



**Fernando Salgado Delgado**  
DIPUTADO FEDERAL

LXII LEGISLATURA  
CÁMARA DE DIPUTADOS

Palacio Legislativo de San Lázaro a, 19 de septiembre de 2013.

000217  
19 SEP 17 PM 1:00

**Dip. Silvano Aureoles Conejo.**  
**Presidente de la Junta de Coordinación Política**  
**Presente.**

De conformidad con el Reglamento de la Cámara de Diputados en sus artículos 277 y 278; y de la Normatividad Administrativa de la Cámara de Diputados en sus artículos 30 y 31; y atendiendo a los lineamientos, para la autorización de viajes internacionales, con la presente envío a usted el informe de actividades realizadas en comisión que se llevó a cabo en la ciudad de Caracas, Republica Bolivariana de Venezuela los días 25 y 26 de julio, del presente año.

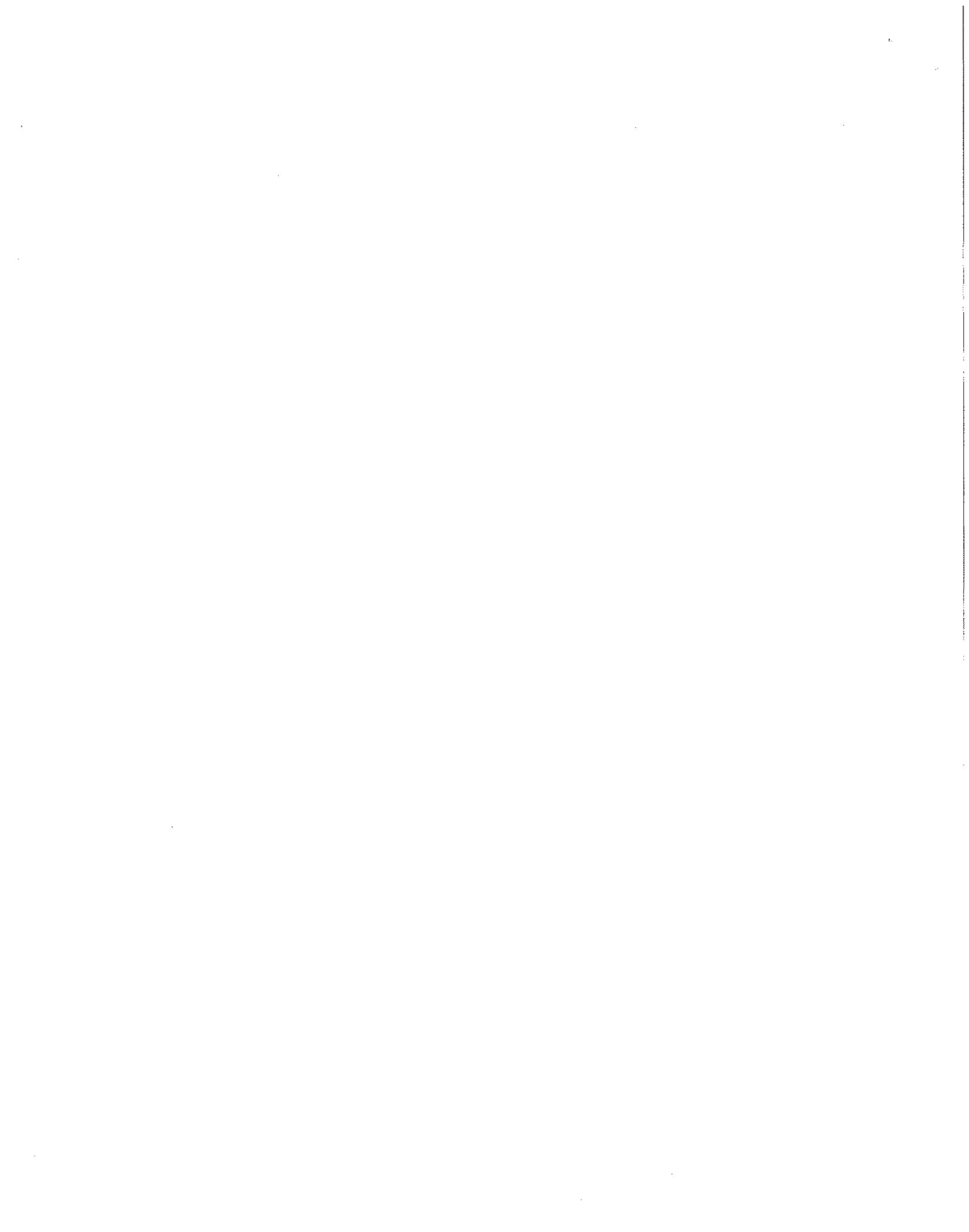
La delegación estuvo integrada por:

DIPUTADO	GRUPO PARLAMENTARIO
Dip. Gloria Bautista Cuevas	PRD
Dip. Fernando Salgado Delgado	PRI

**El siguiente informe se cuenta con los apartados:**

**I. Introducción**

El Parlamento Latinoamericano (Parlatino), es un organismo regional, permanente y unicameral, integrado por los Parlamentos nacionales de América Latina, elegidos democráticamente mediante sufragio popular, cuyos países suscribieron el correspondiente Tratado de Institucionalización el 16 de noviembre de 1987, en Lima -Perú, y aquellos cuyos Estados se adhirieron al mismo o lo hagan en cualquier tiempo.





