



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

T/ 75

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Montevideo, 19 MAR. 2026

Señora Presidenta de la Asamblea General
Ing. Carolina Cosse

El Poder Ejecutivo tiene el honor de dirigirse a esa Asamblea General para someter a su consideración, el proyecto de Ley, referente a la promoción del trabajo de las personas que enfrentan mayores obstáculos o restricciones para acceder al mercado laboral.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. PROMOCIÓN DEL TRABAJO COMO POLÍTICA DE ESTADO

El artículo 53 de la Constitución de la República establece que el trabajo se encuentra bajo la protección especial de la ley. En cumplimiento de este mandato, corresponde al Estado implementar políticas públicas que promuevan el acceso al empleo y generen oportunidades para toda la ciudadanía, particularmente para aquellas personas que enfrentan mayores restricciones de acceso al mercado laboral.

En efecto, el trabajo constituye uno de los pilares fundamentales del desarrollo económico y de la cohesión social. A través del trabajo remunerado, las personas no solo acceden a ingresos monetarios o en especie, sino que también desarrollan sus capacidades, fortalecen su autonomía y participación ciudadana. El acceso al trabajo decente y digno es, por tanto, una condición central para el bienestar de la población y para el desarrollo sostenible del país.

Con el presente proyecto de Ley el Estado uruguayo reafirma su compromiso con la promoción del empleo como una política pública prioritaria, orientada a generar más y mejores oportunidades laborales y a reducir las desigualdades existentes en el acceso al mercado de trabajo. Asimismo, busca desarrollar una política activa de empleo, mediante herramientas de incentivos a la contratación, así como el apoyo al desarrollo del emprendedurismo, el cooperativismo y la

economía social y solidaria, que permitan dinamizar las oportunidades de empleo decente, así como la oferta laboral mediante el desarrollo de la formación profesional y las experiencias acumuladas en el ambiente de trabajo.

El gobierno considera que el fortalecimiento de las dimensiones mencionadas previamente, constituyen una herramienta clave para el desarrollo productivo, la cohesión social y la ampliación de oportunidades para la vida de las personas.

En tal sentido, el presente proyecto de Ley se orienta a fortalecer las políticas activas de empleo mediante instrumentos que faciliten la inserción laboral de las personas jóvenes, de las personas mayores de 50 años, de las mujeres jefas de hogares monoparentales, de las personas afrodescendientes, de las personas trans, de las personas con discapacidad y de las personas privadas de libertad, o en medidas alternativas a la privación de libertad o recientemente liberadas. La inclusión de estos grupos responde al reconocimiento de desigualdades persistentes en el mercado de trabajo y a la necesidad de implementar acciones afirmativas que contribuyan a generar condiciones más equitativas de acceso al empleo decente y digno.

El presente proyecto de Ley corrige limitaciones observadas en la normativa vigente, y contribuye hacia la formulación de una política de empleo más clara, accesible y eficaz tanto para las personas como para las empresas.

Asimismo, procura fortalecer el vínculo entre las políticas de empleo, la formación profesional y el desarrollo productivo, reconociendo que la generación de más y mejores oportunidades de empleo, requiere tanto de instrumentos que faciliten la contratación, herramientas de apoyo al emprendedurismo y al cooperativismo, así como de políticas que promuevan el desarrollo de las capacidades de las personas para lograr trayectorias laborales decentes y dignas a lo largo de la vida.

De esta manera, la iniciativa busca consolidar una política de fomento al empleo más simple, inclusiva y efectiva, que contribuya a mejorar las oportunidades de inserción laboral y a fortalecer el desarrollo productivo y social del país.

2. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS COLECTIVOS A INCLUIR EN LA LEY

En Uruguay, los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE) dan cuenta de la persistencia de problemas



estructurales en el mercado de trabajo uruguayo. La tasa de empleo se ubicó en 59,9% (cincuenta y nueve con nueve por ciento) a nivel país durante el segundo semestre del 2025, un registro elevado en la perspectiva histórica.

Si bien el año 2025 registró máximos históricos en el empleo de las mujeres, la brecha de más de 15 puntos porcentuales en comparación con los varones, muestra que éstas se encuentran en desventaja en las posibilidades de acceso al mercado laboral. Por su parte, apenas la mitad de las mujeres jefas de hogares monoparentales se encuentran ocupadas, en tanto que para los varones ese registro asciende a 60% (sesenta por ciento).

El desempleo afectó al 7,1% (siete con uno por ciento) de la población económicamente activa. No obstante, al separar por rango de edad se observa que las personas jóvenes presentan tasas de desempleo muy superiores. En el caso de las personas menores de 25 años, el desempleo ascendió a 24% (veinticuatro por ciento), más que triplicando el promedio del país. Para las personas de 25 a 29 años se ubicó en 9,5% (nueve con cinco por ciento). Por otra parte, si bien la tasa de desempleo de las personas mayores de 50 años se sitúa por debajo del 4% (cuatro por ciento), este colectivo enfrenta dificultades para reinsertarse una vez que pierde el empleo.

La población afro enfrenta serias restricciones para acceder a empleos de calidad. Mientras que la proporción de ocupados que no realiza aportes a la seguridad social fue de 22% (veintidós por ciento) para el total del país, en el caso de la población afro dicho registro ascendió a 29% (veinte nueve por ciento).

El informe presentado por el Ministerio de Desarrollo Social en setiembre de 2025 acerca de la situación de personas con discapacidad a partir de datos del Censo 2023, revela que solo el 49% (cuarenta y nueve) de las personas en situación de discapacidad entre 20 y 64 años se encuentra ocupada, frente a un 78% (setenta y ocho) entre las personas sin discapacidad.

El Censo de personas trans realizado por el MIDES hace una década, mostraba que la tasa de desempleo de este colectivo se ubicaba en 30,3% (treinta con tres por ciento), mientras que entre las personas que estaban ocupadas, un tercio ejercía el trabajo sexual.

En cuanto a las personas liberadas, los datos de reincidencia en el sistema penitenciario reflejan la necesidad de incorporar a este colectivo como uno de los claves a favorecer sus posibilidades de acceso a las oportunidades de empleo.

3. ANTECEDENTES

Uruguay viene desarrollando desde hace varios años, políticas activas de empleo y formación profesional, a los efectos de promover el desarrollo económico, social y productivo del país.

En ese sentido, se han puesto a disposición de la población diferentes herramientas destinadas principalmente a quienes se encuentran en la búsqueda de empleo y enfrentan mayores restricciones de acceso al mercado de trabajo. Estas restricciones responden a distintos factores, tanto coyunturales como estructurales, vinculados al desarrollo económico del país, al nivel de formación y productividad de la fuerza de trabajo, y a la discriminación presente en el mercado laboral. Estas condiciones se reflejan en las altas tasas de desempleo que registran ciertos colectivos, con efecto sobre los niveles de desigualdad del país.

Por tal razón, existe una vasta experiencia en el desarrollo de distintas herramientas. Entre ellas se destacan la provisión de información sobre el mercado de trabajo, la realización de instancias de orientación laboral, el diseño de mecanismos de intermediación entre la oferta y la demanda y la implementación de una política de formación profesional que permita la mejora de las competencias y capacidades de las personas. Finalmente, se destaca la promoción del trabajo decente y digno, a través de la puesta en marcha de incentivos al sector privado y la generación de oportunidades laborales en el sector público.

