



**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS**

Montevideo, 10 SEP. 2021

VISTO: la promulgación de la Ley N° 19.973, de fecha 13 de agosto de 2021 sobre el desarrollo de políticas activas de empleo;

RESULTANDO: I) que la promoción del empleo es un objetivo central del gobierno;

II) que en respuesta a las vulnerabilidades coyunturales que presenta el mercado del empleo en general, así como otras de carácter estructural, la creación de la referida Ley estuvo motivada en el propósito del Poder Ejecutivo de aumentar el apoyo del Estado a la inclusión laboral de los sectores más vulnerables frente a la inserción laboral;

III) que dicha norma procura facilitar, a través de incentivos y subsidios, el acceso a una actividad laboral remunerada ya sea por cuenta propia o ajena, de los jóvenes de entre 15 y 29 años, de las personas trabajadoras mayores de 45 años y de las personas con discapacidad, con especial énfasis en las mujeres, en las personas provenientes de hogares con menores recursos, y en aquellos trabajadores contemplados en la norma, con dificultades de empleo como consecuencia de una crisis del sector de actividad o empresa en la que prestan sus servicios;

CONSIDERANDO: I) que a efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la norma legal y posibilitar su implementación, es necesario reglamentar diversos aspectos de lo preceptuado por la misma;

II) que, en ese sentido, la norma reglamentaria tiene como objetivo generar instrumentos flexibles y eficientes para su efectiva utilización por el sector privado del mercado de trabajo y ampliar los beneficiarios;

ATENTO: a lo precedentemente expuesto y a lo prescripto por la Ley N° 19.973, de fecha 13 de agosto de 2021;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

DECRETA:
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES
Sección única

Artículo 1°.- (Acciones de promoción del Trabajo decente) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá, a través de las acciones desarrolladas en la presente reglamentación, el trabajo decente y sus diversos componentes de respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales, el empleo e ingresos justos, la protección social y el diálogo social.

Artículo 2°.- (Competencias generales) Será competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo, en coordinación con las demás Secretarías de Estado, organismos públicos y/o personas públicas no estatales, en cuanto corresponda:

- A) La elaboración y el desarrollo, así como la dirección y ejecución de las políticas activas de empleo, programas y planes ordenados al cumplimiento de los objetivos de la Ley N° 19.973, de 13 de agosto de 2021 y del presente Decreto Reglamentario.
- B) La articulación de las ofertas educativas y formativas, así como el seguimiento del tránsito entre educación o capacitación y trabajo, estableciendo acciones de orientación e intermediación laboral y asegurando la calidad en el empleo.
- C) La definición del alcance de los programas de incentivos para favorecer los contratos de trabajo con empresas, de los jóvenes, de los trabajadores mayores de 45 años y de las personas con discapacidad y la concesión de facilidades para la capacitación y formación laboral de los mismos.
- D) La contemplación especial en estos programas de incentivos, de la situación de las mujeres, de las personas provenientes de los hogares de menores recursos, especialmente quienes se encuentren desvinculados del



sistema educativo o tengan cargas familiares, de las personas trabajadoras provenientes de la economía informal y de los trabajadores con problemas de empleo como consecuencia de una crisis del sector de actividad o empresa en la que prestan sus servicios, siempre que se encuentren dentro de la población definida en el presente Decreto.

Artículo 3°.- (Competencias específicas) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo, promoverá el trabajo decente, orientando las acciones pertinentes para:

- A) Vincular más eficazmente las acciones de los organismos públicos con competencia en materia de promoción del empleo de los jóvenes, de los mayores de 45 años y de las personas con discapacidad, así como en educación y formación, y en las iniciativas tripartitas y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- B) Generar información específica sobre la actividad económica a los efectos del análisis de la evolución y la proyección del empleo en lo que afecta a estos trabajadores.
- C) Promover la articulación, cooperación y complementación entre las demandas de calificación y de competencias laborales y el sistema educativo formal y no formal.
- D) Desarrollar dispositivos específicos que atiendan la particularidad del trabajo de jóvenes, de las personas mayores de 45 años y de las personas con discapacidad protegidos por la Ley que se reglamenta en la orientación e intermediación laboral.
- E) Dar seguimiento y apoyo a las inserciones y reinserciones laborales.
- F) Facilitar la formalización, el acceso al crédito, la asistencia técnica y el seguimiento a emprendedores.

Artículo 4°.- (Ejecución de políticas de empleo) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Programa 500 "Estudio, Investigación, Fomento y Coordinación de Políticas Activas de Empleo y Formación Profesional", Unidad Ejecutora 003 "Dirección Nacional de Empleo" tendrá a su cargo, dentro de la

División Políticas de Empleo la ejecución de las políticas de empleo, que implementará todas las tareas inherentes a la aplicación y ejecución de las acciones de incentivos para favorecer los contratos de trabajo, que se determinen en la presente reglamentación.

A requerimiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y acorde a lo establecido en el Artículo 2 de la Ley N° 18.406, de 24 de octubre de 2010, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional cooperará y brindará asistencia financiera a través de la contratación de personal y el suministro de recursos materiales, para la ejecución de las tareas referidas al inciso anterior.

CAPÍTULO II
PROGRAMAS DE PROMOCIÓN AL EMPLEO
EN EL SECTOR PRIVADO
Sección Única
Condiciones generales

Artículo 5°.- (Promoción) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, así como en lo pertinente el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, el Instituto Nacional de la Juventud, la Administración Nacional de Educación Pública, la Universidad de la República, y la Universidad Tecnológica del Uruguay, deberán promover la inserción laboral de jóvenes, trabajadores mayores de 45 años y trabajadores con discapacidad en empresas privadas mediante las modalidades contractuales establecidas en la presente reglamentación.

Artículo 6°.- (Subsidios) Las empresas que contraten trabajadores jóvenes, mayores de 45 años o con discapacidad en el marco de los Programas establecidos en el presente Decreto, obtendrán subsidios destinados al pago de contribuciones especiales de seguridad social, en los términos establecidos en la presente reglamentación.