**Fernando Salgado Delgado**  
DIPUTADO FEDERAL

**II. Objetivos:**  
LXII LEGISLATURA  
CÁMARA DE DIPUTADOS

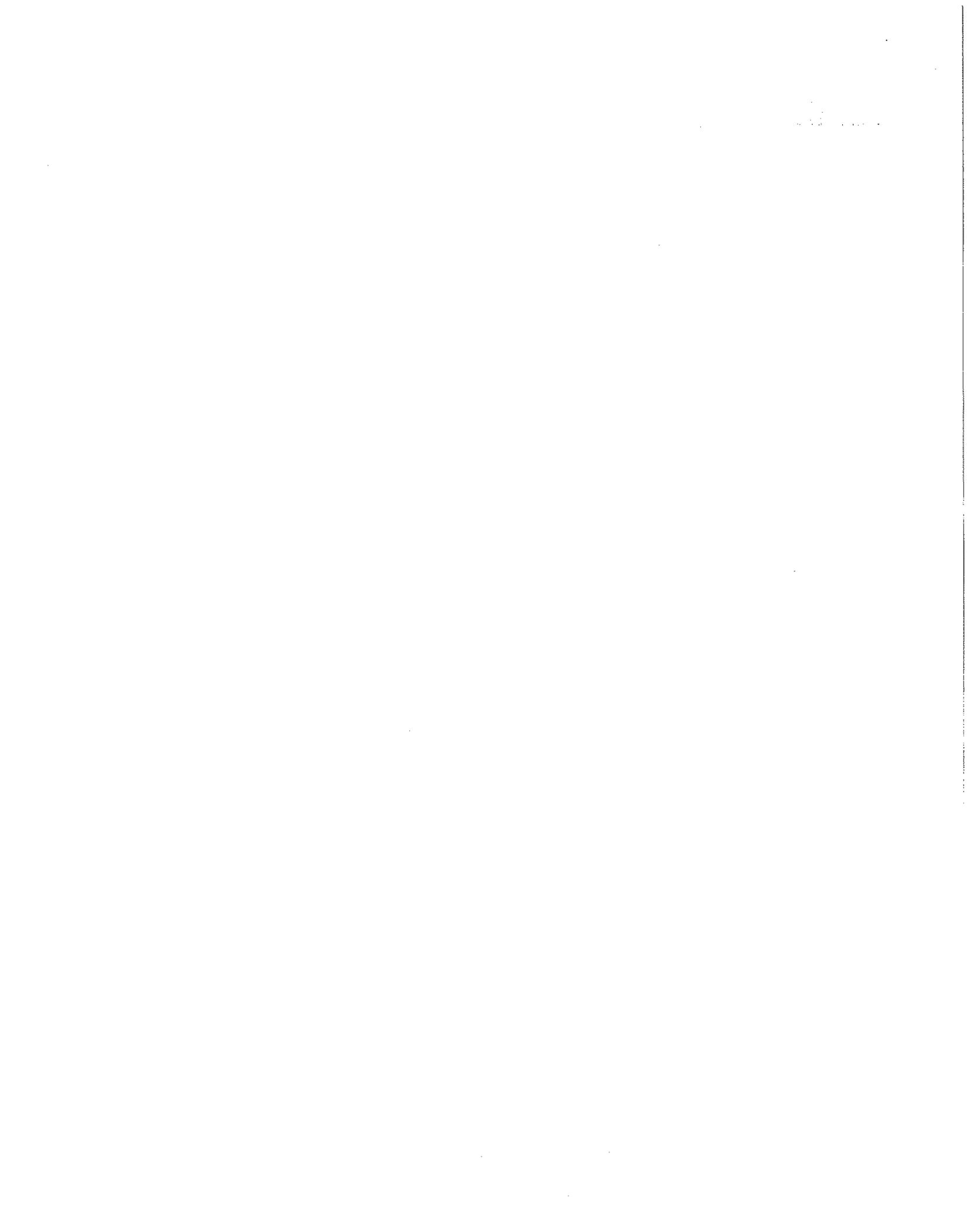
- 1) *Participar en la reunión de la Comisión de Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos del Parlamento Latinoamericano.* La cual aborda materias relacionadas con políticas de trabajo, empleo y salarios según sectores obreros y patronales y a la seguridad social. Incluye lo referente a sindicatos y otras agrupaciones y organizaciones laborales; el papel del Estado y de los actores sociales privados en la seguridad social; cobertura cuantitativa y cualitativa como el seguro campesino. También tiene competencia en relación a: tercera edad, riesgos del trabajo y discapacidad.

