a ECH del INE

Tal como se observa en el cuadro 2, los jóvenes son particularmente afectados por los salarios sumergidos. Entre los menores de 25 años, la proporción de trabajadores que perciben remuneraciones inferiores a \$ 25.000 líquidos al mes es de 69% y entre ellos, un 19% del total no llega a los \$ 15.000. El análisis muestra que tan solo un 7% gana entre \$ 35.000 y \$ 50.000, mientras que solo un 4% (cerca de 5.000 personas) supera esta última cifra.

Los asalariados entre 25 y 39 años presentan cifras similares al promedio. Un 37% del total no alcanzan los \$ 25.000 líquidos mientras que tan solo un 17% percibe ingresos mensuales superiores a los \$ 50.000.

Por su parte, la distribución salarial por franjas entre los dos tramos etarios finales no presenta diferencias significativas. En ambos casos, la proporción de trabajadores venticincomilpesistas se ubica en 30%, abarcando a unos 175.000 asalariados.

El análisis muestra que los jóvenes no solo enfrentan desempleo mucho más alto y niveles de informalidad significativamente mayores, sino que son quienes perciben remuneraciones más bajas, un resultado en principio esperable por su posible menor formación y capacitación, pero en una magnitud exageradamente alta que evidencia la inserción excesivamente precaria de este colectivo en el mercado laboral.

Cuadro 2: Nivel de ingresos laborales en 2020 por tramo etario

Franjas	Menores de 25 años		Entre 25 y 39 años		Entre 40 y 54 años		55 años y más	
Menos de 15.000	23,135	19%	30,586	7%	26,391	6%	12,093	7%
15.000 - 25.000	59,441	50%	125,465	30%	98,474	24%	37,833	23%
25.000 - 35.000	23,871	20%	106,737	26%	95,301	23%	36,185	22%
35.000 - 50.000	8,493	7%	84,207	20%	90,640	22%	32,839	20%
Más de 50.000	4,967	4%	69,788	17%	107,472	26%	47,851	29%
Total	119,906	100%	416,782	100%	418,278	100%	166,800	100%
Menos de \$ 25.000	82,576	69%	156,051	37%	124,865	30%	49,925	30%

Fuente: Elaboración propia en base a ECH del INE

Nota metodológica sobre el análisis de los salarios sumergidos

La fuente de datos empleada para este análisis fue la Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2020 divulgada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). A los efectos de volver comparables las diferentes remuneraciones, se utilizó el ingreso laboral por hora del trabajo principal de todos los ocupados con la excepción de los miembros del hogar no remunerados. Por su parte, las diferentes franjas de ingresos laborales se obtuvieron a partir del ingreso por hora que surge de las remuneraciones mensuales líquidas percibidas en el trabajo principal bajo el supuesto de 40 horas de trabajo semanales. Por lo tanto, en términos estrictos, lo que se analiza son los ingresos laborales por hora de ocupados que trabajarían 40 horas por semana. Los valores monetarios están expresados a precios de noviembre de 2020. Dado que la Encuesta se realiza a partir de una muestra de la población, las cifras presentadas son una referencia válida pero no son exactas.

3. Políticas de empleo recientes que atienden la situación del empleo

Previo a la pandemia, el empleo juvenil ya era un problema relevante y existía la visión de que las herramientas disponibles para impulsarlo como la ley N°19.133 de empleo juvenil aprobada en 2013 no habían dado el resultado esperado y necesitaban perfeccionarse. Una vez que la pandemia deterioró aún más la situación, recientemente se aprobó una ley sobre políticas activas de empleo para jóvenes de entre 15 y 29 años, trabajadores mayores de 45 años y personas con discapacidad, que contó con unanimidad del sistema político.

La nueva ley N°19.973 procura facilitar, a través de incentivos y subsidios, el acceso a una actividad laboral remunerada, ya sea por cuenta propia o ajena, a los mencionados colectivos. Los subsidios para aquellos empleadores que contraten bajo las modalidades previstas consisten en créditos asignados con respecto a obligaciones tributarias con el Banco de Previsión Social.

Los principios rectores de los planes y programas contenidos en el proyecto, refieren al trabajo decente, la no discriminación, la protección social, el diálogo social, el tripartismo, la responsabilidad y participación de trabajadores, empleadores, las organizaciones de estos y las instituciones educativas. A continuación se presenta un análisis sobre esta nueva norma.

Trabajadores comprendidos.

La ley se orienta a facilitar el acceso al empleo de persona jóvenes, definidas como aquellas que tienen entre 15 y 29 años, las personas mayores de 45 años y las personas 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.

Mecanismos de incentivo.

Subsidios destinados al pago de contribuciones especiales de seguridad social de las personas contratadas al amparo de lo dispuesto por la ley.

Límite de personas amparadas.