Estos subsidios se harán efectivos a través de un crédito para cancelar obligaciones corrientes de la empresa ante el Banco de Previsión Social, no pudiendo superar el 100% (cien por ciento) de las mismas. Los subsidios podrán también hacerse efectivos a través de todo otro organismo recaudador del Fondo de Reversión Laboral, tomando en cuenta el financiamiento establecido en el artículo 48 de la Ley que se reglamenta. A tales efectos podrán instrumentarse los acuerdos que se entiendan pertinentes, entre los organismos que corresponda. Los montos mensuales que acredite un organismo recaudador por concepto de subsidios no podrán superar el monto de lo que recaude mensualmente por concepto de Fondo de Reversión Laboral

Artículo 7°.- (Requisitos de las empresas) Para participar en los programas de subsidio al empleo incluidos en la presente reglamentación, las empresas, cualquiera sea su naturaleza jurídica, deberán cumplir los siguientes requisitos:

A) Acreditar que se encuentran en situación regular de pagos ante el Banco de Previsión Social, la Dirección General Impositiva y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

B) No haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, ni haber realizado envíos al seguro por desempleo durante los noventa días anteriores a la contratación ni durante el plazo que durare la misma, respecto de trabajadores con la misma categoría laboral en la que el trabajador contratado vaya a desempeñarse en el establecimiento. No se aplicará este requisito a las rescisiones fundadas en notoria mala conducta, ni a las desvinculaciones en actividades sazonales o a término.

C) No podrán participar las empresas registradas ante el Banco de Previsión Social en calidad de "Usuario de Servicios", ni las empresas suministradoras de personal, salvo respecto de sus trabajadores no afectados a la prestación temporaria de servicios para terceros.

Por razones fundadas o a petición de parte interesada, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar excepciones.

Artículo 8°.- (Porcentaje máximo de contrataciones) El porcentaje máximo de jóvenes contratados en las modalidades establecidas en la presente reglamentación no podrá exceder el 20% de la plantilla permanente de la empresa. Las empresas que contaren con más de cinco trabajadores en su plantilla permanente, pero menos de 10, podrán contratar hasta dos jóvenes. Las empresas que contaren dentro de su plantilla permanente entre uno y cinco trabajadores, podrán contratar hasta un joven.

Del mismo modo, el porcentaje máximo de trabajadores mayores de 45 años contratados en las modalidades específicas establecidas en la presente reglamentación no podrá exceder el 20 % de la plantilla permanente de la empresa. Las empresas que contaren con más de cinco trabajadores en su plantilla permanente, pero menos de 10, podrán contratar hasta dos trabajadores mayores de 45 años. Las empresas que contaren dentro de su plantilla permanente entre uno y cinco trabajadores, podrán contratar hasta un trabajador mayor de 45 años.

El porcentaje máximo de trabajadores con discapacidad contratados en la modalidad específica establecida en la presente reglamentación no podrá exceder el 20% de la plantilla permanente de la empresa. Las empresas que contaren con más de cinco trabajadores en su plantilla permanente pero menos de 10 podrán contratar hasta dos trabajadores con discapacidad. Las empresas que contaren dentro de su plantilla permanente entre uno y cinco trabajadores, podrán contratar hasta un trabajador con discapacidad.

Los topes establecidos en los tres incisos anteriores son acumulables entre las tres categorías de población beneficiarias de las modalidades establecidas en la presente reglamentación.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá otorgar o disponer excepciones a dichos topes por motivos fundados.

A los efectos del cálculo de los porcentajes mencionados anteriormente, se tomará en cuenta dentro de los mismos las contrataciones realizadas con anterioridad a la Ley que se reglamenta, a través de los programas de



promoción al empleo vinculados al Programa Objetivo Empleo, a la Ley de Empleo Juvenil y/o a la Ley de Promoción al Empleo, establecidos en el Decreto N° 232/008, de 05 de mayo de 2008 y en la Ley N° 19.689, de 29 de octubre de 2018 respectivamente.

Para el caso de cooperativas de trabajo y cooperativas sociales o de trabajadores y usuarios, este régimen alcanzará tanto a contratados como a la incorporación de socios trabajadores. Durante el período de vigencia de este régimen, no se computarán en el porcentaje máximo establecido en el Artículo 100 de la Ley 18.407, de 24 de octubre de 2008 los trabajadores contratados en el marco de los programas establecidos en la presente reglamentación.

Artículo 9°.- (Registro de empresas) La Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desarrollará el registro correspondiente para las empresas u organismos interesados en participar de cualquiera de las modalidades contractuales establecidas en la Ley que se reglamenta.

Artículo 10°.- (Condiciones generales que deberán reunir los beneficiarios) Podrán ser contratados bajo las modalidades previstas en la presente reglamentación:

- a) Los jóvenes a partir de los 15 años y hasta la edad máxima de 29 años de edad.
- b) Los trabajadores mayores de 45 años
- c) Los trabajadores con discapacidad inscriptos en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social (Artículo 486 de la Ley 19.924).

Quedan excluidas aquellas personas que tengan parentesco con el titular o titulares de las empresas, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.

También quedan excluidas aquellas personas que tengan actividad abierta en el Banco de Previsión Social, en calidad de trabajadores o de titulares de

empresa, al momento de la contratación por medio de las modalidades mencionadas anteriormente.

Por petición de parte, mediante nota fundada, la Dirección Nacional de Empleo podrá autorizar excepciones al requisito establecido anteriormente.

Además de las condiciones generales establecidas en el presente Artículo, deberán tenerse en cuenta los requisitos específicos establecidos para cada modalidad.

Artículo 11°.- (Registro de beneficiarios) La Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desarrollará el registro correspondiente para los interesados en participar de cualquiera de las modalidades contractuales establecidas en la presente reglamentación.

