

CONGRESO NACIONAL
REPÚBLICA DOMINICANA

00079

SENADO DE LA REPUBLICA
SECRETARIA GENERAL LEGISLATIVA

FECHA 13/11/2020 HORA 10:45 AM

RECIBIDO POR Jesús C. H. R.

PROYECTO DE LEY DE FOMENTO AL PRIMER EMPLEO Y DESARROLLO DE
JÓVENES

CONSIDERANDO PRIMERO: Que según datos provistos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo hay actualmente 21 millones de jóvenes desempleados, de los cuales 3 millones se encuentran en América Latina, siendo esta una cifra que advierte sobre la necesidad aplicar medidas transversales, producto de alianza público privada;

CONSIDERANDO SEGUNDO: Que la Constitución de la República establece que se debe promover el desarrollo de los jóvenes, así como la inserción laboral a través del primer empleo, y que es obligación del Estado crear las normas que promuevan su inserción al mercado laboral;

CONSIDERANDO TERCERO: Que la República Dominicana goza de una economía en constante crecimiento, cuya sostenibilidad requiere del desarrollo y participación de los jóvenes, para lograr su inserción efectiva en la producción nacional y fomentar la innovación;

CONSIDERANDO CUARTO: Que el trabajo constituye un derecho y una responsabilidad social, por lo que se requiere que el Estado establezca políticas y normas legislativas que promuevan la integración de la población joven en labores formales remuneradas;

CONSIDERANDO QUINTO: Que el trabajo constituye el medio fundamental para satisfacer las necesidades materiales, profesionales e individuales de los colaboradores, sus familias y la sociedad, al tiempo de convertirse en fuente de riqueza y prosperidad para la nación;

CONSIDERANDO SEXTO: Que el Estado debe procurar la ocupación plena y productiva de todos los dominicanos y las dominicanas, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de las personas, entre ellos el acceso a un empleo digno;

CONSIDERANDO SÉPTIMO: La Constitución Dominicana en su artículo 55 párrafo 13 prevé que el Estado debe promover la capacitación y el acceso al primer empleo para los jóvenes;

VISTA: La Constitución de la República Dominicana.

VISTO: El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de fecha 16 de diciembre de 1966;

P. A.

VISTA: La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, del 22 de noviembre de 1969;

VISTA: La Ley No.1-12, del 25 de enero de 2012, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030;

VISTA: La Ley No.16-92, del 29 de mayo de 1992, que aprueba el Código de Trabajo;

VISTA: La Ley No. 49-00, del 26 de julio de 2000, que crea la Secretaría de Estado de la Juventud;

VISTA: La Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social;

VISTA: La Ley No. 116, del 16 de enero de 1980, que crea el Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional (INFOTEP);

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

TÍTULO
LEY DE PRIMER EMPLEO Y DESARROLLO DE JÓVENES



CAPÍTULO I
DISPOSICIONES INICIALES

ARTÍCULO 1: DEL OBJETIVO DE LA LEY. Son objetivos de la presente Ley:

- a) Promover el desarrollo socioeconómico y humano de la juventud dominicana, facilitando su incorporación al mercado laboral y al sistema productivo nacional;
- b) Fomentar una adecuada relación y equilibrio, entre la oferta formativa y la demanda en el mercado laboral;
- c) Contribuir a la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos, como mecanismo de mejoramiento del empleo y productividad laboral;
- d) Dotar a los jóvenes de una formación que desarrolle capacidad para el trabajo y el emprendimiento;

ARTÍCULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente Ley comprende a todas las empresas privadas y las del Estado sujetas al régimen laboral.

PÁRRAFO I: Los beneficiarios de esta Ley serán los jóvenes entre 18 y 35 años de edad, que no tengan experiencia laboral o que se encuentren en un empleo informal o inferior a seis (6) meses, así como aquellos empleadores privados y las entidades del Estado sujetas al régimen laboral que se acojan a sus beneficios.

PÁRRAFO II: Las disposiciones de la presente Ley no serán de aplicación a las modalidades contractuales que celebren organismos públicos estatales como empleadores, con excepción con lo previsto en el presente.

ARTÍCULO 3: DEFINICIONES. Para los efectos de esta ley se entiende por:

- 1) Empleadores contratantes: Los empleadores que contraten a jóvenes en su primer empleo, dentro del ámbito de la presente Ley.
- 2) Contrato de primer empleo: acto que deberá realizarse de conformidad con las reglas del Código de Trabajo y ser remitido al Ministerio de Trabajo para su registro.

P.N.

CAPÍTULO II

SECCIÓN I: DE LOS INCENTIVOS Y BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS.

ARTÍCULO 4: Inscripción de las empresas en registro de fomento al primer empleo. El Ministerio de Trabajo creará el registro denominado "Fomento al Primer Empleo", para que los empleadores interesados en acogerse al programa se inscriban y puedan obtener los beneficios correspondientes.