El acto de instalación se efectuó en el Palacio Federal Legislativo (Sede de la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela).

Contando con la presencia de los siguientes Invitados Especiales:

- Elias Jaua, Canciller de la República Bolivariana de Venezuela.
- Diosdado Cabello, Presidente de la Asamblea Nacional.
- Diputada Daisy Tourné, Secretaria de Comisiones del Parlatino.
- Diputado Rodrigo Cabezas Morales, Presidente del Grupo Parlamentario Venezolano del Parlatino y Presidente de la Comisión de Asuntos Económicos, Deuda Social y Desarrollo Regional.
- Diputado Alfredo Asti, Presidente de la Comisión de Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos.
- Diputada Marilyn Vallarino, Presidenta de la Comisión de Equidad de Género, Niñez y Juventud.
- Diputada Ana Elisa Osorio Presidenta de la Comisión de Medio Ambiente y Turismo.

- 2) *Discutir en el seno de la Comisión los siguientes puntos:*





**Fernando Salgado Delgado**  
DIPUTADO FEDERAL

LXII LEGISLATURA  
CÁMARA DE DIPUTADOS

- a) Ley Marco para la Promoción del Empleo Juvenil.  
Esta ley tiene como objetivo contribuir a mejorar la inserción laboral de las y los jóvenes, facilitando el acceso a las primeras experiencias laborales, a la compatibilización entre estudios y trabajos, a la capacitación y formación, desde la perspectiva de los derechos humanos. El proyecto de ley esta conformado por seis capítulos y veinticuatro artículos.

Capítulos

- I. Principios
  - II. De la promoción del trabajo decente juvenil.
  - III. Modalidades contractuales en el sector privado.
  - IV. De la primera experiencia laboral en el Estado y en personas públicas no estatales.
  - V. De la promoción de los estudios de las personas jóvenes trabajadoras.
  - VI. De los emprendimientos juveniles.
- b) Ley Marco Procesal Laboral para América Latina.  
La que tiene como objetivo construir una norma jurídica en la que estén consideradas la protección y el derecho de los trabajadores. Además de impulsar principios procesales como la inmediatez, la transparencia que hacen que los procedimientos laborales sean más sencillos y rápidos.

**III. Resultados de la actividad:**

- 1) *Se aprobó el proyecto de la Ley Marco para la Promoción del Empleo Juvenil, el cual se presentara para su aprobación en la siguiente reunión de la Junta Directiva del Parlamento Latinoamericano.*

Con la cual se busca favorecer a un grupo social tan vulnerable como lo son los jóvenes para su inserción en el mercado laboral el cual se caracteriza por tener una alta rotación y precariedad en las condiciones





**Fernando Salgado Delgado**  
DIPUTADO FEDERAL

LXII LEGISLATURA  
CÁMARA DE DIPUTADOS

laborales por ello el proyecto busca sentar las bases para que este núcleo poblacional alcance un trabajo decente.

- 2) *Se acordó diferir para la reunión del mes de septiembre la aprobación de la Ley Marco Procesal Laboral para América Latina.*

**IV. Evaluación de la actividad, de sus resultados y, en su caso, del seguimiento de actividades relacionadas previas:**

- El proyecto de la Ley Marco para la Promoción del Empleo Juvenil fue presentado en la reunión de la Comisión efectuada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina, el 26 de octubre de 2012 por lo que su aprobación en esta sesión establece el grado de importancia que los parlamentarios dieron a este tema. Ya que con el mismo se propiciara el desarrollo de condiciones favorables que permitan ingresar a los jóvenes un primer empleo con calidad.
- Con la participación de los parlamentarios mexicanos la discusión se vio enriquecida por lo que el proyecto de la Ley Marco para la Promoción del Empleo Juvenil tendrá una visión a partir de la experiencia en México

**V. Anexo con declaraciones, resolutivos y acuerdos.**

- Versión final el proyecto de la Ley Marco para la Promoción del Empleo Juvenil

**VI. Anexo con material visual.**

- Fotografías del evento.





**Fernando Salgado Delgado**  
DIPUTADO FEDERAL

LXII LEGISLATURA  
CÁMARA DE DIPUTADOS

Dando cumplimiento a mi encomienda legislativa, informo del resultado de la misma.

**ATENTAMENTE**

**DIPUTADO FEDERAL FERNANDO SALGADO DELGADO**

C.c.p. Dip. Eloy Cantú Segovía. Presidente de la Comisión de Relaciones Exteriores. Para su conocimiento.  
Lic. Iván González Bravo. Director de Bibliotecas y Archivo. Para su conocimiento.