En lo que compete a la implementación de éstas últimas, su principal desarrollo se logró a partir del Diálogo Nacional por el Empleo en el año 2011, de donde surgen los acuerdos necesarios, que colocan en la agenda política a las mismas. De esta manera, en busca de generar oportunidades para la población joven, se creó en 2012 el Programa Yo Estudio y Trabajo a través de un acuerdo interinstitucional, cuya coordinación se encuentra en la Dirección Nacional de



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El objetivo de este programa, consiste en fortalecer el vínculo entre la educación y el trabajo de jóvenes estudiantes, otorgando una primera experiencia laboral en el sector público, cuyo ingreso es mediante un mecanismo de sorteo universal.

Posteriormente, en 2013, se promulgó la Ley de Empleo Juvenil (LEJ), Ley N° 19.133, de 20 de setiembre de 2013, cuya finalidad radicaba en la promoción del trabajo decente de las personas jóvenes desde una perspectiva de derechos fundamentales, tanto en el sector público como en el privado. La LEJ otorgaba subsidios a las empresas que contrataran jóvenes bajo determinados requisitos, buscando generar oportunidades de acceso al mundo del trabajo y ampliar las posibilidades a futuro de la población joven en el mercado laboral.

A medida que la política de incentivos a la contratación se fue implementando, se realizaron modificaciones a los efectos de incorporar mejoras a la normativa. A la vez, se evidenciaban dificultades en la reinserción laboral de las personas mayores, una vez que quedaban sin empleo. De esta manera, la Ley de Fomento al Empleo, Ley N° 19.689, de 29 de octubre de 2018 realizó modificaciones vinculadas a la ejecución de la LEJ, incorporó la posibilidad de otorgar incentivos a emprendimientos juveniles y creó un Programa de Subsidio Temporal para personas en situación de larga duración en el desempleo de todas las edades, con mayores incentivos a personas de 45 años o más.

Posteriormente, se promulgó la Ley de Promoción del Empleo, Ley N° 19.973, de 13 de agosto de 2021, la cual buscó unificar en una misma normativa los distintos beneficios y criterios que existían para jóvenes y mayores de 45 años, e incorporó una nueva modalidad destinada a incluir a las personas con discapacidad.

Si bien esta ley planteó la necesidad de generar cambios a las políticas existentes, ante el escaso uso de estas por parte del sector empresarial, la nueva normativa no estableció grandes modificaciones, sino que se limitó a replicar las modalidades existentes, pero con incentivos más complejos, que dificultaron su divulgación.

A pesar de los avances logrados mediante estos instrumentos, la experiencia acumulada en la aplicación de la normativa vigente ha permitido identificar limitaciones que dificultan el alcance esperado de la política.

4. ALGUNAS LIMITACIONES OBSERVADAS EN LA APLICACIÓN DE LA LEY N°19.973

Los registros históricos muestran que se produjeron aproximadamente 4.000 contrataciones por año, siendo la modalidad de trabajo protegido joven la más utilizada. Como contrapartida, se observa que la inclusión de personas con discapacidad fue escasa, acumulando 32 contrataciones en todo el período de vigencia de la Ley.

Cuadro 1: Cantidad de contrataciones por año, según modalidad de la Ley 19.973.

Modalidades / Años	2021	2022	2023	2024	2025	Total por modalidad
Subsidio temporal para jóvenes desempleados	225	950	719	670	712	3.276
Primera experiencia laboral en sector privado	263	826	779	828	648	3.344
Yo Estudio y Trabajo sector privado	0	0	0	133	27	160
Primera experiencia laboral en el sector público	32	148	230	191	154	755
Práctica laboral para egresados	2	2	1	3	0	8
Trabajo protegido joven	256	1.267	1.321	1.412	1.258	5.514
Práctica formativa remunerada	64	121	96	167	146	594
Práctica formativa NO remunerada	81	296	379	517	417	1.690
Subsidio temporal para mayores de 45 años desempleados	56	195	149	133	164	697
Trabajo protegido para mayores de 45 años	33	147	152	144	199	675
Subsidio temporal para personas con discapacidad	0	9	14	6	3	32
Total por año	1.012	3.961	3.840	4.204	3.728	16.745

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de DINA E y BPS.



Adicionalmente, si bien la enorme mayoría de los contratos tiene una vigencia de 12 meses, menos de la mitad de las personas alcanzó dicho plazo, y finaliza su vínculo antes.

En lo que refiere a la distribución territorial, alrededor del 80% de las contrataciones se realizó en empresas con residencia en Montevideo, lo que evidencia un uso mayor del instrumento en la capital del país.

5. EL PROYECTO DE LEY QUE SE PROPONE

El presente proyecto se redactó tomando en cuenta la experiencia de las políticas de empleo que se vienen desarrollando desde hace casi 20 años. Su objetivo continúa siendo promover el trabajo decente y digno de las personas que enfrentan mayores obstáculos o restricciones para acceder al mercado laboral, en virtud de factores multicausales. Tomando en cuenta dicha experiencia, se busca desarrollar una política activa de empleo con una perspectiva diferente que efectivamente impacte en las personas y en las empresas.

a) Perspectiva centrada en las personas:

El principal cambio de la propuesta radica en los colectivos de poblaciones que el proyecto de Ley incorpora. Se busca que la mirada ya no esté puesta en las múltiples modalidades y requisitos específicos asociados a cada población, sino que se enfoque en los colectivos en sí mismos.

De esta forma, se abandona la perspectiva de las modalidades de contratación para poner el foco en las personas.

Así, la norma busca reconocer las dificultades que enfrentan determinados colectivos para acceder a un trabajo decente y digno, enfocando las acciones en ese sentido, facilitando además su difusión e implementación mediante procesos más sencillos.

b) Ampliación de los colectivos destinatarios de la política:

Las personas jóvenes constituyen uno de los colectivos prioritarios para la política de empleo, considerando que presentan un índice de desempleo que triplica el índice general de la economía. Existen una gran cantidad de mitos y prejuicios vinculados a la voluntad de los y las jóvenes frente al empleo. No obstante, los datos muestran que sistemáticamente, año a año, más de 20.000

jóvenes se inscriben en el Programa Yo Estudio y Trabajo. A la vez, se observa una contradicción respecto al nivel de experiencia que muchas veces el mundo productivo exige a las personas jóvenes, generándose así un círculo vicioso de “falta de experiencia – falta de empleo”, lo que a la vez se ve agravado pues las personas jóvenes deben dedicar parte de su tiempo al desarrollo de sus competencias para ingresar al mercado de trabajo.

De esta manera, resulta fundamental el papel del Estado en el diseño de políticas públicas que incentiven tanto el desarrollo de experiencias de trabajo para las personas jóvenes como sus posibilidades de formación. En ese sentido, una de las iniciativas que incorpora esta normativa es la limitación de la realización de horarios rotativos para los y las jóvenes, así como la limitación de la jornada de las personas menores de 18 años a un máximo de 20 horas semanales.

Por otra parte, en línea con el énfasis de las normativas anteriores, el proyecto prevé incentivos para la contratación de personas mayores de 50 años que, si bien no presentan altos niveles de desocupación, enfrentan importantes dificultades para su reinserción en el mercado laboral cuando pierden su fuente de empleo, muchas veces asociadas a procesos de actualización u obsolescencia de sus competencias. En ese sentido, la iniciativa busca reconocer el valor de su experiencia y trayectoria laboral, promoviendo mayores oportunidades de acceso a un nuevo puesto de trabajo.