Artículo 12°.- (Intermediación y postulación directa) La Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social u otros organismos podrán realizar tareas de intermediación laboral para vincular los postulantes de los registros de los beneficiarios y de empresas indicados precedentemente. Sin perjuicio, las Empresas podrán postular en forma directa a las personas que cumplan los requisitos establecidos en la Ley que se reglamenta.

Artículo 13°.- (Formalidad) Los contratos que se celebren a través de los programas de promoción al empleo establecidos en la presente reglamentación deberán ser autorizados por la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual podrá disponer la publicación y divulgación de modelos de contratación para todos los interesados con el objeto de facilitar la concreción de los acuerdos y su respectiva autorización.

A efectos de su autorización, las solicitudes deberán remitirse en un plazo de 15 días hábiles previos a la contratación.

La Dirección Nacional de Empleo realizará el control del cumplimiento de todos los requisitos previstos en la presente reglamentación.

Artículo 14°.- (Plazos de contratación. Carga horaria. Período de prueba. Rescisiones) El plazo mínimo de contratación para las modalidades comprendidas en la presente reglamentación, a excepción de lo dispuesto en la



Sección sexta del Capítulo III, será de 6 meses. Las contrataciones deberán tener un mínimo de 20 horas semanales.

Dependiendo del plazo de contratación, podrá acordarse un período de prueba de duración variable, a saber: hasta 45 días corridos para los contratos de entre 6 y 8 meses de duración; hasta 60 días corridos para los contratos de 9 a 11 meses de duración; hasta 90 días corridos para los contratos de 12 o más meses de duración. Durante el período de prueba el empleador podrá prescindir del trabajador sin expresión de causa y sin que le corresponda al mismo una indemnización por despido.

Si el empleador prescindiera del trabajador luego de transcurrido el período de prueba, pero antes de cumplido el plazo contractual pactado, deberá pagar (salvo en caso de notoria mala conducta) una indemnización por despido tarifada (Leyes N° 10.489, de 6 de junio de 1944 y N° 10.570, de 15 de diciembre de 1944, modificativas y concordantes) como si se tratara de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Artículo 15°.- (Salario y condiciones de trabajo. Seguridad Social) El salario y las condiciones de trabajo de los trabajadores que sean contratados bajo las modalidades previstas en la presente reglamentación se ajustarán a lo dispuesto en las Leyes, laudos y convenios colectivos vigentes, salvo lo dispuesto en el Artículo 30 de la Ley que se reglamenta.

Los trabajadores contratados deberán ser inscriptos en los organismos de seguridad social gozando de todos los derechos y beneficios establecidos en las normas laborales vigentes y de todas las prestaciones de seguridad social, incluyendo el seguro de enfermedad, de conformidad con lo establecido por el Decreto-Ley N° 14.407, de 22 de julio de 1975 y la Ley N° 18.131, de 18 de mayo de 2007 y concordantes, con excepción de las prácticas formativas no remuneradas establecidas en el Artículo 31 de la Ley que se reglamenta.

En caso de ser contratadas personas menores de 18 años deberán contar con el carné de trabajo habilitante otorgado por el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, y se las protegerá contra el desempeño de cualquier tipo de

trabajo peligroso, nocivo para su salud o para su desarrollo físico, espiritual, moral o social, prohibiéndose todo trabajo que no le permita gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o que entorpezca su formación educativa, siendo de aplicación las demás disposiciones del Capítulo XII del Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 17.823, de 7 de setiembre de 2004 y sus modificativas).

Artículo 16°.- (Beneficios comunes a todos los programas de promoción del empleo) La participación de una empresa en cualquiera de los programas de promoción del empleo de esta reglamentación le dará derecho a la utilización gratuita de los servicios de selección y seguimiento ofrecidos a través de los organismos responsables de ejecutar los respectivos programas. A través de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá establecer un mecanismo de etiquetado para las empresas que participen en cualquiera de los programas de promoción del empleo de esta reglamentación.

Asimismo, si mediare solicitud de la empresa interesada, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá indicar la difusión de la participación de la empresa y su marca, por medio de los canales de comunicación que dispongan los organismos públicos involucrados.

Artículo 17°.- (Cantidad de contrataciones por beneficiario) Los beneficiarios podrán ser contratados a través de los programas de promoción establecidos en la presente reglamentación por una sola vez.

Por petición de parte, mediante nota fundada, la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar otras contrataciones, por la misma modalidad o por una distinta, exclusivamente por otra empresa, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la presente reglamentación.

La posibilidad de una segunda contratación no podrá realizarse por una empresa distinta cuando todos o parte de sus titulares coincidan con la



empresa empleadora en el primer contrato. Tampoco podrá tratarse de una transformación de la empresa inicialmente empleadora.

CAPÍTULO III

MODALIDADES DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO PARA LOS JÓVENES EN EL SECTOR PRIVADO

Sección primera

Disposiciones Generales

Artículo 18°.- (Programas de promoción del empleo para los jóvenes) Los programas de promoción del empleo dentro del sector privado dirigidos específicamente a los jóvenes, son:

1. Subsidio temporal para la contratación de jóvenes desempleados
2. Contratos de primera experiencia laboral
3. Práctica laboral para egresados
4. Trabajo protegido
5. Prácticas formativas

Artículo 19°.- (Deberes genéricos del empleador con respecto a los jóvenes) Quienes incorporen jóvenes en el marco de las modalidades contractuales establecidas deberán colaborar con su formación y capacitación. Asimismo, deberán extender una constancia que acredite la experiencia realizada por el joven en el puesto de trabajo, así como la asistencia, el comportamiento, el desempeño en el trabajo y las competencias adquiridas.

Sección segunda

Subsidio Temporal para la contratación de jóvenes desempleados

Artículo 20°.- (Definición) Se entiende por contrato de subsidio temporal al empleo de jóvenes desempleados aquel a través del cual las empresas contraten como nuevos trabajadores, a jóvenes en situación de desempleo.

Artículo 21°.- (Ámbito subjetivo) Comprende a jóvenes de entre 15 y 29 años en situación de desempleo continuo superior a 12 meses, o discontinuo superior a 15 meses en los 24 meses previos a la contratación.