PÁRRAFO I: Sólo serán beneficiarios de esta Ley los empleadores que se inscriban y registren los contratos de trabajo en el Ministerio de Trabajo.

PÁRRAFO II. El Ministerio de Trabajo implementará un sello de reconocimiento de responsabilidad social, para las empresas e instituciones del Estado que se acojan a los beneficios de esta Ley, y se comunicará periódicamente a la sociedad la lista de empresas que facilitan la inserción laboral juvenil.

PÁRRAFO III. El Ministerio de la Juventud conjuntamente con el Ministerio de Trabajo, realizará un reconocimiento los días 31 de enero de cada año, en el marco del Premio

Nacional de la Juventud, a las empresas que se acojan a la presente Ley, indicando su nombre y la cantidad de jóvenes empleados.

ARTÍCULO 5: Requisitos de las empresas. Las empresas que deseen optar por los beneficios de esta Ley, deberán estar al día con sus obligaciones tributarias y de seguridad social, así como estar operando en el país por lo menos un (1) año antes de solicitar su inclusión en los beneficios de esta Ley.

PÁRRAFO. Las empresas beneficiadas deberán demostrar que han creado nuevas plazas, con la finalidad de asignarlas a los jóvenes trabajadores, lo cual será fiscalizado por el Ministerio de Trabajo por medio de sus oficinas especializadas, para comprobar y vigilar el cumplimiento de la presente Ley.

ARTÍCULO 6: Tiempo de puestos laborales de primer empleo. Los puestos de nueva creación deberán permanecer por un período de por lo menos un año continuo a partir de su creación, plazo en el que deberá ser ocupado por un(a) trabajador(a) de primer empleo, por lo que una vez transcurrido dicho periodo, los puestos dejarán de tener los beneficios fiscales previstos en esta Ley.

PÁRRAFO: En el caso de que los jóvenes empleados sean personas en condiciones especiales o algún tipo de discapacidad, el plazo para que las empresas puedan recibir los beneficios fiscales será de tres (3) años.

p.n.

ARTÍCULO 7: Beneficios Fiscales. Los beneficios de esta Ley serán aplicados a aquellas contrataciones que superen un (1) año y hasta los dos (2) años, contados a partir del inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 8: Tipo de beneficios fiscales. Las empresas recibirán un incentivo consistente en una deducción fiscal, sin detrimento de otros incentivos que pudiera ser otorgado por el Estado, como parte de la política de promoción del empleo a jóvenes, que consistirá en:

- a) Las empresas que contraten de tres (3) a cinco (5) jóvenes, podrán deducirse al final del ejercicio fiscal el equivalente al salario mínimo anual de un (1) joven;
- b) Las empresas que contraten de seis (6) a diez (10) jóvenes, podrán deducirse al final del ejercicio fiscal el equivalente al salario mínimo anual de dos (2) jóvenes;
- c) Las empresas que contraten más de once (11) jóvenes, podrán deducirse al final del ejercicio fiscal el equivalente al salario mínimo anual de tres (3) jóvenes;

PÁRRAFO I: Para recibir los beneficios de esta Ley, las personas jóvenes empleadas deberán ser de diferentes sexos, por lo que en caso de que sean tres (3) o más los

contratados, ninguno de los sexos deberá predominar más allá de las dos terceras (2/3) partes.

PÁRRAFO II: Los beneficios serán recibidos por un período de dos (2) años, salvo el caso de empleados jóvenes en condiciones especiales, para los cuales se extenderá a un período de tres (3) años de incentivos.

PÁRRAFO III. Los beneficios de la presente Ley se mantendrán para nuevos empleos creados y contrataciones en los términos y condiciones de la presente Ley.

SECCIÓN II: REGISTRO Y DERECHOS DE JÓVENES.

ARTÍCULO 9: Registro de los Jóvenes. Los jóvenes que deseen ser contratados bajo el régimen de primer empleo, se registrarán a través del Ministerio de Trabajo el cual presentará las solicitudes a las empresas e instituciones registradas y el empresariado en general.

ARTÍCULO 10: Derechos de los jóvenes. Los jóvenes empleados contratados bajo la modalidad de contrato de primer empleo, gozarán de todos los derechos, obligaciones y prohibiciones establecidos en el Código de Trabajo y demás normas, con las excepciones establecidas en la presente Ley.

PÁRRAFO I: En ningún caso el salario será inferior al mínimo legal vigente, ni al de otra persona que desempeñe las mismas funciones o actividades dentro de la empresa.

PÁRRAFO II: En el caso de los jóvenes estudiantes beneficiarios, establecerán de común acuerdo con los empleadores las facilidades necesarias que garantice los permisos para asistir a sus centros de estudios.

PÁRRAFO III: El empleador que otorgue permisos a los jóvenes estudiantes y promueva su capacitación permanente, recibirá de parte del Estado beneficios adicionales que serán establecidos mediante reglamentos.