En ambos casos se establece un incentivo mayor cuando se trata de personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Para medir la vulnerabilidad socioeconómica de los beneficiarios se incorporan nuevos criterios que contemplan factores adicionales a los ingresos monetarios, sin dejar de considerar estos últimos.

Por otra parte, se mantiene el incentivo a la contratación de personas con discapacidad, simplificando algunos de los mecanismos previstos en la normativa anterior que dificultaban su aplicación efectiva. A modo de ejemplo, con el objetivo de favorecer su inclusión laboral, ya no se exigirá para estas personas un período mínimo de desempleo.

Además, se incorporan otros colectivos que enfrentan importantes restricciones para acceder al mercado de trabajo, tales como las mujeres jefas de hogares



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

monoparentales, las personas afrodescendientes, las personas trans y las personas liberadas o con medidas alternativas a la privación de libertad o privadas de libertad que se encuentran en condiciones de trabajar.

Las mujeres han enfrentado históricamente múltiples barreras estructurales que afectan no solo su acceso al empleo, sino también sus posibilidades de permanencia y desarrollo dentro del mercado de trabajo. Una de las principales causas de estas desigualdades es la distribución desigual del trabajo no remunerado en los hogares. En Uruguay, las mujeres continúan asumiendo de forma desproporcionada las tareas domésticas y de cuidados —tanto el cuidado de niños y niñas como de personas dependientes—, lo que restringe sus oportunidades de inserción laboral y su autonomía económica.

A ello se suma la denominada “penalización por maternidad”. Estudios sobre el mercado de trabajo en Uruguay muestran que la maternidad tiene efectos negativos sobre el salario y el empleo formal de las mujeres, estimándose que la pérdida salarial de largo plazo puede ubicarse entre un 32% (treinta y dos por ciento) y un 42% (cuarenta y dos por ciento).

Esta situación se vuelve particularmente crítica en los hogares monoparentales, donde las responsabilidades de cuidado recaen casi exclusivamente sobre las mujeres. Mejorar las oportunidades de empleo de estas mujeres constituye una herramienta fundamental para contribuir a la autonomía económica de este colectivo. En este caso la política activa de empleo también resulta un instrumento con potencial para reducir la pobreza infantil, dado el vínculo con la ausencia de ingresos monetarios y la presencia de niños y niñas en el hogar.

Las personas afrodescendientes, tal como reconoce la Ley N° 19.122, de 21 de agosto de 2013, han sido históricamente víctimas del racismo, la discriminación y la estigmatización, lo que se refleja en persistentes dificultades para acceder a un empleo decente, digno y en condiciones de igualdad.

Por su parte, las personas trans también han sido históricamente víctimas de discriminación y estigmatización, razón por la cual la Ley N° 19.684, de 26 de octubre de 2018, declara de interés general el diseño, promoción e implementación de políticas públicas y acciones dirigidas a esta población. Las barreras para su acceso al empleo formal continúan siendo particularmente

elevadas, lo que ha generado situaciones persistentes de exclusión laboral y vulnerabilidad socioeconómica.

Finalmente, las personas liberadas presentan importantes dificultades para acceder al mercado de trabajo, lo cual impacta directamente en los niveles de reincidencia delictiva. Según información brindada por el Instituto Nacional de Rehabilitación, el 40% (cuarenta por ciento) de la población privada de libertad se encuentra realizando actividades laborales y/o educativas, por lo cual se considera importante establecer incentivos para la contratación tanto de personas liberadas como de aquellas que aún se encuentran privadas de libertad, pero en condiciones de desarrollar un contrato de trabajo. La promoción del acceso al empleo constituye así una herramienta clave para fortalecer los procesos de reinserción social y reducir los niveles de reincidencia.

En síntesis, el presente proyecto busca mejorar las posibilidades de inserción laboral, mejorando diversos aspectos de la Ley de Promoción del Empleo vigente, así como incorporar nuevos colectivos, respondiendo a una visión de justicia social y reparación histórica, atendiendo a las desigualdades estructurales que han afectado a estos grupos en el acceso al trabajo digno y decente.

c) Adecuación de los instrumentos de contratación en el sector público:

En lo que refiere a la Primera Experiencia Laboral en el sector público, una de las modificaciones relevantes es la incorporación de las empresas con participación estatal como posibles entidades contratantes, dado que no habían sido consideradas en las normativas previas y representan una oportunidad relevante para generar puestos de trabajo y promover experiencias de trabajo iniciales en distintas actividades, contribuyendo a la adquisición y fortalecimiento de competencias laborales.

A la vez, el proyecto incorpora una regulación expresa del Programa Yo Estudio y Trabajo, el cual hasta el momento se aplicaba en el marco de esta normativa, pero sin una referencia expresa, lo cual daba lugar a múltiples interpretaciones que podían afectar las trayectorias de los y las jóvenes. En ese sentido, el proyecto busca brindar mayor claridad normativa al funcionamiento del programa, así como simplificar algunos requisitos que ralentizaban los procesos



de ingreso, habilitando además la posibilidad de ampliar los cupos cuando las condiciones institucionales lo permitan.

d) Promoción del trabajo independiente, el cooperativismo y la economía social y solidaria:

El proyecto presentado también busca fomentar el trabajo independiente, así como el cooperativismo y la economía social y solidaria, a través de incentivos al desarrollo de emprendimientos cuya dirección esté integrada por alguno de los colectivos incluidos en la norma. La promoción de estas actividades constituye una herramienta relevante para la inclusión laboral, principalmente para aquellos colectivos que enfrentan mayores restricciones de acceso al trabajo en condiciones de dependencia. Asimismo, contribuye a fomentar la innovación, impulsar nuevas actividades económicas y brindar nuevos servicios, que las estructuras empresariales tradicionales no siempre alcanzan a cubrir.

En el marco del deber que tiene el Estado de promover el empleo pleno, resulta fundamental el diseño de políticas que estimulen y acompañen el desarrollo de emprendimientos, teniendo en cuenta que las transformaciones del mercado de trabajo exigen cada vez más el desarrollo de servicios innovadores. En este sentido, la promoción de emprendimientos productivos no solo facilita la inserción laboral de distintos colectivos, sino que también puede generar proyectos de vida sostenibles y contribuir a la diversificación económica.

e) Integración de la formación como componente central en la mejora de las capacidades:

El proyecto incorpora un capítulo destinado a la promoción de los estudios y la formación profesional, como un componente intrínseco de las capacidades de las personas y una herramienta de política pública para corregir los desajustes estructurales del mercado laboral uruguayo.

El derecho a la formación permanente es una parte fundamental del acceso al empleo digno y decente, que resulta cada vez más importante en un escenario de cambio tecnológico acelerado. La formación profesional permite fortalecer las trayectorias laborales de las personas, asegurando que las transiciones laborales puedan desarrollarse acompañadas por una oferta formativa de calidad, inclusiva y pertinente.

A tales efectos, el presente proyecto ofrece la posibilidad de que las personas contratadas a través de esta política, así como las empresas contratantes y los emprendimientos, puedan acceder a formaciones a través de Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE) e Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOOP). El proyecto vincula el subsidio a la capacitación efectiva, buscando que una vez finalizado el incentivo monetario, la persona haya adquirido las competencias necesarias para permanecer en el puesto de trabajo o mejorar su trayectoria laboral futura. En el caso de los emprendimientos, así como de las empresas, la formación de la fuerza de trabajo es uno de sus principales activos para mantener su competitividad.