A efectos de dicho cómputo, no se tomarán en cuenta los aportes realizados en el marco de la participación en programas de trabajo protegido establecidos en la Ley N° 18.240, de 27 de diciembre de 2007, ni del Programa de Oportunidad Laboral creado por Ley N° 19.952, de 20 de mayo de 2021.

Artículo 22°.- (Ámbito temporal) El contrato que se celebre bajo esta modalidad deberá tener una duración no inferior a los seis meses ni mayor a doce meses.

El joven podrá ser contratado nuevamente bajo esta modalidad por otra Empresa exclusivamente y por única vez, para el caso que la desvinculación del contrato fuera por causas ajenas a su voluntad, no motivadas por razones de notoria mala conducta.

El plazo del segundo contrato no podrá exceder el tiempo que reste hasta completar el tiempo máximo de la modalidad contractual.

Artículo 23°.- (Subsidio para empresas) Las Empresas que contraten jóvenes bajo esta modalidad gozarán de un subsidio cuyo monto podrá variar en base a las consideraciones establecidas a continuación:

a) Cuando se trate de contrataciones de jóvenes mujeres o jóvenes con personas mayores con discapacidad o menores a cargo, el subsidio será equivalente al 40% de las retribuciones mensuales del trabajador que constituyan materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social. El monto máximo de subsidio será de \$ 9000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales, en caso de jornada laboral completa. Si la jornada laboral es inferior a la carga horaria máxima según corresponda al sector de actividad, el subsidio máximo será de \$ 4500 (cuatro mil quinientos pesos uruguayos). Este monto será actualizado al 1° de enero de cada año por el Índice Medio de Salarios.



b) En todos los demás casos el subsidio será equivalente al 30% de las retribuciones mensuales del trabajador que constituyan materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social. El monto máximo de subsidio será de \$ 7000 (siete mil pesos uruguayos) mensuales, en caso de jornada laboral completa. Si la jornada laboral es inferior a la carga horaria máxima según corresponda al sector de actividad, el subsidio máximo será de \$ 3500 (tres mil quinientos pesos uruguayos). Este monto será actualizado al 1° de enero de cada año por el Índice Medio de Salarios.

Sección tercera

Contratos de Primera Experiencia Laboral

Artículo 24°.- (Definición) Se entiende por contrato de primera experiencia laboral el que comprenda a los jóvenes que no hayan tenido experiencia formal de trabajo previa, por un plazo mayor a los noventa días.

El plazo de noventa días deberá ser continuo o, en caso de ser discontinuo, no podrá ser mayor a 90 días en un período de dos años. A efectos de dicho cómputo, no se tomarán en cuenta los aportes realizados en el marco de la participación en programas de trabajo protegido establecidos en la Ley N° 18.240, de 27 de diciembre de 2007, ni del Programa de Oportunidad Laboral creado por Ley N° 19.952, de 20 de mayo de 2021.

Artículo 25°.- (Ámbito subjetivo) Comprende a jóvenes de entre 15 y 24 años.

Artículo 26°.- (Ámbito temporal) El contrato que se celebre bajo esta modalidad deberá tener una duración no inferior a los seis meses ni mayor a doce meses.

El joven podrá ser contratado nuevamente bajo esta modalidad por otra Empresa exclusivamente y por única vez, para el caso que la desvinculación del contrato fuera por causas ajenas a su voluntad, no motivadas por razones de notoria mala conducta.

El plazo del segundo contrato no podrá exceder el tiempo que reste hasta completar el tiempo máximo de la modalidad contractual.

Artículo 27°.- (Subsidio para empresas) Las Empresas que contraten jóvenes bajo esta modalidad gozarán de un subsidio de \$ 6000 (seis mil pesos uruguayos) mensuales en el caso de contratar jóvenes varones y de \$ 7500 (siete mil quinientos pesos uruguayos) mensuales en el caso de contratar jóvenes mujeres.

Los montos establecidos anteriormente se aplicarán a la contratación en régimen de jornada laboral completa. Si la jornada laboral es inferior a la carga horaria máxima según corresponda al sector de actividad, el subsidio será de \$ 3000 (tres mil pesos uruguayos) mensuales en el caso de contratar varones y de \$ 3.750 (tres mil setecientos cincuenta pesos uruguayos) en el caso de contratar mujeres. El valor de los montos será actualizado al 1° de enero de cada año por el Índice Medio de Salarios.

Artículo 28°.- (Exoneración de aportes jubilatorios) Una vez transcurrido el plazo de los 12 (doce) meses desde la incorporación del joven trabajador a la empresa, ésta dejará de percibir el beneficio establecido en el Artículo anterior, pero se beneficiará a partir de ese momento con la exoneración de los aportes jubilatorios patronales a la seguridad social correspondientes a ese contrato de trabajo, mientras se continúe ese vínculo laboral. Esta exoneración se extenderá hasta que el joven cumpla 25 (veinticinco) años.

Artículo 29°.- (No acumulabilidad) El aporte estatal referido en el Artículo 25° de la presente reglamentación, no será acumulable con ninguna otra prestación o subsidio vinculados al fomento del empleo y relacionados con el trabajador incorporado.

Este aporte podrá suspenderse o dejarse sin efecto, en todo o en parte por disposición del Poder Ejecutivo.

Sección cuarta

Práctica Laboral para Egresados



Artículo 30°.- (Definición) Se entiende por Práctica Laboral para Egresados, aquella que comprenda a toda persona joven con una formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posea, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos.

Artículo 31°.- (Ámbito subjetivo) Comprende a jóvenes de entre 15 y 29 años egresados de centros públicos o privados habilitados en enseñanza universitaria, técnica, comercial, agraria o de servicios.

El joven trabajador deberá acreditar en forma fehaciente haber egresado de alguna de las formaciones recién mencionadas, ya sea mediante certificado, título o cualquier otro requisito establecido según corresponda a la formación realizada.