Se establece que cada empresa podrá contratar hasta un límite del 20% del total de la planilla de la empresa, bajo las modalidades previstas en la ley. Las empresas que contaren con más de cinco trabajadores en su plantilla permanente pero menos de diez podrán contratar hasta dos trabajadores comprendidos en las disposiciones de la ley. Este límite es acumulable en cada una de las modalidades, por lo cual, en ningún caso se puede superar el 20%, sumando personas comprendidas en las tres modalidades, sin perjuicio que se otorga al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la posibilidad de establecer excepciones por motivos fundados.

Se agrega un límite mínimo de 5 trabajadores que no estaba prevista en la ley de empleo juvenil.

En el caso de cooperativas de trabajo, sociales, de trabajadores y usuarios, el mecanismo de contratación puede ser usado para dependientes o socios, no tomándose en cuenta a quienes ingresen por esta modalidad, para fijar el límite máximo de dependientes establecido por el artículo 100 de la ley 18.407.

Requisitos para las empresas para acceder a los programas de incentivo.

1) Se incluyen todas las empresas, independientemente de su naturaleza jurídica, excepto las que estén registradas ante el Banco de Previsión Social en calidad de "Usuario de Servicios", o cuyo giro sea suministro de personal. En este último caso se exceptúa las personas que no estén afectadas a la prestación temporaria de servicios para terceros.

Las excepciones no están incluidas en la normativa vigente.

2) Estar en situación regular de pagos ante el Banco de Previsión Social, Dirección General Impositiva y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se agrega la Dirección General Impositiva y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3) No haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, excepto por notoria mala conducta, zafrales o a término, 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.

La ley 19.133 excluye específicamente a los organismos públicos, empresas públicas no estatales y las que tengan participación estatal. En el proyecto se remite a "empresas privadas", por lo que se excluyen las estatales, pero no se hace referencia a las personas públicas no estatales ni las que tienen participación estatal, que podrían entenderse comprendidas.

Modalidades de contratos.

En el caso de personas de entre 15 y menores de 18 años deberán contar con el carné de trabajo habilitante otorgado por el Instituto del Niño y Adolescente

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).

Plazo de contratación.

Se establece un plazo mínimo de 6 meses, pudiendo extenderse hasta 8, 12 o mas meses. No se establece un plazo máximo.

En la ley 19.133 se prevé que el plazo mínimo podía reducirse hasta 3 meses con autorización del Poder Ejecutivo. Dicha potestad es suprimida en el proyecto.

Período de prueba.

Se regula un periodo de prueba que dependerá del plazo máximo del contrato.

Para el contrato de hasta 8 meses, la prueba será de 45 días, para los contratos entre 9 y 11 meses la prueba será de 60 días y para los contratos de 12 o más meses de duración la prueba será de 90 días.

Se extiende los plazos de prueba previstos en el la ley 19.133. En dicha ley los límites son 30 días para contratos hasta 11 meses y 60 días para los contratos de 12 a 18 meses.

Finalización del contrato.

Durante el período de prueba se podrá despedir sin expresión de causa, y superado dicho plazo se deberá abonar la indemnización por despido común, excepto el caso de notoria mala conducta.

Salario y condiciones de trabajo.

El salario, las condiciones de trabajo, inscripción en la seguridad social, incluyendo el seguro de enfermedad, 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. Se exceptúan los contratos de prácticas formativas en los que se establece un salario menor al mínimo por categoría.

En el caso de las modalidades de empleo juvenil, el empleador deberá otorgar la formación atinente a la tarea, y acreditar tanto las competencias adquiridas, como la asistencia, el comportamiento y el

Desempeño en el trabajo.

En la ley 19.133 se hace expresa mención al amparo al seguro de desempleo, lo que no se menciona en el proyecto. Por el contrario, en este caso se hace mención expresa al seguro de enfermedad lo que no se menciona en la ley 19.133.

Sin perjuicio de ello, en ambos casos se menciona el derecho a las prestaciones de seguridad social, por lo que entiendo que, de cumplir los requisitos generales para el acceso, siempre deberían estar comprendidas las personas contratadas por estos mecanismos.

Beneficios a los empleadores participantes en los programas previstos por la ley.

a) Utilización gratuita de los servicios de selección y seguimiento ofrecidos a través de los organismos responsables de ejecutar los respectivos programas.

- b) 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.
- c) 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.
- d) Subsidios para el pago de los contratados bajo las modalidades previstas en la ley.
- e) reducción de aportes patronales al Banco de Previsión Social.

Modalidades de promoción de empleo para jóvenes.

I. Subsidio temporal para la contratación de jóvenes desempleados

Personas comprendidas

Jóvenes de 15 a 29 años

Requisitos

- a) que sea una nueva contratación,
- b) que la persona haya estado en situación de desempleo continuo superior a 12 meses, o discontinuo superior a 15 meses en los 24 meses previos a la contratación.