Asimismo, se establece como expresión fundamental del derecho a la educación y del acceso a oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, la posibilidad de que las personas puedan culminar sus ciclos educativos y certificar sus competencias, a través de las herramientas institucionales ya desarrolladas para Tales fines, favoreciendo una participación más equitativa en el mundo del trabajo.

f) Enfoque territorial para ampliar el alcance de la política:

Tal como ya se mencionó, una de las limitaciones de la norma actual es el poco uso que tiene este instrumento en el interior del país. En ese sentido, el nuevo proyecto busca generar herramientas que se adapten a las realidades productivas locales, habilitando la posibilidad de desarrollar contrataciones por menos tiempo cuando existan necesidades laborales más breves vinculadas a las zafras o a la temporada estival.

Asimismo, se reconoce que, en buena parte del territorio nacional, la estructura productiva está fuertemente compuesta por micro, pequeñas y medianas empresas, por lo que el diseño de instrumentos accesibles y adaptados a su realidad resulta clave para ampliar las oportunidades de empleo formal. En ese sentido, la perspectiva territorial que incorpora el proyecto procura también fortalecer el impacto de la política en las MIPYMES, promoviendo que estas puedan acceder con mayor facilidad a los instrumentos previstos en la norma.

g) Simplificación y mejora en el funcionamiento de los incentivos monetarios:



Finalmente, uno de los problemas manifestados por las empresas a la hora de utilizar la Ley vigente son las dificultades que presenta la herramienta tanto para su comprensión como para su utilización efectiva.

En ese sentido, además de enfocar la política en las personas, el proyecto propone unificar criterios y simplificar los beneficios monetarios previstos.

En particular, se establece que los incentivos consistirán en un porcentaje de la remuneración del trabajador o la trabajadora, que variará en función de las restricciones de acceso al mercado de trabajo que enfrentan los distintos colectivos. Este mecanismo permite que el subsidio se aplique proporcionalmente a la remuneración y a la carga horaria de trabajo, facilitando su cálculo y simplificando la gestión.

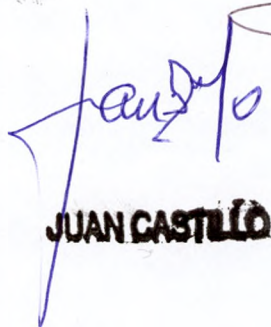
De esta manera, se busca mejorar la accesibilidad y comprensión de la política, reduciendo barreras administrativas y favoreciendo una mayor utilización de los instrumentos previstos. Esta simplificación resulta especialmente relevante para las micro, pequeñas y medianas empresas, con el objetivo de corregir el bajo nivel de utilización que estas han tenido en la normativa vigente y facilitar su acceso a los instrumentos previstos en este proyecto de Ley. En efecto, las MIPYMES suelen contar con menores capacidades administrativas para gestionar procedimientos complejos, a diferencia de las empresas de mayor porte que muchas veces disponen de áreas específicas dedicadas a la identificación y tramitación de subsidios. En ese sentido, además de simplificar los criterios de acceso, se promoverán mecanismos que faciliten el proceso de implementación de la política una vez que las empresas decidan utilizar los instrumentos previstos por este proyecto de Ley.

En definitiva, el presente proyecto busca actualizar y fortalecer las políticas activas de empleo, atendiendo a las limitaciones identificadas en la normativa vigente y adecuando sus instrumentos a las realidades actuales del mercado de trabajo. La propuesta procura poner el foco en las personas, reconocer las barreras diferenciales que enfrentan determinados colectivos para acceder a un trabajo digno y decente, así como generar instrumentos claros, accesibles y eficaces para promover la inserción laboral.

Al mismo tiempo, el proyecto incorpora una mirada integral que articula el empleo con la formación profesional, el desarrollo productivo y la perspectiva territorial, reconociendo la importancia que tienen las micro, pequeñas y medianas empresas en la generación de oportunidades laborales en todo el país. Asimismo, busca fortalecer el impacto de la política en el interior, atender las particularidades de los distintos territorios y promover un acceso más equitativo a los instrumentos de apoyo al empleo.

De esta manera, la iniciativa se orienta a consolidar una política pública inclusiva y efectiva, capaz de contribuir tanto a mejorar las trayectorias laborales de las personas como a fortalecer el tejido productivo nacional. En ese sentido, se considera que la aprobación del presente proyecto constituye un paso relevante para ampliar las oportunidades de empleo digno y decente, avanzando hacia un mercado de trabajo dinámico e inclusivo.

El Poder Ejecutivo saluda a la Señora Presidenta con la más alta estima y consideración.



JUAN CASTILLO



Prof. Yamandú Orsi
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA



Gabriel Oddone
Ministro de Economía y Finanzas



PROYECTO DE LEY
LEY DE EMPLEO INTEGRAL (LEI)

CAPÍTULO I
OBJETO Y PRINCIPIOS

Sección única

Artículo 1°.- (Objeto). La presente Ley tiene por objeto promover el trabajo digno y decente de las personas que enfrentan mayores obstáculos o restricciones para acceder al mercado laboral.

Conforme a ello, se establecen instrumentos orientados a la generación de oportunidades de inserción laboral en relación de dependencia, así como a la promoción del trabajo independiente mediante el desarrollo de emprendimientos de calidad, que contribuyan a mejorar el acceso al empleo y las condiciones laborales de las personas, articulando las políticas de empleo, educación y formación profesional desde una perspectiva basada en derechos fundamentales.

Artículo 2°.- (Ámbito subjetivo). A los efectos de la presente Ley, se consideran personas que enfrentan mayores obstáculos o restricciones para acceder al mercado laboral aquellas comprendidas en las categorías previstas en las presentes disposiciones:

- a) Las personas jóvenes de entre 15 y 29 años de edad inclusive.
- b) Las mujeres jefas de hogares monoparentales.
- c) Las personas mayores de 50 años de edad.
- d) Las personas afrodescendientes.
- e) Las personas privadas de libertad en una unidad del Instituto Nacional de Rehabilitación o del Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente, las personas sujetas a medidas alternativas a la privación de libertad y las personas puestas en libertad hasta 3 años de su liberación.
- f) Las personas trans.
- g) Las personas con discapacidad.

Artículo 3°.- (Principios). Son principios rectores de todas las políticas activas de empleo dispuestas en la presente Ley, así como de cualquier programa o plan que derive de ésta:

- a) El trabajo digno y decente, así como sus diversos componentes de respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales.
- b) La no discriminación por razones de edad, género, sexo, orientación sexual, nacionalidad, ascendencia étnico-racial, nivel socioeconómico o de cualquier otro tipo.
- c) La protección social y el diálogo social.
- d) Territorialidad: las políticas, programas e instrumentos establecidos en las presentes disposiciones deberán considerar las características socioproductivas de los distintos territorios del país, a efectos de promover su desarrollo.
- e) El tripartismo, la responsabilidad, la participación y el compromiso a través de:
 1. El sector público, en la planificación, orientación, coordinación, evaluación y supervisión de planes y programas en materia de empleo y formación profesional.
 2. Las empresas y organizaciones del sector privado, el cooperativismo y la economía social y solidaria, en la generación de empleo digno y decente, así como en la colaboración en materia de formación profesional.
 3. Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, en la promoción y defensa de los derechos humanos laborales.
 4. Las instituciones de formación, en el diseño, capacitación, seguimiento y apoyo a los programas de empleo y formación profesional.
 5. Los trabajadores y trabajadoras, en el desarrollo de sus competencias, así como en la definición e implementación de sus trayectorias laborales y educativas.