Artículo 32°.- (Ámbito Temporal) El contrato que se celebre bajo esta modalidad deberá tener una duración no inferior a los seis meses ni mayor a doce meses.

La persona joven no podrá ser empleada bajo esta modalidad en más de una oportunidad, salvo que posea una titulación diversa a la que motivó la primera contratación.

El joven podrá ser contratado nuevamente bajo esta modalidad por otra Empresa exclusivamente y por única vez, para el caso que la desvinculación del contrato fuera por causas ajenas a su voluntad, no motivadas por razones de notoria mala conducta.

El plazo del segundo contrato no podrá exceder el tiempo que reste hasta completar el tiempo máximo de la modalidad contractual.

Artículo 33°.- (Correspondencia) El puesto de trabajo y la práctica laboral para egresados deberá ser, en todos los casos, adecuado al nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante.

Artículo 34°.- (Subsidio para empresas) Las Empresas que contraten jóvenes bajo esta modalidad gozarán de un subsidio del 15% (quince por

ciento) de las retribuciones mensuales del trabajador que constituyan materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social.

El monto máximo del subsidio será del 15% (quince por ciento) calculado sobre la base de 2 (dos) SMN (Salario Mínimo Nacional).

Sección quinta

Trabajo Protegido Joven

Artículo 35°.- (Definición) Será considerado contrato de trabajo protegido joven aquel a través del cual las empresas contraten como nuevos trabajadores, a jóvenes en situación de desempleo, pertenecientes a hogares cuyos ingresos estén por debajo de la línea de pobreza fijada de acuerdo con los criterios establecidos anualmente por el Instituto Nacional de Estadística, según información registrada en el Banco de Previsión Social.

Artículo 36°.- (Programas de Trabajo Protegido Joven) Será también considerado trabajo protegido joven, el desarrollado en el marco de programas que presenten alguno de los siguientes componentes:

- A) Acompañamiento social del beneficiario que comporte asimismo la supervisión educativa de las tareas a realizarse.
- B) Subsidios a las empresas participantes.
- C) Capacitación al beneficiario.

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

Las organizaciones públicas o privadas que desarrollen estos programas deberán presentarse ante la Dirección Nacional de Empleo, para su evaluación.

Los programas deberán cumplir con los requisitos establecidos en la presente Reglamentación.

La Dirección Nacional de Empleo podrá también desarrollar programas dentro de este marco.



Artículo 37°.- (Ámbito subjetivo) Comprende a jóvenes de entre 15 y 29 años de edad en situación de desempleo, pertenecientes a hogares cuyos ingresos estén por debajo de la línea de pobreza fijada de acuerdo con los criterios establecidos anualmente por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 38°.- (Ámbito temporal) El contrato que se celebre bajo esta modalidad deberá tener una duración no inferior a los seis meses ni mayor a doce meses.

El joven podrá ser contratado nuevamente bajo esta modalidad por otra Empresa exclusivamente y por única vez, para el caso que la desvinculación del contrato fuera por causas ajenas a su voluntad, no motivadas por razones de notoria mala conducta.

El plazo del segundo contrato no podrá exceder el tiempo que reste hasta completar el tiempo máximo de la modalidad contractual.

Artículo 39°.- (Subsidio para empresas) Las Empresas que contraten jóvenes bajo esta modalidad gozarán de un subsidio cuyo monto podrá variar en base a las consideraciones establecidas a continuación:

a) Un subsidio equivalente al 40% de la retribución mensual gravada por contribuciones especiales de seguridad social, para el caso de contrataciones de jóvenes varones y al 60% de la retribución en igual concepto, para el caso de contrataciones de jóvenes mujeres.

b) Cuando se trate de contrataciones realizadas a través de los Programas establecidos en el Artículo 36° de la presente Reglamentación., el subsidio será del 60% de la retribución mensual gravada por contribuciones especiales de seguridad social del trabajador, para el caso de los varones y del 80% de la retribución en igual concepto, para el caso de las mujeres.

El monto máximo de subsidio será de 80% (ochenta por ciento) de 2 (dos) Salarios Mínimos Nacionales.

Artículo 40°.- (Definición) La práctica formativa en empresas es aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos, de forma que permita al joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridas por el mercado de trabajo.

Artículo 41°.- (Requisitos de propuestas) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en consulta con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional fijará los requisitos que deberán cumplir las propuestas o cursos de educación, formación o capacitación laboral para participar en la presente modalidad.

Artículo 42°.- (Ámbito Subjetivo) Comprende a jóvenes estudiantes de entre 15 y 29 años.

Artículo 43°.- (Condiciones de trabajo en el marco de prácticas formativas) La práctica formativa empresarial será remunerada con el 75% (setenta y cinco por ciento) del salario mínimo fijado para la categoría en la actividad que corresponda, en proporción a las horas de trabajo estipuladas.

Los estudiantes que realicen la práctica formativa empresarial deberán ser inscriptos en los organismos de seguridad social y gozarán de los derechos, beneficios y prestaciones vigentes, incluyendo el seguro de enfermedad de conformidad con lo establecido por el Decreto-Ley N° 14.407, de 22 de julio de 1975 y la Ley N° 18.131, de 18 de mayo de 2007 y concordantes.

La institución educativa y la empresa acordarán por escrito las condiciones de trabajo del joven, las que deberán ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo, debiendo informar, entre otros, los siguientes extremos:

- a) El contenido curricular del curso que la persona joven desarrolle;
- b) La carga horaria diaria y total del curso;



- c) Una descripción de las acciones formativas que la persona joven desarrollará en la práctica formativa en la empresa;
- d) La carga horaria total que dicha práctica genera;
- e) Inscripción de la persona joven en el Banco de Seguros del Estado;
- f) El contrato de trabajo a celebrarse entre la empresa y el/la joven.

Artículo 44°.- (Tutores y referentes educativos) Las empresas que participen en la modalidad de prácticas formativas remuneradas de acuerdo con lo dispuesto en esta Sección Sexta deberán contribuir en la formación del joven durante el desarrollo de dicha modalidad, para lo cual deberán contar con un tutor que apoye el proceso formativo del estudiante.

