

## **PROYECTO DE LEY**

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina...

### **PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JOVEN**

ARTÍCULO 1°. - Creación. Créase el Programa Nacional de Empleo Joven con el fin de promover la inserción laboral de los jóvenes en el mercado laboral formal.

ARTÍCULO 2°. - Objetivos. La presente ley tiene por objeto:

- a) Promover la inserción de jóvenes al mercado laboral formal.
- b) Brindar herramientas con el fin de mejorar la calidad y la estabilidad del empleo de los jóvenes.
- c) Proponer medidas tendientes a generar equidad en el acceso al mercado laboral formal.
- d) Instrumentar mecanismos que tiendan a lograr una igualdad de género en la inserción laboral de los/las jóvenes.

ARTÍCULO 3°. - Sujetos. Serán sujetos de la presente ley los empleadores que contraten a personas que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Tener entre DIECIOCHO (18) y VEINTICINCO (25) años de edad inclusive, pudiendo extenderse hasta los DIECISÉIS (16) años en los términos que lo autoriza la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) y conforme a lo dispuesto por la Ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (Ley N° 26.390).

b) Jóvenes de VEINTICINCO (25) a TREINTA (30) años con cargas de familia que no hayan tenido trabajo registrado en los últimos VEINTICUATRO (24) meses.

ARTÍCULO 4°. - Exención de cargas patronales. Exímase a los empleadores que se incorporen al presente régimen de un porcentual de las contribuciones patronales por trabajador contratado a los siguientes subsistemas de la seguridad social:

1. Sistema Integrado Previsional Argentino (Leyes 24.241 y modificatorias y 26.425).
2. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (Ley 19.032 y modificatorias).
3. Fondo Nacional de Empleo (Ley 24.013 y modificatorias).
4. Asignaciones Familiares (Ley 24.714 y modificatorias).

Quedan exceptuadas las contribuciones de los subsistemas de la seguridad social correspondientes a Obras Sociales (Ley 23.660) y de Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (Ley 24.557 y modificatorias).

ARTÍCULO 5°. - Porcentual eximido. El porcentaje de exención que se aplica a las contribuciones especificadas en el artículo anterior es de un CIEN POR CIENTO (100%) durante el primer año de contratación. Durante el segundo año de contratación la exención es de un CINCUENTA POR CIENTO (50%).

ARTÍCULO 6°. - Beneficio adicional por cuestiones de género y diversidad. Se incorpora un tercer año con una exención del TREINTA POR CIENTO (30%) cuando las personas contratadas sean mujeres jóvenes, travestis, transexuales o transgénero.

ARTÍCULO 7°. - Montos máximos de beneficios. La exención prevista en los artículos cuarto y quinto tiene como máximo el monto previsto para las contribuciones patronales de la seguridad social de hasta DOS (2) Salarios Mínimos Vitales y Móviles. El excedente de ese monto debe ser afrontado por el empleador.

ARTÍCULO 8°. - Compre argentino. Incorpórese a la Ley 27.437 el Capítulo “V bis” el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Capítulo V bis: Compromiso con el empleo joven. ARTÍCULO 12 ter. - En las formas y condiciones que establezca la reglamentación, los adjudicatarios deberán realizar un compromiso de realizar contrataciones de jóvenes en su plantilla. A tal fin deberán presentar un plan de inserción de jóvenes que contemple la igualdad de oportunidades entre los géneros.”

**ARTÍCULO 9°.** - Exclusiones. Quedan excluidos del presente régimen aquellos empleadores que figuren en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) establecido por Ley N° 26.940.

**ARTÍCULO 10°.** - Requisitos de contratación. Los requisitos de contratación que regirán para el presente régimen serán los siguientes:

a) La contratación se realice en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias como personal por tiempo indeterminado; o en el marco de la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727.

b) La contratación se efectúe produciendo un incremento respecto de la nómina del plantel promedio determinado sobre la dotación del último trimestre del año anterior, a cuyos efectos se considerará únicamente al personal contratado por tiempo indeterminado. Las empresas nuevas o que no tengan la antigüedad necesaria para realizar la comparación deberán presentar un informe de la nómina actual y sólo podrá verse incrementada por el presente Programa.

c) El máximo de personas empleadas a través de las modalidades establecidas en la presente ley no podrá exceder el tope dispuesto por la reglamentación.

d) La contratación no podrá efectuarse por un salario inferior al establecido en los convenios colectivos en la categoría correspondiente. Los trabajadores contratados a

través del Programa deberán recibir una remuneración igual a la que reciben el resto de los trabajadores por la misma tarea desarrollada.

e) Los trabajadores no podrán realizar tareas penosas, riesgosas o insalubres.

f) La contratación debe propiciar la no discriminación o alteración de la igualdad de oportunidades entre los géneros, excepto que dichas exigencias encuentren una justificación objetiva y razonable.