Incentivos

Subsidio, que se imputará como crédito para el pago de contribuciones especiales de Seguridad Social, con un monto máximo de \$ 9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales actualizados anualmente por el Índice Medio de Salarios, siempre que el trabajo sea a jornada completa.

En caso de jornadas inferiores a las 44 o 48 semanales, se prorratea el subsidio con un mínimo de 20 horas semanales.

Se somete a la reglamentación, indicando que se priorizarán quienes tengan cargas familiares.

El plazo máximo del subsidio es de 12 meses.

II. Primera experiencia laboral.

Personas comprendidas

Quienes tengan entre 15 y 24 años y no hayan tenido experiencia formal de trabajo por un plazo superior a 90 (noventa) días.

Incentivos

Aporte estatal no reembolsable de \$ 6.000 (seis mil pesos mensuales) en el caso de varones y \$ 7.500 (siete mil pesos mensuales) en el caso de mujeres, prorrateable en el caso que la contratación no sea a jornada legal completa, con un mínimo de 20 horas semanales.

El plazo máximo del incentivo es de 12 meses, sin perjuicio que se faculta al Poder Ejecutivo a suspenderlo en todo o en parte con carácter general.

Vencido dicho plazo, de continuar la contratación, la misma estará exonerada del pago de aportes patronales hasta que la persona contratada cumpla 25 años.

La Ley 19.133 prevé un subsidio de 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 \$ 17.968 (diecisiete mil novecientos sesenta y ocho pesos uruguayos) a valores de enero de 2018.

El proyecto modifica el incentivo estableciéndolo en un aporte no reembolsable, variable por sexo, sumado a la exoneración de aportes patronales hasta los 25 años de edad de la persona contratada.

III. Práctica laboral para egresados.

Personas comprendidas

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.

Requisitos

La persona 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 deberá ser, en todos los casos, adecuado al nivel de formación y estudios cursados.

Plazo de la contratación

No inferior a 6 meses ni superior a 1 año.

Incentivos

Subsidio del 15% (quince por ciento) de las retribuciones mensuales que constituyan materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social, con un máximo del 15% (quince por ciento) calculado sobre la base de 2 (dos) Salarios Mínimos.

Se modifica el monto máximo de subsidio previsto en la ley 19.133 el que asciende al 15% (quince por ciento) calculado sobre la base de \$ 17.968 (diecisiete mil novecientos sesenta y ocho pesos uruguayos) a valores de enero de 2018.

IV. Trabajo protegido joven.

Definición

Comprende el trabajo desarrollado en el marco de programas que comprendan el acompañamiento social del beneficiario, la capacitación y la supervisión educativa de las tareas a realizarse.

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

Personas comprendidas

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.

La ley 19.133 dice “menores de 30” y aquí se habla de “hasta 29 años”. No parece tener relevancia en el universo comprendido.

Asimismo, en el proyecto se refiere a “hogares bajo la línea de pobreza”, mientras la ley 19.133 refiere a vulnerabilidad socio económica de acuerdo a las pautas de la ley 18.227.

Plazo de la contratación

No inferior a 6 (seis) meses ni superior a los 12 (doce) meses.

La ley 19.133 prevé como plazo máximo 18 meses.

Incentivos

Subsidio parcial sobre el salario de hasta el 80% (ochenta por ciento) de la retribución mensual gravada por contribuciones especiales de seguridad social, con un máximo del 80% (ochenta por ciento) de 2 (dos) Salarios Mínimos Nacionales.

La Ley 19.133 remite a lo previsto en la ley objetivo empleo.

V. Práctica formativa. Remuneradas y no remuneradas.

Definición

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 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.

Personas comprendidas

Estudiantes de entre 15 y 29 años.

Requisitos

Las condiciones de trabajo se deben acordar por escrito y estas deberán ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Condiciones de trabajo y remuneración

El salario ascenderá al 75% del salario mínimo correspondiente a la categoría, en proporción a las horas trabajadas.

En los restantes aspectos, tanto laborales como de seguridad social, se rige por las normas generales.

Tanto en la remunerada como la no remunerada, la empresa deberá brindar constancia de los aprendizajes realizados.

La ley 19.133 prevé como piso de remuneración el salario mínimo nacional, habiendo sido eliminada la referencia. Sin perjuicio que el porcentaje es aplicable en función de las horas trabajadas, debería analizarse si en algún caso puede llegar a vulnerarse el mínimo.

Por otra parte, la eliminación de la referencia podría indicar que dicho mínimo no opera.

No remuneradas

Son excepcionales y requieren autorización del Ministerio de Trabajo.

No podrán exceder de 120 horas mensuales ni representar más del 50% de la carga total del curso. Pueden ser realizadas tanto en empresa privadas como en personas públicas no estatales.