Las instituciones educativas deberán, a su vez, contar con un referente educativo que contribuirá a la formación en el centro educativo y será responsable de la articulación y vínculo permanente con la empresa formadora. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, definirá la formación necesaria tanto para los tutores como para los referentes educativos.

Artículo 45°.- (Subsidios a otorgar) Las empresas que contraten a un joven en la modalidad de prácticas formativas podrán recibir un subsidio de hasta el 50% (cincuenta por ciento) de la retribución calculada sobre el 75% (setenta y cinco por ciento) del salario mínimo de la categoría respectiva en el Grupo de actividad que corresponda en proporción a las horas de trabajo estipuladas.

El otorgamiento del subsidio y el valor de este, se definirán previamente a la aprobación de las propuestas, por la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando las empresas privadas reciban un mínimo de estudiantes, que se determinará en cada caso, podrán recibir un subsidio por el tutor que deben asignar conforme al Artículo 42 de la presente reglamentación, de hasta un monto equivalente al valor del salario mínimo de la categoría que corresponda a las tareas que desempeñe el tutor, por un máximo de 60 (sesenta) horas mensuales.

Artículo 46°.- (Prácticas formativas no remuneradas) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar excepcionalmente prácticas formativas no remuneradas en empresas privadas y personas públicas no estatales, las cuales no podrán exceder de un máximo de 120 (ciento veinte) horas, ni representar más del 50% (cincuenta por ciento) en la carga horaria total del curso o carrera.

Las instituciones educativas que desarrollen propuestas de práctica formativa no remunerada que requieran más de 120 (ciento veinte) horas o representen más del 50% (cincuenta por ciento) de la carga horaria total del curso o carrera, solicitarán autorización al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debiendo justificar por escrito las razones de dicha extensión. La petición será evaluada por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Educación y Cultura a efectos de su eventual autorización.

Artículo 47°.- (Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) Los estudiantes que realicen prácticas formativas, remuneradas o no remuneradas, deberán estar cubiertos por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del Banco de Seguros del Estado en la forma que establece la Ley N° 16.074, de 10 de octubre de 1989.

Artículo 48°.- (Constancias y evaluaciones) A la finalización de toda práctica formativa, se deberá brindar al joven una constancia de la realización de la misma, así como una evaluación de su desempeño, la que será remitida asimismo a la institución educativa que corresponda.

CAPÍTULO IV

CONTRATOS DE PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL EN EL ESTADO Y EN PERSONAS PÚBLICAS NO ESTATALES

Sección única

Artículo 49°.- (Organismos competentes para su otorgamiento) El Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, el Instituto Nacional de la Juventud, el



Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente, la Administración Nacional de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional podrán acordar contrataciones de Primera Experiencia Laboral con organismos públicos estatales o personas públicas no estatales, por un plazo máximo de un año.

Los jóvenes contratados bajo esta modalidad deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a. tener entre 15 y 24 años,
- b. no haber tenido experiencia formal de trabajo por un plazo superior a 90 (noventa) días,
- c. No tener actividad abierta en el Banco de Previsión Social, en calidad de trabajadores o de titulares de empresa, al momento de la contratación por medio de la presente modalidad.

Artículo 50°.- (Condiciones especiales) Los contratos de primera experiencia laboral a que refiere el Artículo anterior se regularán por las siguientes condiciones especiales:

- A) El salario será el previsto para el caso de los becarios en el Artículo 51 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010.
- B) La duración del tiempo de trabajo no podrá exceder de 30 (treinta) horas semanales.

Artículo 51°.- (Del mecanismo de contratación) Los organismos que acuerden contratos de Primera Experiencia Laboral emplearán a los jóvenes en tareas de apoyo. Las contrataciones se celebrarán de acuerdo a las condiciones establecidas en los Artículos 24°, 25° y 26° de la presente reglamentación.

CAPÍTULO V
PROMOCIÓN DEL EMPLEO PARA TRABAJADORES MAYORES DE 45
AÑOS
Sección primera

Beneficio para la contratación de trabajadores mayores de 45 años en situación de desempleo

Artículo 52°.- (Definición) Se entiende por contrato de empleo con subsidio temporal aquel a través del cual las empresas del ámbito privado contraten como nuevos trabajadores, a personas mayores de 45 años en situación de desempleo.

Artículo 53°.- (Ámbito subjetivo) Comprende a personas mayores de 45 años en situación de desempleo continuo superior a 12 meses, o discontinuo superior a 15 meses en los 24 meses previos a la contratación.

A efectos de dicho cómputo, no se tomarán en cuenta los aportes realizados en el marco de la participación en programas de trabajo protegido establecidos en la Ley N° 18.240, de 27 de diciembre de 2007, ni del Programa de Oportunidad Laboral creado por Ley N° 19.952, de 20 de mayo de 2021.

Artículo 54°.- (Ámbito temporal) El contrato que se celebre bajo esta modalidad deberá tener una duración no inferior a seis meses.

El trabajador podrá ser contratado nuevamente bajo esta modalidad por otra Empresa exclusivamente y por única vez, para el caso que la desvinculación del contrato fuera por causas ajenas a su voluntad, no motivadas por razones de notoria mala conducta.

El plazo del segundo contrato no podrá exceder el tiempo que reste hasta completar el tiempo máximo de la modalidad contractual.

Artículo 55°.- (Subsidio para empresas) Las Empresas que contraten trabajadores mayores de 45 años bajo esta modalidad gozarán de un subsidio de \$ 7.000 (siete mil pesos uruguayos) mensuales en el caso de contratar trabajadores varones y de \$ 8.000 (ocho mil pesos uruguayos) mensuales en el caso de contratar trabajadoras mujeres. Si el trabajador o trabajadora tuviera personas a su cargo, el subsidio será de \$ 9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales.