**Fernando Salgado Delgado**  
DIPUTADO FEDERAL

LXII LEGISLATURA  
CÁMARA DE DIPUTADOS

# ANEXO



## EXPOSICION DE MOTIVOS

La promoción del trabajo decente para los jóvenes es una de las tareas básicas en el esfuerzo de la región por el desarrollo. Es parte del compromiso de los Objetivos de Desarrollo del Milenio suscrito por los países miembros de las Naciones Unidas, en particular del Octavo Objetivo –“Fomentar una asociación mundial para el desarrollo”– en cuya Meta 16 se especifica: “En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo”. La tasa de desempleo juvenil es el indicador con el cual se evaluará esta meta.

En la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo de junio 2005, la OIT asumió el objetivo de lograr el trabajo decente para los y las jóvenes como un elemento crucial para avanzar en la erradicación de la pobreza y para lograr el desarrollo sostenible, el crecimiento y bienestar para todos.

En el Parlatino como producto del trabajo de la Reunión Conjunta de las Comisiones de Asuntos Laborales, Previsión Social y Asuntos Jurídicos y de Equidad de Género, Niñez y Juventud, se realizó una valoración en la que los representantes de los distintos países aportaron aspectos positivos, negativos o carencias de las que adolecen sus respectivas legislaciones en materias de seguridad laboral, sobre todo en lo que atañe a grupos vulnerables como mujeres, niñas, niños, adolescentes, jóvenes, discapacitados, indígenas y adultos mayores. Bajo este análisis se planteó la necesidad de promover principios universales que apuntalen la búsqueda de equidad e inclusión.

En este sentido se propuso promover recomendaciones desde el Parlamento Latinoamericano con la finalidad de impulsar y coadyuvar al esfuerzo de los países miembros en la promulgación de leyes que contemplen la seguridad social de grupos vulnerables para que gocen de derechos plenos en apego a los derechos universales y tratados internacionales, situación que redundaría en beneficio de la sociedad en su conjunto, creando las condiciones para un desarrollo pleno tanto en la social, humano como económico.

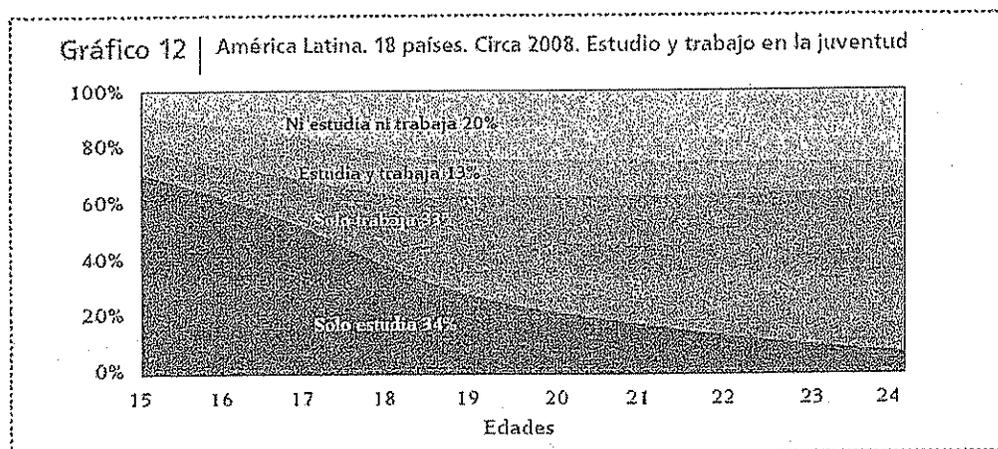
En ese sentido la XVII Asamblea Ordinaria del Parlamento Latinoamericano resolvió: Recomendar a los Parlamentos integrantes del Parlatino, dentro de sus competencias constitucionales, legislar, actualizar legislación o controlar el cumplimiento de la legislación existente sobre el régimen de inscripción simplificada y aportación gradual a los organismos de recaudación impositiva y de seguridad social para facilitar el ingreso de los pequeños emprendimientos que inicien actividades. Asimismo prever que estos regímenes apoyen, estimulen o financien el emprendedurismo, la creación de pequeñas y medianas empresas, en particular cuando los gestores sean jóvenes desempleados, cuando las iniciativas o el giro de las actividades sean innovadoras y aseguren ser generadoras de empleo productivo y de trabajo decente. También resolvió apoyar regímenes de promoción o facilitación del trabajo de jóvenes como primera experiencia laboral.

A su vez el concepto de trabajo decente propuesto por el Director General de la OIT alude a un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

El trabajo decente exige articular objetivos a corto, mediano y largo plazo y tomar en consideración el ciclo de vida y la trayectoria personal. El itinerario laboral no debería comenzar con un empleo o un trabajo sino que debería iniciarse con la educación, la formación o la acumulación de experiencia laboral o empresarial, primeros tramos de una trayectoria de trabajo decente.

Una manera de conocer la situación de la juventud es mediante el análisis de su relación con respecto al estudio y el trabajo. En tal sentido, es posible clasificar a los jóvenes en cuatro grupos: (a) los que solamente estudian, (b) los que solamente trabajan, (c) aquéllos que trabajan y estudian; y (d) los que no trabajan ni estudian.