Al no ser remunerada no genera derechos de seguridad social, debiendo si ser asegurado contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Incentivos

Las empresas recibirán 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.

Si superan un número de practicantes establecidos por la reglamentación, el subsidio puede alcanzar también a la remuneración del tutor, hasta el 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.

Se aumenta el subsidio a la contratación de tutor, llevándolo al total del salario mínimo de la categoría.

VI. Primera experiencia laboral en el Estado y Personas Publicas no estatales.

Personas comprendidas

Quienes tengan entre 15 y 24 años y no hayan tenido experiencia formal de trabajo por un plazo superior a 90 (noventa) días.

La ley 19.133 establece mínimos a contratar para grupos vulnerables, como medida de acción de discriminación positiva, lo que es eliminado en el presente proyecto.

Art. 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. (*)

A excepción de la Administración Nacional de Educación Pública que podrá hacerlo en un número al menos equivalente al 20% (veinte por ciento).(*)

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 afrodescendientes, el 4% (cuatro por ciento) a personas jóvenes con discapacidad y el 2% (dos por ciento) a personas transexuales.”

Organismos otorgantes

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.

Estos organismos pueden convenir este tipo de contratación con cualquier organismo público estatal o persona pública no estatal.

Condiciones de trabajo y remuneración

El salario será el previsto para el caso de los becarios en el artículo 51 de la Ley Nº 18.719, de 27 de diciembre de 2010, 4 Bases de Prestaciones y Contribuciones, que en la actualidad asciende a \$ 19.480.

La jornada semanal de trabajo no podrá exceder las 30 horas.

Promoción del empleo para trabajadores mayores de 45 años.

I. Contratación de trabajadores mayores de 45 años en situación de desempleo.

Personas comprendidas

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.

Deberán además ser nuevas contrataciones posteriores a la vigencia de la ley.

Incentivos

A las empresas privadas que contraten personas en esta modalidad, se les otorgarán \$ 7.000 (siete mil pesos uruguayos) mensuales durante 12 meses por cada trabajador.

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.

El subsidio se efectiviza mediante un crédito ante el Banco de Previsión Social para el pago de contribuciones especiales de Seguridad Social.

II. Trabajo protegido para trabajadores mayores de 45 años

Personas comprendidas

Personas 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.

Plazo de contratación

No podrá ser inferior a 6 (seis) meses ni exceder los 12 (doce) meses.

Incentivos

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.

Promoción del empleo para personas con discapacidad.

Personas comprendidas

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.

Empresas comprendidas

Empleadores con 25 o más trabajadores permanentes, para acceder al beneficio 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.

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.

La ley 19.161, fomento del empleo de personas con discapacidad, establece cupos a ser ocupados por personas con discapacidad, en las vacantes que se generen a partir de la vigencia de la ley, y en empresas que cuenten con más de 25 trabajadores.

Sin perjuicio de la obligación, la ley establece incentivos.

En este caso, se aplica a todas las empresas, independientemente de la cantidad de trabajadores con que cuenten. Para las que tengan más de 25 trabajadores, se les exige la constancia de cumplimiento de la ley 19.161.

Incentivos

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 será de \$ 8.000 (ocho mil pesos uruguayos) mensuales. Si tuviera personas a su cargo será de \$ 9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales.

No será acumulable con ningún otro subsidio vinculado al fomento del empleo de personas con discapacidad, ni los previstos por la ley de promoción de empleo de personas con discapacidad.

Continuidad de los estudios y compatibilización de horarios.

El Estado promoverá la compatibilización entre estudio y trabajo, así como los horarios de ambas actividades.

En el caso de trabajadores contratados bajo alguno de los programas establecidos en la ley, no se les podrá establecer horarios rotativos.

Se establece asimismo que 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.

La ley 19.133 establece incentivos para las empresas que realicen reducción de horarios por estudios, lo que no es previsto por el proyecto, limitándose a señalar que el Estado promoverá.

Emprendimientos productivos autónomos.

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 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.

Se incluyen asimismo las cooperativas sociales y de trabajo cuando cumplan los requisitos establecidos.

La ley 19.133 establece un período de 5 años de iniciado el emprendimiento, lo que en el proyecto se reduce a 2.

Incentivos

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

Los organismos crediticios estatales y personas públicas no estatales, podrán formular programas de acceso al crédito, estableciendo intereses y plazos preferenciales.

Financiación

Se destinarán \$ 480.000 (cuatrocientos ochenta millones de pesos) previstos por la ley 19.689 de 2018, de los cuales \$ 250.000 (doscientos cincuenta millones de pesos) serán provistos por INEFOP.

Durante el año 2022, el INEFOP destinará hasta \$ 352.000.000 (trescientos cincuenta y dos millones de pesos, y Rentas Generales 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 Ley.