Los montos establecidos anteriormente se aplicarán a la contratación en régimen de jornada laboral completa. Si la jornada laboral es inferior a la carga horaria máxima según corresponda al sector de actividad, el subsidio será de \$ 3500 (tres mil quinientos pesos uruguayos) mensuales en el caso de contratar varones, de \$ 4000 (cuatro mil pesos uruguayos) en el caso de contratar mujeres y de \$ 4500 (cuatro mil quinientos pesos uruguayos) en el caso de contratar trabajadores con personas menores o personas mayores con discapacidad a su cargo. El valor de los montos será actualizado al 1° de enero de cada año por el Índice Medio de Salarios.

Sección segunda

Trabajo Protegido para trabajadores mayores de 45 años

Artículo 56°.- (Definición) Será considerado contrato de trabajo protegido para trabajadores mayores de 45 años aquel a través del cual las empresas contraten como nuevos trabajadores, a personas mayores de 45 años en situación de desempleo, perteneciente a hogares cuyos ingresos estén por debajo de la línea de pobreza fijada de acuerdo con los criterios establecidos anualmente por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 57°.- (Ámbito subjetivo) Comprende a personas mayores de 45 años de edad en situación de desempleo, pertenecientes a hogares cuyos ingresos estén por debajo de la línea de pobreza fijada de acuerdo con los criterios establecidos anualmente por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 58°.- (Ámbito temporal) El contrato que se celebre bajo esta modalidad deberá tener una duración no inferior a los seis meses ni mayor a doce meses.

El trabajador podrá ser contratado nuevamente bajo esta modalidad por otra Empresa exclusivamente y por única vez, para el caso que la desvinculación del contrato fuera por causas ajenas a su voluntad, no motivadas por razones de notoria mala conducta.

El plazo del segundo contrato no podrá exceder el tiempo que reste hasta completar el tiempo máximo de la modalidad contractual.

Artículo 59°.- (Subsidio para empresas) Las Empresas que contraten trabajadores mayores de 45 años bajo esta modalidad, gozarán de un subsidio cuyo monto podrá variar en base a las consideraciones establecidas a continuación:

a) Un subsidio equivalente al 40% de las retribuciones mensuales del trabajador sujetas a montepío, para el caso de contrataciones de hombres y al 60% de las retribuciones en igual concepto, para el caso de contrataciones de mujeres.

b) Cuando se trate de contrataciones realizadas a través de Programas para mayores de 45 años con los mismos requisitos que los establecidos en el Artículo 36° de la presente Reglamentación, el subsidio será del 60% de las retribuciones mensuales del trabajador sujetas a montepío, para el caso de los hombres y del 80% de las retribuciones en igual concepto, para el caso de las mujeres.

El monto máximo de subsidio será de 80% (ochenta por ciento) de 2 (dos) SMN (Salario Mínimo Nacional).

CAPÍTULO VI

PROMOCIÓN DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Sección única

Beneficio para la contratación de personas con discapacidad en situación de desempleo

Artículo 60°.- (Definición) Se entiende por contrato de empleo con subsidio temporal aquel a través del cual las empresas del ámbito privado contraten como nuevos trabajadores, a personas con discapacidad en situación de desempleo.



Artículo 61°.- (Ámbito subjetivo) Comprende a personas mayores de 15 años de edad, con discapacidad, en situación de desempleo continuo superior a 12 meses, o discontinuo superior a 15 meses en los 24 meses previos a la contratación.

Las personas con discapacidad deberán estar inscriptas en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social (Artículo 486 de la Ley N° 19.924).

Artículo 62°.- (Empleadores con 25 o más trabajadores permanentes)

Tratándose de empleadores con 25 o más trabajadores permanentes, para acceder a este beneficio los mismos deberán presentar el certificado o informe de cumplimiento emitido por la Comisión Nacional de Inclusión Laboral - Artículo 11 de la Ley N° 19.691, y encontrarse inscriptos en el Registro de empleadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el caso de las empresas mencionadas anteriormente, que aún no dispongan del certificado de cumplimiento por no tener el cupo requerido por la Ley N°19.691, podrán habilitarse las contrataciones mencionadas en la presente sección, pero no podrá percibirse el cobro del subsidio hasta tanto no se cumpla con la cuota exigida. Si el requisito se cumple dentro de los 3 primeros meses contados a partir de la contratación, el subsidio se percibirá de manera retroactiva. Pasado dicho plazo, el subsidio se percibirá desde que se obtenga el certificado hasta que se cumplan los 12 meses de contratación.

Artículo 63°.- (Ámbito temporal) El contrato que se celebre bajo esta modalidad deberá tener una duración no inferior a seis meses.

El trabajador podrá ser contratado nuevamente bajo esta modalidad por otra Empresa exclusivamente y por única vez, para el caso que la desvinculación del contrato fuera por causas ajenas a su voluntad, no motivadas por razones de notoria mala conducta.

El plazo del segundo contrato no podrá exceder el tiempo que reste hasta completar el tiempo máximo de la modalidad contractual.

Artículo 64°.- (Subsidio para empresas) Las Empresas que contraten trabajadores con discapacidad bajo esta modalidad gozarán de un subsidio de \$ 7.000 (siete mil pesos uruguayos) mensuales en el caso de contratar trabajadores varones y de \$ 8.000 (ocho mil pesos uruguayos) mensuales en el caso de contratar trabajadoras mujeres. Si el trabajador o trabajadora tuviera personas con discapacidad o menores a su cargo, el subsidio será de \$ 9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales.

Los montos establecidos anteriormente se aplicarán a la contratación en régimen de jornada laboral completa. Si la jornada laboral es inferior a la carga horaria máxima según corresponda al sector de actividad, el subsidio será de \$ 3500 (tres mil quinientos pesos uruguayos) mensuales en el caso de contratar varones, de \$ 4000 (cuatro mil pesos uruguayos) en el caso de contratar mujeres y de \$ 4500 (cuatro mil quinientos pesos uruguayos) en el caso de contratar trabajadores con personas menores o personas mayores con discapacidad a su cargo. El valor de los montos será actualizado al 1° de enero de cada año por el Índice Medio de Salarios.