En todo caso, se parte del principio de que lo mejor es lograr la mayor permanencia posible de los jóvenes en la formación educativa, retardando su participación en el mercado laboral hasta que su mayor calificación técnica o profesional les permita una mejor inserción laboral. Llevado al extremo, lo deseable sería que todos o, al menos la mayoría de las y los jóvenes, especialmente, en el tramo de 15 a 17 años, se dediquen solamente a estudiar; sin embargo, se observa que quienes conforman este grupo solamente representan la tercera parte del total de jóvenes.



Fuente: OIT en base a procesamiento especial de encuestas de hogares.

Cuando los jóvenes no visualizan una trayectoria laboral que les garantice una movilidad socioeconómica positiva –una trayectoria de trabajo decente– empiezan a cuestionar la validez de la educación y del mercado de trabajo como medios para obtener el progreso personal y social lo que acaba generando desmotivación y apatía así como problemas para la cohesión de la sociedad y la integración social de los propios jóvenes. La ausencia de expectativas de trayectoria laboral en los jóvenes es un fenómeno creciente en la región asociado a la crisis o ausencia de figuras referentes. La ausencia de los padres es un fenómeno que está generalizado en algunos países de la región donde muchos migraron masivamente y una parte de la generación de jóvenes ha crecido sin tenerlos cerca.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó en 2010 de que 81 de los 620 millones de jóvenes de 15 a 24 años de todo el mundo económicamente activos, es decir 13% del total, estaban desempleados el año anterior, debido mayormente a la crisis financiera y económica mundial.

Por definición, todos los jóvenes (entre 15-24 años) forman parte de la Población en Edad de Trabajar (PET); en América Latina la PET juvenil estaría conformada para el año 2010 por 104.2 millones de personas, de las cuales cerca de 50 millones se encuentra trabajando o están buscando activamente empleo, es decir, conforman la Población Económicamente Activa (PEA).

Según informe Panorama Laboral 2011, en América Latina y el Caribe la tasa promedio de desempleo disminuyó para hombres, mujeres y jóvenes en 2011. Sin embargo, el desempleo femenino equivale a 1.4 veces el masculino, mientras que los jóvenes registran un porcentaje de desocupación que triplica al de los adultos (14,9% para los jóvenes y 5,0% para los adultos).

Seis de cada diez jóvenes tienen un empleo informal y uno de cada tres sólo encuentran empleo en el sector informal. De aquellos que logran empleo en el sector formal de empresas, treinta y siete de cada cien no están protegidos por la seguridad social, porque en la práctica acceden a empleos precarios y son más vulnerables a los ciclos económicos. De persistir estas brechas de trabajo decente se compromete el futuro de estos jóvenes; revertir esta situación demanda de compromiso y voluntad política de los gobiernos y actores sociales.

En un enfoque de crecimiento económico sustentado en el crecimiento con calidad, esto es, aumentando la inversión productiva y de largo plazo (y desestimulando la

especulativa y de corto plazo), mejorando la redistribución de la riqueza, reduciendo la pobreza y eliminando la indigencia, generando empleos productivos, mejorando los ingresos del trabajo, extendiendo la protección social, progresando en la igualdad de las oportunidades y de trato, eliminando el trabajo infantil y profundizando la democracia a través de diálogo social, el Trabajo Decente no es una consecuencia espontánea del crecimiento del Producto Interno Bruto y del libre juego de los mercados. Es por el contrario, un enfoque que guía y orienta el funcionamiento de los mercados hacia los objetivos prioritarios de la sociedad y, en particular, hacia la creación de trabajos dignos.

Las políticas de empleo cumplen un papel fundamental en la estrategia de crecimiento así definida, porque a la vez que son funcionales al objetivo de alcanzar tasas de crecimiento económico elevadas (lo que permite acelerar la generación de empleo de calidad), contribuyen a mantener el rumbo de la estrategia general de crecimiento con Trabajo Decente.

El presente proyecto de ley tiene como objetivo contribuir a mejorar la inserción laboral de las y los jóvenes, facilitando el acceso a las primeras experiencias laborales, a la compatibilización entre estudios y trabajos, a la capacitación y formación, desde la perspectiva de la previsión, seguridad social de los derechos fundamentales.

## PROYECTO DE LEY MARCO

### CAPITULO I: PRINCIPIOS

#### Sección única

Artículo 1º (Objeto).- La presente Ley Marco tiene por objeto promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales.

A tal efecto, regula instrumentos tendientes a generar oportunidades para el acceso al mundo del trabajo en relación de dependencia, así como la realización de prácticas laborales en el marco de programas educativos y de formación y la promoción de emprendimientos juveniles autónomos.

El Estado promocionará que las empresas privadas desarrollen acciones de discriminación afirmativa o acciones preferenciales contenidas en el artículo 19 de la presente ley.