CAPÍTULO II
DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EL SECTOR
PRIVADO

Sección Primera

Condiciones Generales

Artículo 4°.- (Coordinación). - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de la Comisión Coordinadora de Políticas de Empleo, creada por el artículo 401° de la Ley N° 20.446, de 16 de diciembre de 2025, diseñará, evaluará y ejecutará los programas de promoción del trabajo digno y decente de las personas comprendidas en el ámbito subjetivo de la presente ley. Asimismo, le corresponderá coordinar dichas acciones con las demás Secretarías de Estado, así como con organismos públicos y personas públicas no estatales.

En particular, la promoción del trabajo digno y decente implicará:

- a) Vincular eficazmente las acciones de los organismos públicos con competencia en materia de promoción del empleo, en educación formal y no formal, formación y cuidados, así como las iniciativas tripartitas y de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y de organizaciones de representación empresarial.
- b) Desarrollar dispositivos específicos de orientación, intermediación, derivación a capacitación y acompañamiento laboral, en el marco de los servicios públicos de empleo, que atiendan las demandas de las personas establecidas en la presente Ley, así como las necesidades del sector productivo, favoreciendo el desarrollo de trayectorias laborales y formativas sostenibles.
- c) Dar seguimiento y apoyo a las inserciones laborales de las personas usuarias.
- d) Promover el desarrollo y la formalización del trabajo independiente, así como la difusión, estímulo y desarrollo de la Economía Social y Solidaria y del cooperativismo.

Artículo 5°.- (Requisitos de las empresas). - Podrán contratar en el marco de las presentes disposiciones, aquellas empresas u organizaciones del sector privado

o de la Economía Social y Solidaria y del cooperativismo, que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse 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 ningún contrato laboral ni haber realizado envíos a seguro por desempleo durante los 30 días previos a la contratación ni durante el plazo que dure la misma, respecto de trabajadores o trabajadoras de la misma categoría laboral en la que la persona a contratar, al amparo de la presente ley, vaya a desempeñarse en la empresa, con excepción de los casos de rescisión por notoria mala conducta.

Quedan exceptuadas de la presente disposición aquellas contrataciones con plazo determinado o las que se celebren en actividades que por su naturaleza se consideren zafrales.

Por razones debidamente fundadas y a petición de parte interesada, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá establecer otras excepciones.

- c) Ser aportante indistintamente de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias o del Banco de Previsión Social, siendo admisible en este último cualquiera de las siguientes aportaciones: Industria y Comercio, Rural y Construcción.

Las empresas suministradoras de personal estarán impedidas de contratar al amparo de este régimen, salvo en los casos de personas que no se destinen a la prestación de servicios para terceros. Asimismo, no podrán efectuarse contrataciones de personas que guarden parentesco con el titular o titulares de la empresa, dentro del cuarto grado de consanguinidad o del segundo grado de afinidad, en el marco de lo previsto por la presente Ley.

Artículo 6°.- (Cupo de contratación). - La cantidad de personas contratadas a través de la presente Ley, tendrá un límite que dependerá de la totalidad de personas que las empresas tengan en su plantilla permanente, disponiéndose dicha limitación de la siguiente manera:



- a) Aquellas empresas que aún no tengan personal podrán contratar hasta una (1) persona.
- b) Aquellas empresas que tengan entre una (1) y hasta cuatro (4) personas trabajadoras en su plantilla permanente podrán contratar a través de la presente ley hasta el 50% (cincuenta por ciento) de su plantilla.
- c) Aquellas empresas que tengan entre cinco (5) y diecinueve (19) personas trabajadoras en su plantilla permanente podrán contratar a través de la presente ley hasta el 40% (cuarenta por ciento) de su plantilla.
- d) Aquellas empresas que tengan entre veinte (20) y cuarenta y nueve (49) personas trabajadoras en su plantilla permanente podrán contratar a través de la presente ley hasta el 25% (veinticinco por ciento) de su plantilla.
- e) Aquellas empresas que tengan entre cincuenta (50) y noventa y nueve (99) personas trabajadoras en su plantilla permanente podrán contratar a través de la presente ley hasta el 20% (veinte por ciento) de su plantilla.
- f) Aquellas empresas que tengan más de noventa y nueve (99) personas trabajadoras en su plantilla permanente podrán contratar a través de la presente ley hasta el 15% (quince por ciento) de su plantilla.

En el caso de cooperativas de trabajo, cooperativas sociales o de trabajo y personas usuarias, el régimen alcanzará tanto al personal contratado como a la incorporación de personas asociadas. 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, en la redacción dada por el artículo 1° de la Ley N° 19.181, de 29 de diciembre de 2013, las personas contratadas en el marco de los programas establecidos en la presente Ley.

Facúltese al Poder Ejecutivo a modificar los cupos establecidos en el presente artículo en determinado sector de actividad o en localidades específicas del país que se vean afectadas por situaciones coyunturales del mercado laboral, priorizando aquellos sectores o localidades con mayores índices de desempleo o informalidad.

Artículo 7°.- (Condiciones generales de las personas).- Podrán ser contratadas, en el ámbito subjetivo establecido en el artículo 2° de la presente, las personas que cumplan las siguientes condiciones:

a) No tener actividad abierta en el Banco de Previsión Social, en calidad de trabajadores o trabajadoras o de titulares de empresa al momento de la contratación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13°.

b) En el caso de personas jóvenes menores de 18 años de edad, deberán contar con el carné de trabajo habilitante otorgado por el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay. El trabajo de estas personas se realizará bajo medidas de protección integral, previniendo cualquier tipo de actividad laboral peligrosa o nociva para su salud, así como aquellas que afecten su desarrollo físico, espiritual, moral o social. Queda prohibido todo trabajo que impida el disfrute del bienestar en compañía de su familia o responsables, o que obstaculice su formación educativa, siendo de aplicación las disposiciones establecidas en el Capítulo XII del Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 17.823, de 7 de septiembre de 2004, y sus modificativas).

El Poder Ejecutivo, mediante reglamentación, establecerá la documentación necesaria para corroborar el cumplimiento efectivo de las condiciones generales de las personas definidas en el artículo 2° de la presente ley.

Artículo 8°.- (Salario y condiciones de trabajo).- El salario y las condiciones de trabajo de las personas contratadas al amparo de las presentes disposiciones se ajustarán a lo dispuesto en las leyes, laudos y convenios colectivos vigentes.

Establézcase que las contrataciones de personas mayores de 18 años de edad deberán tener una carga horaria no inferior a 20 horas semanales ni superior a 40. Las personas menores de 18 años de edad deberán ser contratadas por una carga horaria máxima de 20 horas semanales.

Las empresas no podrán establecer un régimen de horario rotativo para las personas jóvenes ni para las mujeres jefas de hogares monoparentales contratadas bajo la presente Ley.

Artículo 9°.- (Seguridad Social).- En todos los casos, las contrataciones efectuadas al amparo de las presentes disposiciones deberán ser registradas en los organismos de seguridad social correspondientes. Todo trabajador tendrá



derecho a los beneficios y prestaciones establecidos en la normativa laboral y previsional vigente, incluyendo el seguro de desempleo, en los casos en los que se cumplan las condiciones para la generación del derecho.

Artículo 10°.- (Plazos de contratación. Período de prueba). Las contrataciones en el marco de la presente ley tendrán un plazo de entre 6 y 12 meses sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 13°. El período de prueba de las contrataciones no podrá exceder los 45 días corridos.