Artículo 65°.- (No acumulabilidad) El subsidio referido en el Artículo anterior, no será acumulable con ninguna otra prestación o subsidio vinculados al fomento del empleo y relacionados con el trabajador incorporado, como ser los establecidos en la Ley N° 19.691, de promoción del empleo de personas con discapacidad y por el tiempo en que se perciba el mismo.

Una vez finalizado el término del contrato regulado en la presente Reglamentación, la empresa podrá acceder a los beneficios estipulados en la Ley N°19.691, de promoción del empleo de personas con discapacidad, en los valores establecidos a partir del segundo año de labor en adelante, acorde a lo establecido en el Artículo 13 de la mencionada Ley, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos en dicha norma.

CAPÍTULO VII



PROMOCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE LOS TRABAJADORES
BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN AL EMPLEO

Sección única

Continuidad de los estudios y compatibilización de horarios

Artículo 66°.- (Continuidad de los estudios) El Estado deberá promover la compatibilidad de las actividades laborales de los trabajadores incluidos en la presente reglamentación con la continuidad de sus estudios.

Los estudios contemplados por las disposiciones de este Capítulo son los estudios curriculares de educación primaria, secundaria básica o superior, educación técnico-profesional superior, enseñanza universitaria de grado 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 Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 67°.- (Compatibilización con los horarios de estudios) Los empleadores no podrán establecer un régimen de horario rotativo a aquel trabajador contratado bajo alguno de los programas establecidos en la presente reglamentación que se encuentre cursando los estudios determinados en el Artículo anterior. Por razones fundadas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá disponer excepciones a lo anteriormente expresado.

Para los menores de 18 años, las excepciones las otorgará el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay.

Las entidades educativas o formativas ante las que un trabajador acredite fehacientemente que realiza actividad laboral, en caso de contar con la oferta de cursos necesaria, deberán acceder a las solicitudes de cambios de horarios de cursos para que el trabajador pueda compatibilizar el trabajo y el estudio.

CAPÍTULO VIII

DE LOS EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS AUTÓNOMOS

Sección única

Artículo 68°.- (Definición) Se entiende por emprendimiento productivo autónomo a toda iniciativa de tipo productivo individual o asociativa, establecida sobre la base del trabajo autónomo, que reúna las siguientes condiciones:

A) Que la dirección del emprendimiento sea ejercida por un trabajador comprendido en el ámbito subjetivo de aplicación de esta reglamentación o que al menos un 51% (cincuenta y uno por ciento) de los emprendedores pertenezcan a alguno de dichos grupos.

B) Que el emprendimiento no tenga más de 2 (dos) años de iniciado.

Artículo 69°.- (Asistencia Técnica) Los organismos del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de asistencia técnica para el desarrollo de emprendimientos productivos autónomos definidos anteriormente.

Artículo 70°.- (Financiamiento) Los organismos crediticios del Estado y las personas públicas no estatales podrán formular programas de acceso al crédito para el fomento de los emprendimientos productivos autónomos definidos en la presente reglamentación, estableciendo, para los mismos, intereses y plazos de exigibilidad preferenciales.

Artículo 71°.- (Comisión interinstitucional) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social coordinará y articulará a través de la Dirección Nacional de Empleo las acciones y programas de promoción de trabajo independiente y emprendimientos productivos definidos anteriormente, en coordinación con los organismos del Estado y personas públicas no estatales que corresponda.

A tales efectos se podrá crear una Comisión interinstitucional, cuyos organismos serán convocados por la Dirección Nacional de Empleo y fijarán un régimen de sesiones y una agenda de trabajo.

La Comisión deberá promover una sinergia entre las distintas acciones vinculadas al fomento del emprendedurismo, acorde a lo dispuesto por la Ley N° 19.820, de 27 de setiembre de 2019, con las siguientes competencias:



- a) Generar información específica sobre la actividad económica vinculada al trabajo independiente.
- b) Promover la articulación, cooperación y complementación de las distintas acciones y programas de fomento y fortalecimiento a emprendimientos, estableciendo para ello acuerdos con actores públicos y privados del sistema emprendedor, así como otros actores que se consideren relevantes a estos efectos.
- c) Potenciar programas existentes o nuevos, tendiendo a optimizar los recursos y generar políticas eficientes y efectivas, evitando la superposición de acciones.
- d) Evaluar y apoyar proyectos que favorezcan la economía circular que promueva el trabajo decente y la inserción social y laboral.
- e) Diseñar programas, o acciones tendientes a promover, difundir, y estimular el desarrollo de la Economía Social y Solidaria, en cualquiera de sus expresiones de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.848, de 08 de enero de 2020.

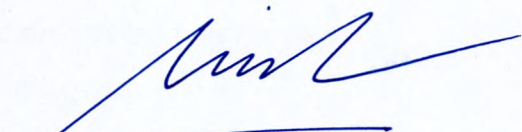
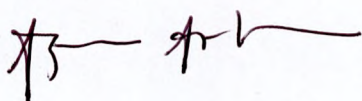
Artículo 72°.- (Cooperativas de trabajo y sociales) Las cooperativas de trabajo y sociales, cuando reúnan los requisitos que establece el Artículo 68 de esta reglamentación, gozarán de los beneficios establecidos en este Capítulo, sin perjuicio de los que les corresponden en virtud de la aplicación de las normas legales vigentes para tales tipos sociales.

CAPÍTULO IX
DISPOSICIONES FINALES
Sección única

Artículo 73°.- (Responsabilidad de la ejecución de los Programas) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de su Unidad Ejecutora 003 "Dirección Nacional de Empleo", realizará el seguimiento, aplicación, ejecución y avance de los programas, y proporcionará al Ministerio de Economía y

Finanzas la información que este requiera, a efectos de evaluar el desarrollo de los programas.

Artículo 74°.- Comuníquese, publíquese, etc.-



LACALLE POU LUIS