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

1. El trabajo decente y sus diversos componentes de respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales, el empleo e ingresos justos; la no discriminación por razones de edad, género, sexo, orientación sexual, etnia, nivel socio económico, discapacidad física ó mental o de cualquier otro tipo; la protección social y seguridad social y el diálogo social
2. El acuerdo socio-educativo y la responsabilidad, participación y compromiso:
  - a) Del sector público, en la planificación, orientación y supervisión de los planes y programas en materia de formación profesional y empleo juvenil.
  - b) De las empresas y organizaciones del sector privado, en la generación de empleo decente y en la colaboración en materia de formación.
  - c) De las organizaciones de trabajadores, en la promoción y defensa de los derechos de los y las trabajadoras jóvenes.
  - d) De las instituciones de formación, en el diseño, capacitación, seguimiento y apoyo a los programas de trabajo y empleo juvenil.
  - e) De las personas jóvenes y sus organizaciones, en sus propuestas, en el desarrollo de sus competencias y en la definición e implementación de sus trayectorias laborales y educativas.

## CAPITULO II: DE LA PROMOCION DEL TRABAJO DECENTE JUVENIL

Artículo 3º (Coordinación).- Se elaboraran y articularán las acciones en coordinación con los organismos vinculados con la educación, desarrollo social, juventud, trabajo y seguridad social

Artículo 4º (Contenidos).- La coordinación entre los distintos organismos involucrados tendrá competencias en materia de articulación de las ofertas educativas y formativas, en el seguimiento al tránsito entre educación y trabajo, el establecimiento de acciones

en la orientación e intermediación laboral y en el aseguramiento de la calidad en el empleo de las y los jóvenes.

En particular, la promoción del trabajo decente juvenil implicará:

- 1) Vincular eficazmente las acciones de los organismos públicos con competencias en materia de promoción del trabajo juvenil, y en educación y formación, así como con las iniciativas tripartitas y de las organizaciones de jóvenes, trabajadores y de empleadores.
- 2) Generar información específica sobre la actividad económica a los efectos del análisis de la evolución y la proyección del empleo en lo que afecta a la población joven.
- 3) Promover la articulación, cooperación y complementación entre las demandas de calificación y de competencias laborales y el sistema educativo formal y no formal.
- 4) Desarrollar dispositivos específicos que atiendan la particularidad de las y los jóvenes en la orientación e intermediación laboral.
- 5) Dar seguimiento y apoyo a las inserciones laborales.
- 6) Facilitar la formalización, el acceso al crédito, la asistencia técnica y el seguimiento a emprendedores y microempresarios jóvenes.

La promoción del trabajo decente juvenil deberá tener en especial consideración la situación de las personas jóvenes provenientes de los hogares de menores recursos, velando especialmente por quienes tengan cargas familiares, especialmente jóvenes embarazadas en condición de empleo, se encuentren desvinculadas del sistema educativo, así como de los jóvenes desempleados con discapacidades físicas y/o mentales de acuerdo a los requerimientos del puesto de trabajo.

### CAPITULO III: MODALIDADES CONTRACTUALES EN EL SECTOR PRIVADO

#### Sección primera: Disposiciones generales

Artículo 5º (Requisitos de los empleadores).-Las empresas u organismos que incorporen jóvenes en el marco de las modalidades contractuales establecidas en las secciones segunda a quinta del presente capítulo deberán:

- a) Acreditar que se encuentran en situación regular de pagos con las contribuciones especiales de seguridad social.
- b) No haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, ni haber realizado envíos al seguro por desempleo durante los 90 (noventa) días anteriores a la contratación ni durante el plazo que durare la misma, respecto de trabajadores que realicen iguales o similares tareas o funciones a las que la persona joven contratada vaya a realizar en el establecimiento, con excepción de aquellas rescisiones fundadas en notoria mala conducta.

Asimismo, quedan exceptuadas aquellas actividades en las que por su naturaleza se celebran contrataciones sazonales y no serán consideradas aquellas contrataciones con plazo determinado. Por razones fundadas y a petición de parte interesada, se podrán establecer otras excepciones.

Todas las excepciones deberán ser autorizadas expresamente por el organismo competente.

- c) El porcentaje de personas empleadas a través de las modalidades establecidas en la presente Ley no podrá exceder el 20% (veinte por ciento) de la plantilla permanente en la empresa.

Aquellas empresas con menos de 10 (diez) trabajadores podrán contratar un máximo de 2 (dos) personas jóvenes. El límite de contratación podrá modificarse cuando se trate de empresas en expansión o en período de instalación y de puestos de trabajo nuevos, previa autorización.

El organismo regulador podrá determinar las sanciones o penalidades que correspondan por la violación de plazos máximos u otras condiciones que existan en la legislación respecto a estas modalidades contractuales.

Artículo 6º (Condiciones).- Podrán ser contratadas bajo las modalidades preceptuadas en la presente ley las personas jóvenes a partir de una edad mínima definida por cada país y hasta la edad máxima establecida para cada una de las modalidades previstas en las secciones segunda, tercera y cuarta del presente capítulo. En todos los casos, el trabajador deberá recibir salario, prestaciones y seguro social en los mismos términos y condiciones que el resto de los trabajadores del sector.