No se admitirá la prórroga de los contratos cuando el plazo pactado sea inferior al máximo autorizado legalmente.

Cuando las contrataciones sean en temporada estival, el plazo podrá disminuirse hasta un mínimo de 3 meses, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para este tipo de contrataciones no se podrá establecer un período de prueba.

Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer un plazo de contratación menor a 6 meses, con objetivo de desarrollar programas de fomento a la formalización en sectores de actividad que conlleven zafralidad.

Si la empresa prescindiera del trabajador o trabajadora luego de transcurrido el período de prueba, pero antes de cumplirse el plazo contractual, procederá la indemnización por despido tarifada correspondiente.

Artículo 11°.- (Ámbito de aplicación).- Las disposiciones establecidas en el presente capítulo se encuentran destinadas al sector privado, quedando excluidas las personas públicas no estatales y las empresas con participación estatal.

Artículo 12°.- (Autorización).- El Poder Ejecutivo reglamentará el mecanismo de autorización y fiscalización de las contrataciones a realizarse en el marco de la presente Ley.

Sección Segunda

Régimen de estímulos

Artículo 13°.- (Régimen de estímulos para las empresas).- Las empresas privadas que realicen contrataciones en el marco de lo dispuesto en la presente Ley, gozarán de los siguientes beneficios:

- a) Cuando la contratación a realizar sea de jóvenes de 15 a 24 años en situación de desempleo continuo superior a 3 meses, se establece un subsidio de hasta un tercio de las retribuciones mensuales de la trabajadora para el caso que se contrate una mujer y un subsidio de hasta un cuarto de las retribuciones mensuales del trabajador cuando se contrate un varón.
- b) Cuando la contratación a realizar sea de jóvenes de 25 a 29 años en situación de desempleo continuo superior a 6 meses, se establece un subsidio de hasta un tercio de las retribuciones mensuales de la trabajadora para el caso que se contrate una mujer y un subsidio de hasta un cuarto de las retribuciones mensuales del trabajador cuando se contrate un varón.
- c) Cuando la contratación a realizar sea de jóvenes de 15 a 29 años, en situación de desempleo y vulnerabilidad socioeconómica, se establece un subsidio de hasta dos tercios de las retribuciones mensuales de la trabajadora para el caso que se contrate una mujer y un subsidio de hasta un medio de las retribuciones mensuales del trabajador cuando se contrate un varón.
- d) Cuando la contratación a realizar sea de mujeres jefas de hogares monoparentales, en situación de desempleo continuo superior a 6 meses se establece un subsidio de hasta un tercio de las retribuciones mensuales.
- e) Cuando la contratación a realizar sea de mujeres jefas de hogares monoparentales, en situación de desempleo y vulnerabilidad socioeconómica se establece un subsidio de hasta dos tercios de las retribuciones mensuales.
- f) Cuando la contratación a realizar sea de personas mayores de 50 años, en situación de desempleo continuo superior a 6 meses, se establece un subsidio de hasta un tercio de las retribuciones mensuales de la trabajadora para el caso que se contrate una mujer y un subsidio de hasta un cuarto de las retribuciones mensuales del trabajador cuando se contrate un varón.
- g) Cuando la contratación a realizar sea de personas mayores de 50 años, en situación de desempleo y vulnerabilidad socioeconómica, se establece un subsidio de hasta dos tercios de las retribuciones mensuales de la trabajadora para el caso que se contrate una mujer y un subsidio de hasta un medio de las retribuciones mensuales del trabajador cuando se contrate un varón.



**Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social**

- h) Cuando la contratación a realizar sea de personas afrodescendientes, en situación de desempleo continuo superior a 6 meses, se establece un subsidio de hasta un tercio de las retribuciones mensuales de la trabajadora para el caso que se contrate una mujer y un subsidio de un cuarto de las retribuciones mensuales del trabajador cuando se contrate un varón.
 - i) Cuando la contratación a realizar sea de personas afrodescendientes en situación de desempleo y vulnerabilidad socioeconómica, se establece un subsidio de hasta dos tercios de las retribuciones mensuales de la trabajadora para el caso que se contrate una mujer y un subsidio de un medio de las retribuciones mensuales del trabajador cuando se contrate un varón.
 - j) Cuando la contratación a realizar sea de personas privadas de libertad en una unidad del Instituto Nacional de Rehabilitación o del Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente o de personas sujetas a medidas alternativas a la privación de libertad, o de personas puestas en libertad hasta 3 años de su liberación, en situación de desempleo, se establece un subsidio de hasta el 80% (ochenta por ciento) de las retribuciones mensuales del trabajador o trabajadora. Las contrataciones previstas en el presente literal serán acumulables con el Programa de Desarrollo de Capacidades y Competencias para Adolescentes que cumplen sanciones dispuestas por la justicia, de acuerdo al artículo 570° de la Ley N° 20.446, de 16 de diciembre de 2025 y con el pago del peculio previsto en el artículo 44° del Decreto-Ley N° 14.470, de 2 de diciembre de 1975, y sus modificativas.
 - k) Cuando la contratación a realizar sea de personas trans en situación de desempleo, se establece un subsidio de hasta el 80% (ochenta por ciento) de las retribuciones mensuales del trabajador o trabajadora.
 - l) Cuando la contratación a realizar sea de personas con discapacidad en situación de desempleo, se establece un subsidio de hasta el 80% (ochenta por ciento) de las retribuciones mensuales del trabajador o trabajadora.
- El subsidio referido en el presente literal no será acumulable con los subsidios establecidos en la Ley N° 19.691, del 29 de octubre de 2018, de promoción del empleo de personas con discapacidad, por el tiempo que se perciba el mismo.

La contratación de personas con discapacidad en el marco de la presente Ley no implicará la pérdida de la pensión por invalidez, regulada por la Ley N° 20.130, de 2 de mayo de 2023 y otorgada a través del Banco de Previsión Social, para aquellas personas que se encuentren percibiendo la misma durante el plazo de la contratación.

Las empresas que contraten personas con discapacidad podrán solicitar asesoramiento y asistencia al Instituto Nacional de Discapacidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 455° de la Ley N° 20.446, de 16 de diciembre de 2025, a los efectos de garantizar los ajustes razonables respecto al desempeño de las tareas, así como las condiciones de accesibilidad, de acuerdo con las normas vigentes.

Cuando una persona cumpla más de una característica de las recién mencionadas, el subsidio del cual gozará la empresa será el máximo que corresponda.

La determinación de la situación de vulnerabilidad socioeconómica se realizará en los términos establecidos en el artículo 2° de la Ley N° 18.227, de 22 de diciembre de 2007 y su reglamentación. En los casos donde no se encuentre declarada la información del hogar tal como establece la ley recién mencionada, se tomará en cuenta la línea de pobreza fijada de acuerdo con los criterios establecidos semestralmente por el Instituto Nacional de Estadística.

El Poder Ejecutivo podrá, en situaciones debidamente fundadas, incrementar el porcentaje del subsidio establecido para las personas comprendidas en el ámbito subjetivo de la presente Ley, hasta un máximo del 80 % de las retribuciones mensuales percibidas por el trabajador o trabajadora. Este incremento podrá aplicarse en sectores de actividad o en localidades específicas del país, que se vean afectadas por situaciones atípicas coyunturales y extraordinarias que impacten en el mercado laboral, según establezca la reglamentación. La medida podrá adoptarse por un período no superior a 6 meses, prorrogable por otros 6 meses adicionales por el Poder Ejecutivo.