**ARTÍCULO 11°.** - Exclusiones. Quedan excluidos del presente régimen aquellos trabajadores y trabajadoras que presenten más de TREINTA Y SEIS (36) períodos mensuales aportados a la Seguridad Social.

**ARTÍCULO 12°.-** Capacitación. Es obligación del empleador:

a) Proveer capacitación acorde a las tareas que deba desempeñar a través de un plan de trabajo que deberá ser informado a la autoridad de aplicación.

b) Elaborar informes de seguimiento de la capacitación acordada y de las tareas realizadas.

c) Designar un tutor por parte del organismo o empresa que lleve adelante un plan de trabajo que determine el proceso formativo del trabajador.

d) Las capacitaciones realizadas deberán ser siempre en horario laboral y serán computadas como horas de trabajo efectivo.

**ARTÍCULO 13°.** - Beneficio social. Las personas que sean contratadas a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, y se encuentren gozando en ese momento de planes y/o programas de empleo y/o de asistencia social por cualquier dependencia u organismo del Poder Ejecutivo Nacional, continuarán percibiendo dichas prestaciones por el plazo de 6 meses desde la registración de la relación laboral.

**ARTÍCULO 14°.** - Vigencia. El régimen establecido por la presente Ley regirá por el plazo de veinticuatro (24) meses, contados a partir de su entrada en vigencia, quedando

facultado el Poder Ejecutivo Nacional a prorrogar por doce (12) meses cuando la evolución de su funcionamiento así lo amerite. A tal fin la Autoridad de Aplicación deberá enviar un informe al Congreso de la Nación justificando su decisión.

**ARTÍCULO 15°.** - Adhesión. Invitase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley y a implementar en sus jurisdicciones las medidas tributarias que se correspondan con las previstas en esta Ley.

**ARTÍCULO 16°.** - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**MARTIN MAQUIEYRA**

**Diputado Nacional**

**Cofirmante:** Brambilla, Sofía

## FUNDAMENTOS

Señor presidente, la siguiente iniciativa encuentra su antecedente en el Expediente N° 1303-D-2022 y el Expediente N° 3489-D-2020 de mi autoría que perdieran estado parlamentario.

El proyecto fue impulsado y elaborado por varios miembros de la organización política La Generación, de la cual formo parte.

Acorde al Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, el desempleo es una problemática y una carencia que repercute con mayor impacto en la población joven que en la adulta.

Según estadísticas del INDEC, casi dos de diez jóvenes se encuentran desempleados (19,3), mientras que incide sobre el 7,4% de la población general, por lo que la tasa de desempleo en los jóvenes más que duplica a la de la población adulta en general. Esa tasa de desempleo se viene ampliando desde el año 2004, situando a la Argentina en el país con mayor desempleo juvenil en la región.

Más aún, las estadísticas al respecto se encuentran no solo en constante volatilidad sino en una merma que aún desconocemos frente a la recesión a escala global que estamos transitando debido a la pandemia del COVID-19 y las medidas contra la propagación del virus. Tan solo en el mes de abril se han perdido 180.000 puestos de trabajo.

Por otra parte, el desempleo no afecta meramente a los más jóvenes sino a los más jóvenes que precisan con mayor necesidad del trabajo; esto es, aquellos que provienen de hogares de menores ingresos y mayor vulnerabilidad. Mientras el 26% de los jóvenes del quintil más bajo, revelado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)

y el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) de ingreso es desempleado, solo el 9% de los jóvenes del quintil más alto se encuentra en aquella situación.

A su vez, el género es otro predictor de vulnerabilidad laboral: el 25% de las mujeres jóvenes están desempleadas frente al 15,4% de los varones.

Por si fuese poco, la incidencia de la informalidad es otra de las variables que se conjugan agravando la situación en un país que contempla un 40% de la actividad y la masa salarial no registrado.

Si bien en la Argentina aproximadamente 39% de los trabajadores está en situación de informalidad, cuando se trata de los jóvenes trabajadores, esa cifra asciende al 60%; por lo que seis de cada diez jóvenes que trabajan lo hacen de forma precaria.

Consecuentemente, el problema no solo reside en el desempleo sino también en la misma informalidad en la que se encuentran cuando llegan a conseguir uno. En términos prácticos, esto se traduce a que a menudo ganan el salario mínimo o menos, trabajan por jornadas extendidas, en situaciones insalubres y sin protección social (sin vacaciones pagas, licencias por estudio, por maternidad o paternidad en caso de tener un hijo, ni aportes jubilatorios).

Las consecuencias a futuro son graves, y si la informalidad del primer empleo es un predictor importante de trayectorias de exclusión, las probabilidades de tener un trabajo decente y a futuro acceder a una jubilación se reducen drásticamente, condenando una generación o más a condiciones estructurales de pobreza.