En caso de ser contratadas personas menores de 18 (dieciocho) años se las protegerá contra el desempeño de cualquier tipo de trabajo peligroso, nocivo para su salud o para su desarrollo físico, espiritual, moral o social, prohibiéndose todo trabajo que no le permita gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o que entorpezca su formación educativa.

En la relación laboral de las y los trabajadores jóvenes podrá preverse un plazo de prueba de acuerdo a la legislación general laboral de cada país.

El salario y las condiciones de trabajo de las personas jóvenes contratadas se ajustarán a lo dispuesto en las leyes, laudos y convenios colectivos vigentes.

Artículo 7º (Seguridad social).- Las y los jóvenes que se contraten bajo las modalidades previstas en las secciones segunda a cuarta de presente capítulo, deberán ser inscriptos en los organismos de seguridad social, gozando de todos los derechos y beneficios establecidos en las normas laborales vigentes y de todas las prestaciones de seguridad social.

Artículo 8º (Régimen de estímulos para las empresas).- Las empresas privadas que empleen jóvenes bajo las modalidades establecidas en el presente capítulo gozarán de los siguientes beneficios:

- a) En la modalidad de trabajo protegido y promovido prevista en los artículos 14 a 16 se establece un subsidio parcial del salario del beneficiario
- b) En la modalidad de primera experiencia laboral regulada en el artículo 10 de la presente ley, se podrá establecer un subsidio de un porcentaje máximo de las retribuciones mensuales del trabajador sujetas a aportes. El Órgano competente determinará, dentro de ese máximo, una graduación tomando en cuenta la situación familiar, social y económica del beneficiario, el tiempo de trabajo y la presentación de planes de capacitación por la empresa en relación con el beneficiario.
- c) En la modalidad de práctica laboral para egresados prevista en los artículos 11 a 12 de la presente ley podrá establecerse un subsidio calculado sobre la base del monto predeterminado en su oportunidad.
- d) Utilización gratuita de los servicios de selección y seguimiento ofrecidos a través de los organismos responsables de ejecutar los respectivos programas de empleo juvenil.
- e) Un mecanismo de certificación que el Poder Ejecutivo establecerá para las empresas que participen en cualquiera de las modalidades contractuales previstas. La reglamentación regulará las características de dicho etiquetado.
- f) Difusión de la participación de la empresa y su marca, por medio de los canales de comunicación que dispongan los organismos públicos involucrados.

Artículo 9º (Deberes genéricos del empleador).- Las empresas contratantes deberán colaborar con la formación y capacitación de los jóvenes en todas las modalidades de promoción del trabajo decente juvenil. Asimismo, deberán extender una constancia que acredite la experiencia realizada por el joven en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento, el desempeño en el trabajo y las competencias adquiridas.

Artículo 9º (b) (Plazos máximos acumulativos). – El organismo competente controlará que las diferentes modalidades de contrato no supere el tiempo máximo especificado para la suma de cada una de ellas.

Sección Segunda: De los contratos de Primera Experiencia Laboral

Artículo 10º (Plazo y Condiciones).- Las contrataciones de Primera Experiencia Laboral no podrán ser inferiores a 6 (seis) meses ni exceder de un año. El joven beneficiario podrá ser contratado bajo esta modalidad por una sola vez.

Podrán ser contratadas bajo esta modalidad las personas jóvenes de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que no hayan tenido experiencia formal de trabajo, por un plazo mayor a 90 (noventa) días corridos. A efectos de dicho cómputo, no se tomarán en cuenta los aportes realizados en el marco de la participación en programas de trabajo protegido y promovido.

### Sección Tercera: De la práctica laboral para egresados

Artículo 11º (Plazo y Condiciones).- Las contrataciones de práctica laboral para egresados podrán ser convenidas entre empleadores y jóvenes de hasta 29 (veintinueve) años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos y por un plazo entre 6 (seis) meses y un año.

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

Artículo 12º (Instituciones educativas).- La contratación de práctica laboral para egresados sólo podrá concertarse cuando el joven trabajador acredite, fehacientemente, haber egresado de centros públicos o privados habilitados de enseñanza técnica, comercial, agraria o de servicios, en la forma y las condiciones que establezca la reglamentación.

Artículo 13º (Correspondencia formación/trabajo).-El puesto de trabajo y la práctica laboral para egresados deberán ser, en todos los casos, adecuados al nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante.

### Sección Cuarta: Del trabajo protegido joven

Artículo 14º (Definición).- Será considerado trabajo protegido joven el desarrollo en el marco de programas que presenten alguno de los siguientes componentes:

- a) Un acompañamiento social de los beneficiarios que comporte asimismo la supervisión educativa de las tareas a realizarse.
- b) Subsidios a las empresas participantes

c) Capacitación al joven

Los programas podrán combinar etapas formativas en el aula con etapas laborales a realizar en empresas del sector productivo en forma simultánea o alternada.