En todos los casos, el tope máximo del subsidio se fijará en 3,7 BPC (tres coma siete bases de prestaciones y contribuciones) por contratación.



El Poder Ejecutivo podrá establecer un mecanismo de etiquetado que evidencie el grado de compromiso de las empresas en la promoción y en la generación de oportunidades de acceso al trabajo digno y decente. La reglamentación regulará las características de dicho etiquetado.

Artículo 14°.- (Condiciones de vigencia).- Los subsidios mencionados en el artículo anterior estarán sujetos a la conservación del puesto de trabajo.

Para el caso de las empresas que tengan más de 19 trabajadores o trabajadoras en su plantilla permanente, los subsidios tendrán una vigencia máxima acorde al plazo establecido en la contratación, no pudiendo superar en ningún caso los 12 meses.

Para el caso de las empresas que tengan hasta 19 trabajadores o trabajadoras en su plantilla permanente, la vigencia de los subsidios será de hasta 18 meses, percibiendo el 100% (cien por ciento) de los mismos los primeros 12 meses y disminuyendo a partir del segundo año, de acuerdo a las siguientes escalas:

- a) 75% (setenta y cinco por ciento) de los subsidios durante el primer trimestre del segundo año.
- b) 50% (cincuenta por ciento) de los subsidios durante el segundo trimestre del segundo año.

CAPÍTULO III

DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO

CONTRATACIÓN DE PERSONAS JÓVENES DE 15 A 24 AÑOS EN EL ESTADO, EN PERSONAS PÚBLICAS NO ESTATALES Y EN EMPRESAS CON PARTICIPACIÓN ESTATAL

Sección Primera

Condiciones Generales

Artículo 15°.- (Coordinación).- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de la Comisión Coordinadora de Políticas de Empleo, creada por el artículo 401° de la Ley N° 20.446, de 16 de diciembre de 2025, diseñará, evaluará y ejecutará los programas de promoción del trabajo digno y decente de las personas jóvenes mencionadas en el presente capítulo. Asimismo, le

corresponderá coordinar dichas acciones con las demás Secretarías de Estado, así como con organismos públicos, personas públicas no estatales y empresas que tengan participación estatal.

Artículo 16°.- (Salario y condiciones de trabajo).- El salario a abonar a las personas contratadas a través de lo establecido en el presente Capítulo será de 4 BPC (cuatro bases de prestaciones y contribuciones) por 30 horas semanales. Si se trata de una mujer embarazada o de un padre o una madre de un hijo o hija menor a 4 años, o en situación de discapacidad, la remuneración será de 6 BPC (seis bases de prestaciones y contribuciones) por 30 horas semanales. En todos los casos, si se pacta un régimen horario inferior, el salario se determinará en forma proporcional a la carga horaria acordada.

En todos los casos, las personas contratadas tendrán cobertura del Seguro Nacional de Salud, previo a la realización de las contribuciones referidas en el artículo 61 de la Ley N° 18.211, de 5 de diciembre de 2007.

Los organismos que contraten personas jóvenes a través del presente Capítulo deberán contar con crédito presupuestal a tales efectos.

La duración del tiempo de trabajo en personas de 18 a 24 años será de hasta 30 horas semanales. En el caso de personas de 15 a 18 años de edad, la contratación no podrá exceder las 20 horas semanales.

Corresponderá el goce de licencia ordinaria anual de 20 días hábiles por año de contratación o proporcional al tiempo efectivamente trabajado, la que se usufructuará dentro del período correspondiente.

Las personas jóvenes también tendrán derecho a licencia médica, debidamente comprobada, a licencia por maternidad, por paternidad, adopción y legitimación adoptiva, por cuidados, por matrimonio y por duelo, acorde a la normativa vigente aplicable al organismo o empresa con la que se está contratando.

Los y las jóvenes tendrán derecho a una licencia de hasta 20 días hábiles anuales por estudio, que se prorrateará al período de la contratación si fuera inferior al año.

Será causal de rescisión del contrato, sin derecho a indemnización alguna, haber incurrido en cinco o más faltas injustificadas por año.



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Las contrataciones en el Estado en el marco del presente Capítulo no otorgarán la calidad ni condición de funcionario público o funcionaria pública a la persona joven.

Las tareas a desempeñar por los y las jóvenes serán de apoyo administrativo u operativo exclusivamente.

La duración del contrato será de entre 6 y 12 meses. No se admitirá la prórroga de los contratos, aún en el caso de que el plazo pactado hubiese sido inferior al máximo autorizado legalmente.

Vencido el plazo de la contratación, la misma se extinguirá sin que ello genere derecho a indemnización alguna.

Para las contrataciones mencionadas en el presente Capítulo no se solicitará el Certificado de Antecedentes Judiciales, según lo dispuesto en el Decreto N° 382/999, de 7 de diciembre de 1999 y demás normas reglamentarias, modificativas y concordantes.

El Poder Ejecutivo podrá establecer otros requisitos necesarios para las contrataciones mencionadas en el presente Capítulo.

Asimismo, el Poder Ejecutivo podrá delegar en el Ministro, Ministra o Jeraarca respectivo la suscripción de los contratos establecidos en el presente Capítulo.

Artículo 17°.- (Acciones de discriminación positiva).- Los organismos del Estado deberán contratar jóvenes bajo lo dispuesto en el presente Capítulo, en un número no menor al 50% (cincuenta por ciento) de sus contrataciones anuales de becarios, becarias y pasantes, a excepción de la Administración Nacional de Educación Pública que podrá hacerlo en un número no menor al 20% (veinte por ciento).

Al menos el 50% (cincuenta por ciento) del total de las contrataciones beneficiará a mujeres jóvenes, al menos el 15% (quince por ciento) a personas jóvenes en situación de vulnerabilidad socioeconómica, al menos el 8% (ocho por ciento) a personas jóvenes afrodescendientes, al menos el 4% (cuatro por ciento) a personas jóvenes con discapacidad, al menos el 2% (dos por ciento) a personas trans y al menos el 1% (uno por ciento) a mujeres en situación de violencia basada en género o en proceso de salida de dicha situación. Los porcentajes

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

El Poder Ejecutivo reglamentará, previa consulta a la Oficina Nacional del Servicio Civil y de la Contaduría General de la Nación, los mecanismos de verificación del cumplimiento de los deberes establecidos en la presente disposición.

Asimismo, el Poder Ejecutivo podrá establecer otros cupos para la contratación de personas jóvenes que evidencien restricciones de acceso al mercado de trabajo, ya sea por causas estructurales como por motivos coyunturales.

Sección Segunda

PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO

Artículo 18°.- (Definición) Se entiende por contrato de primera experiencia laboral en el Estado, en personas públicas no estatales o en empresas con participación estatal, el que comprenda a jóvenes de 15 a 24 años que no hayan cotizado a la seguridad social por un plazo mayor a 90 días corridos.

Artículo 19°.- (Organismos competentes para su otorgamiento).- El Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, el Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente, el Instituto Nacional de la Juventud, la Administración Nacional de Educación Pública y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrán acordar contrataciones de primera experiencia laboral con organismos públicos estatales, con personas públicas no estatales y con empresas que tengan participación estatal.

Sección Tercera

PROGRAMA YO ESTUDIO Y TRABAJO

Artículo 20°.- (Definición).- Se entiende por contrato del Programa Yo Estudio y Trabajo el que comprenda a personas jóvenes de entre 15 y 24 años, que no hayan cotizado a la seguridad social por un plazo mayor a 90 días corridos y que se encuentren cursando estudios o figuren inscriptas para iniciarlos, en instituciones públicas o privadas de enseñanza formal o no formal.