Por si fuera poco, el 42% de los nacidos entre los años 2000 y 2001 son pobres, por lo que nos encontramos frente a una generación que en este momento se está insertando al mercado laboral con pocas oportunidades, una presión fiscal de las más pesadas del continente y pocos incentivos por parte de los empleadores para la contratación.

Estos hechos son los que motivan un pronto y eficaz accionar por parte de este cuerpo. En este marco, resulta imperativo no solo lograr los consensos necesarios para enfatizar la importancia del primer empleo y diseñar políticas públicas en dicha dirección, sino también generar un esquema de incentivos que haga de ello una realidad posible.

La principal propuesta a fin de alentar la contratación de jóvenes es la exención a las empresas adheridas al Programa de la mayoría de las contribuciones patronales en las que tienen que incurrir al contratar un trabajador. En el presente proyecto se propone que los empleadores posean dos años de beneficios, y hasta tres en el caso de contratar mujeres -para reducir la brecha de género ante dicha situación- respecto a los aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionado, Fondo Nacional de Empleo y Asignaciones Familiares.

Se exceptúan el régimen de las Obras Sociales y las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo. La exención aquí propuesta será del 100% para el primer año de contrato, 50% durante el segundo y para el caso de jóvenes mujeres de 30% para el tercer año.

El único limitante es que las contribuciones eximidas no superen las aplicables a dos Salarios Mínimos Vitales y Móviles. El empleador podrá contratar trabajadores por un salario mayor pero los beneficios se aplicarán solo hasta la suma indicada.

Al tratarse de beneficio fiscal y con el objeto de evitar cualquier práctica elusiva de los regímenes vigentes están excluidos los empleadores que figuren en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) establecido por Ley N° 26.940.

Asimismo, se exige que las contrataciones sean realizadas en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias como personal por tiempo indeterminado; o en el marco de la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727.



A fin de evitar que se utilice el Programa para sustituir a los trabajadores actuales o abusar del sistema de contratación, por otro lado, se exige que la misma se realice produciendo un incremento respecto de la nómina del plantel promedio determinado sobre la dotación del último trimestre del año anterior. En este caso las empresas nuevas al no tener objeto de comparación deberán presentar un informe de la nómina actual y sólo podrá verse incrementada por el presente Programa.

En este sentido, también se prohíbe realizar una discriminación respecto a las remuneraciones, manteniendo el principio de igual retribución por igual tarea. Por su parte se prohíbe este tipo de contratación para tareas penosas, riesgosas o insalubres a fin de garantizar la integridad y seguridad de los jóvenes.

A su vez, encontramos sustancial que la contratación tienda a reducir la brecha laboral entre los géneros. Se exceptúan aquellos casos en que la empresa indique una justificación objetiva y razonable (por ejemplo, falta de oferentes para el puesto).

A propósito de promover el trabajo de calidad y calificar a los jóvenes y acompañarlos en su inserción en el trabajo formal, se le solicita al empleador proveer una capacitación acorde a las tareas que el joven va a desarrollar.

La obligación de informar a la autoridad de aplicación es a fin de que esta corrobore que la capacitación y acompañamiento sea el adecuado y, además, pueda sugerir mejoras en el régimen a fin de realizar un trabajo conjunto.

En este sentido, también se le solicita realizar informes de seguimiento y designar un tutor a fin de acompañar el proceso formativo. Finalmente, en lo que concierne a la capacitación, se determina que debe realizarse en el horario laboral y computarse como horas de trabajo efectivo a fin de evitar una duplicación del horario laboral.

En lo referido a las contrataciones públicas, se propone que el Estado adopte la promoción del empleo joven como política de estado al exhortar a las empresas contratantes a tener un programa de inserción de jóvenes conforme lo determine la

reglamentación. Asimismo, se indica como requisito que dicho plan debe contemplar la igualdad de oportunidades entre los géneros.

No se debe dejar de considerar, aun así, que la baja de la actividad económica durante el año 2020 frente a un país que no ha logrado mantener periodos de crecimiento desde el año 2011 configura un escenario no solamente preocupante para la población joven y el mundo del trabajo, sino que demanda de la dirigencia amplios consensos para promover políticas y leyes tendientes a solucionar los problemas de un mundo y contexto hostil e incierto.

En enero del 2020, el Banco Mundial publicó un polémico y alarmante informe mediante el cual se afirmaba que las pequeñas y medianas empresas argentinas, los mayores empleadores en blanco del país, que hacían frente a todas sus responsabilidades fiscales e impositivas dejaban de ser rentables en el corto plazo, lo cual demanda una pronta acción para revertir la situación y proponer un esquema de incentivos e institutos como el que contempla el presente proyecto para hacer del empleo joven una realidad y política pública viable.

Es por ello, señor presidente, y las razones previamente expuestas que se propone el presente proyecto de ley y sugiere el acompañamiento de mis pares para su aprobación.

**MARTIN MAQUIEYRA**

**DIPUTADO NACIONAL.**

**Cofirmante:** Brambilla, Sofía