Artículo 15º (Ámbito subjetivo).- Los programas de trabajo protegido tendrán como beneficiarios a jóvenes menores de 30 (treinta) años, en situación de desempleo, pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Artículo 16º (Plazo del contrato).- El plazo de la contratación deberá estar en función de los cometidos del programa respectivo, y no podrá ser inferior a 6 (seis) meses ni exceder los 18 (dieciocho) meses.

Sección Quinta: De la práctica formativa en empresas

Artículo 17º (Definición).- La práctica formativa en empresas es aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos de forma que permita al o la joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridas por la realidad productiva.

Se fijarán los requisitos que deberán cumplir las propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral para participar en la presente modalidad.

Artículo 18º (Condiciones).- La institución educativa y la empresa acordarán por escrito las condiciones de trabajo del o de la joven, las que deberán ser oportunamente aprobadas.

La reglamentación de cada país establecerá máximo de horas para la práctica formativa y un porcentaje de la carga horaria total del curso, sin que sea menester contar con una remuneración asociada al trabajo realizado.

La empresa deberá contribuir en la formación del joven durante el desarrollo de la práctica formativa en la empresa. Al finalizar la práctica la empresa deberá brindar al joven una constancia de la realización de la misma, así como una evaluación de su desempeño; esta última también será proporcionada a la institución educativa que corresponda.

CAPITULO IV: DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL EN EL ESTADO Y EN PERSONAS PÚBLICAS NO ESTATALES

## Sección Única: De los contratos de Primera Experiencia Laboral

Artículo 19º (Acciones de discriminación positiva).- Los Organismos del Estado y las Personas Públicas no Estatales deberán contratar jóvenes bajo la modalidad de Primera Experiencia Laboral un porcentaje importante de contrataciones anuales de personal temporario (Becarios y Pasantes) a determinar por cada país.

Ese 50% del total de contrataciones de primera experiencia laboral deberá contener discriminación positiva por razones de género, sexo, orientación sexual, etnia minoritaria o población original, discapacidades físicas y mentales y de cualquier otra índole y siempre y cuando las características del empleo lo permitan.

Determinándose a esos efectos porcentajes de participación según la presencia de estos colectivos entre los jóvenes de cada país.

## CAPITULO V: DE LA PROMOCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LAS PERSONAS JÓVENES TRABAJADORAS

### Sección Única

Artículo 20º (Continuidad en los estudios).- El Estado deberá promover la compatibilidad de las actividades laborales de los jóvenes con la continuidad de sus estudios.

Artículo 21º (Reducción del horario por estudios).- Los empleadores que reduzcan el horario de aquéllos trabajadores de entre 15 (quince) y 24 (veinticuatro) años que se encuentren cursando estudios curriculares de educación primaria, secundaria básica o superior, educación técnico profesional superior, enseñanza universitaria de grado y terciaria de naturaleza pública o privada habilitada podrán tener subsidios porcentuales sobre el valor de la hora del trabajo en caso de la reducción de la jornada laboral.

La jornada resultante de la reducción del tiempo de trabajo no podrá ser inferior a 4 (cuatro) horas diarias.

Se reglamentarán las condiciones de acceso y mantenimiento de los beneficios establecidos.

Artículo 22º (Subsidio a la licencia por estudios).- Los empleadores que otorgaren hasta 8 (ocho) días de licencias por estudios adicionales a trabajadores entre las edades mínimas y máximas establecidas por la reglamentación de cada país que se encuentren cursando los estudios curriculares a que refiere el artículo 20 de la

presente ley, podrán percibir un subsidio equivalente a un porcentaje del salario correspondiente a cada día de licencia adicional concedida.

Se reglamentarán las condiciones de acceso y mantenimiento de los beneficios establecidos.

Artículo 23º (Compatibilización con los horarios de estudios).- Los empleadores no podrán establecer un régimen de horario rotativo a aquél personal entre las edades mínimas y máximas establecidas por la reglamentación de cada país que se encuentre cursando los estudios determinados en el artículo 20 de la presente ley.

## CAPITULO VI: DE LOS EMPRENDIMIENTOS JUVENILES

### Sección Única

Artículo 24º (Definición).- Por emprendimiento juvenil se entiende a toda iniciativa de tipo productivo en el cual se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que la dirección de emprendimiento sea ejercida por un o una joven, o que intervengan en ella al menos un 51% (cincuenta y uno por ciento) de jóvenes de entre 18 (dieciocho) y 29 (veintinueve) años de edad.
- b) Que el emprendimiento no tenga más de 5 (cinco) años de iniciado.

Artículo 25º (Financiamiento).- Los organismos crediticios del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de acceso al crédito para el fomento de emprendimientos juveniles, con intereses y plazos de exigibilidad más favorables.

Artículo 26º (Asistencia técnica).- Los organismos del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de asistencia técnica para el desarrollo de emprendimientos productivos juveniles.