Artículo 21°.- (Inscripción y sorteo).- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17° de la presente Ley, el Programa Yo Estudio y Trabajo cuenta con un mecanismo de ingreso universal, mediante la realización de un sorteo público.



El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo, establecerá el mecanismo de inscripción de los y las jóvenes al sorteo y los procedimientos correspondientes para el mismo.

También establecerá las condiciones de permanencia y las causales de baja del Programa, sin perjuicio de lo dispuesto en la Sección Primera del presente Capítulo.

CAPÍTULO IV EMPREDIMIENTOS

Sección Única

Artículo 22°.- (Definición).- A los efectos de esta Ley, se entiende por emprendimiento a toda iniciativa de tipo productivo en el cual se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que la dirección del emprendimiento sea ejercida por alguna de las personas establecidas en el artículo 2° de la presente Ley mayores de 18 años, o que intervengan en ella al menos un 51% (cincuenta y uno por ciento) de personas que cumplan con la condición recién mencionada.
- b) Que el emprendimiento no tenga una antigüedad mayor a 2 años desde su inicio de actividades.
- c) Que el emprendimiento se desarrolle bajo la forma jurídica de una unipersonal, una sociedad por acciones simplificadas, una sociedad de hecho o una cooperativa.
- d) Encontrarse en situación regular de pagos ante el Banco de Previsión Social, la Dirección General Impositiva y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los emprendimientos previstos en el presente artículo son compatibles con los desarrollados a través del Plan de Dignidad Laboral para Personas Privadas de Libertad, dispuestos en los artículos 81 y siguientes de la Ley N° 19.996, de 3 de noviembre de 2021.

Artículo 23°.- (Subsidio).- Los emprendimientos definidos en el artículo anterior de la presente Ley, podrán obtener un subsidio de hasta el 50% (cincuenta por ciento) de las contribuciones especiales correspondientes a los aportes

patronales, con un tope de 13 BFC (trece Bases Fictas de Contribución) mensuales, por un plazo máximo de 12 meses.

En el caso de los emprendimientos amparados bajo el régimen de monotributo, la reglamentación determinará el porcentaje equivalente a subsidiar sobre el tributo unificado mensual, respetando el tope establecido en el inciso anterior.

Artículo 24°.- (Capacitación y asistencia técnica).- Durante el plazo que dure el subsidio mencionado anteriormente, los emprendimientos definidos en el artículo 22° de la presente Ley, podrán acceder también a programas de capacitación o talleres disponibles en el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, en el Instituto Nacional del Cooperativismo y en la Agencia Nacional de Desarrollo.

CAPÍTULO V

PROMOCIÓN DE LOS ESTUDIOS

Sección Única

Artículo 25°.- (Continuidad en los estudios).- El Estado deberá promover la compatibilidad de las actividades laborales de las personas con la continuidad de los estudios, favoreciendo el acceso a oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de trayectorias formativas y laborales sostenibles.

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

Artículo 26°.- (Formación continua).- Las personas contratadas en el marco de la presente Ley, tanto en el ámbito público como en el privado, tendrán prioridad para acceder durante el plazo de su contratación, a cursos de formación profesional otorgados por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, orientados a actualizar, mejorar o adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias que contribuyan al fortalecimiento de su perfil y trayectoria laboral.



Artículo 27°.- (Culminación de ciclos educativos).- Las personas contratadas en el marco de la presente Ley tendrán prioridad para acceder durante el plazo de su contratación, a las propuestas de culminación de ciclos educativos que promueve el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.

Artículo 28°.- (Uruguay Certifica).- Las personas contratadas en el marco de la presente Ley, tendrán prioridad para certificar sus competencias a través del Programa Uruguay Certifica que ejecuta el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.

Artículo 29°.- (Formación para empresas, cooperativas y emprendimientos).- Aquellas empresas que contraten en el marco de la presente Ley, así como los emprendimientos que accedan a los beneficios establecidos en el Capítulo IV de la presente Ley, tendrán prioridad para acceder a herramientas de formación y fortalecimiento de capacidades para la gestión empresarial brindadas por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, por el Instituto Nacional del Cooperativismo, por la Agencia Nacional de Desarrollo, y por el Ministerio de Industria, Energía y Minería.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Industria, Energía y Minería, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, el Instituto Nacional del Cooperativismo y la Agencia Nacional de Desarrollo fijarán mediante reglamentación los criterios y procedimientos para acceder a estas herramientas.

CAPÍTULO VI FINANCIAMIENTO

Sección Única

Artículo 30°.- (Financiamiento).- El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional destinará una partida anual de hasta \$ 407.000.000 (pesos uruguayos cuatrocientos siete millones) a efectos de financiar los subsidios establecidos en el artículo 13° literales a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k) de la presente Ley, así como el establecido en el artículo 35° de la Ley N° 19.973, de 13 de agosto de 2021.

El subsidio establecido en el artículo 13° literal I) se financiará con el Fondo de Reconversión Laboral, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 408° de la Ley N° 20.446, de 16 de diciembre de 2025.

El subsidio previsto para los emprendimientos definidos en el artículo 22° de la presente Ley será financiado con los fondos restantes dispuestos en el artículo 10° de la Ley N° 19.689, de 29 de octubre de 2018 hasta que los mismos se agoten. Una vez agotados dichos fondos el financiamiento del subsidio será de cargo según lo establecido en el inciso primero del presente artículo.

Cuando los emprendimientos definidos en el artículo 22° de la presente Ley sean cooperativas, el financiamiento del subsidio previsto para los mismos será de cargo del Instituto Nacional del Cooperativismo.

Cuando el titular del emprendimiento definido en el artículo 22° de la presente Ley sea una persona con discapacidad o intervengan en dicho emprendimiento al menos un 51% (cincuenta y uno por ciento) de personas con discapacidad, el financiamiento será de cargo de la Agencia Nacional de Desarrollo según lo dispuesto en el artículo 457° de la Ley N° 20.446, de 16 de diciembre de 2025.

Será de cargo del Fondo de Reconversión Laboral el financiamiento de los recursos humanos y materiales para las tareas vinculadas a la ejecución de la presente Ley.

La formaciones y herramientas dispuestas en el Capítulo V de la presente Ley se financiarán por cada institución que provea las mismas.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Sección Única

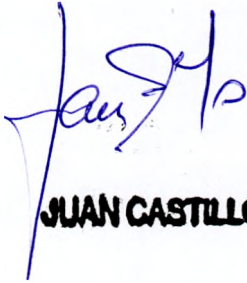
Artículo 31°.- (Responsabilidad de la ejecución de las políticas activas de empleo).- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional de Empleo, proporcionará al Ministerio de Economía y Finanzas la información que este requiera, a efectos de evaluar el desarrollo de las políticas de empleo y formación profesional definidas en la presente Ley.

Artículo 32°.- (Reglamentación) El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley dentro de los 180 días a partir de su publicación en el Diario Oficial.



**Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social**

Artículo 33°.- (Derogaciones).- Deróganse los artículos 1 al 28, 36 al 50 de la Ley N° 19.973, de 13 de agosto de 2021, los artículos 11 y 13 de la Ley N° 19.689, de 29 de octubre del 2018, así como cualquier otra disposición que se oponga a los dispuesto en la presente Ley.


JUAN CASTILLO


Gabriel Oddone
Ministro de Economía y Finanzas