SECCIÓN III: DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS

ARTÍCULO 11: Naturaleza jurídica. Las modalidades formativas son un tipo de contrato especial, que relaciona el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional, para jóvenes con edades comprendidas entre dieciocho (18) y treinta (35) años.

p.n.

ARTÍCULO 12: Tipos de modalidades formativas. Las modalidades formativas son:

- a) Convenio de práctica laboral para egresados;
- b) Convenio de becas de trabajo;
- c) Aprendizaje técnico;
- d) Aprendizaje simple.

ARTÍCULO 13: Condiciones y requisitos para acogerse a las modalidades formativas. Para que las empresas puedan incorporar jóvenes en cualquiera de las modalidades formativas previstas en la presente Ley y obtener los correspondientes beneficios, deben cumplir con lo siguiente:

- a) No haber efectuado en los sesenta (60) días anteriores a la contratación ni durante el plazo de la misma, despidos del personal permanente que realice iguales o similares tareas a las que el joven contratado vaya a realizar en el establecimiento o empresa, salvo causas muy justificadas;
- b) Que el porcentaje de contratados bajo cualesquiera de las modalidades previstas en la presente Ley, no exceda el veinte por ciento (20%) del total de los trabajadores de la empresa. Dicho límite podrá incrementarse hasta un diez por ciento (10%) adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad.
- c) En el caso de empresas unipersonales o empleadores que ocupen hasta cinco (5) trabajadores, no podrán incorporar más de un contratado en las condiciones previstas en la presente Ley;
- d) Que tengan por lo menos un (1) año de actividad en el país, salvo en aquellos casos que exista autorización previa, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de la presente Ley;
- e) Las plazas de trabajo a ser ocupadas por los jóvenes bajo los términos de esta Ley, deben ser adicionales a las existentes en el momento de la contratación;

PÁRRAFO I: El empleador que contrate a un joven con el que tuviere parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, no podrá incluir éste empleado para los beneficios de esta Ley.

PÁRRAFO II: Tampoco serán beneficiarios de esta Ley los empleos relativos a actividades insalubres o peligrosas.

ARTÍCULO 14: Obligaciones de los jóvenes beneficiarios. Son obligaciones de los jóvenes contratados bajo las modalidades formativas:

- a) Acatar las disposiciones formativas que le asigne a la empresa;
- b) Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas;
- c) Observar las normas y reglamentos que rigen el centro de trabajo;
- d) Cumplir con el programa de capacitación que aplique la empresa, para el cumplimiento de los objetivos previstos en algunas de las modalidades formativas;

ARTÍCULO 15: Obligaciones de las empresas. Son obligaciones de las empresas que mantengan convenios bajo modalidades formativas:

- a) Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva;
- b) Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad material del convenio;
- c) Pagar mensualmente la subvención económica convenida al joven beneficiario, la cual en ningún caso será inferior al salario mínimo establecido en las leyes y resoluciones laborales, según la rama o categoría correspondiente a la empresa;
- d) Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados;
- e) No cobrar suma alguna por la formación;
- f) Cubrir accidentes de trabajo, así como las enfermedades producidas como consecuencias del desempeño de sus funciones, de conformidad con la ley No. 87-01 del 13 mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social;
- g) Emitir, cuando corresponda, los informes que requieran los centros de formación del joven beneficiado;
- h) Otorgar al joven beneficiario el respectivo certificado al término del período de la formación, con detalle de las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa, así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación;

P.A.

- i) Inscribir todos y cada uno de los convenios suscritos bajo las modalidades formativas en la Dirección Nacional de Trabajo, y remitir los informes correspondientes que demande;

SECCIÓN IV: DE LA PRÁCTICA LABORAL PARA EGRESADOS.

ARTÍCULO 16: Convenio de la práctica laboral para egresados. La práctica laboral para egresados podrá ser convenida entre empleadores y jóvenes de dieciocho (18) a treinta (35) años de edad, con formación previa y en busca de una pasantía juvenil vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos.

ARTÍCULO 17: Celebración de convenio. La práctica laboral se realiza en virtud de un convenio que celebran una empresa y una persona que egrese de una universidad o centro de formación.

PÁRRAFO: Estos convenios sólo podrán concertarse cuando el joven acredite haber egresado de las universidades, centros públicos o privados de enseñanza técnica, comercial, agraria o de servicios. Para este fin el egresado deberá ser presentado mediante una carta, por el centro de formación solicitando acogerse a esta modalidad formativa.

P.N.

ARTÍCULO 18: Condiciones del contrato. Este contrato debe pactarse por escrito, debiendo constar expresamente la práctica a realizar y su duración, la que no podrá ser inferior a tres (3) meses ni exceder de los doce (12) meses.

ARTÍCULO 19: Prohibiciones. Ninguna empresa podrá contratar a persona alguna que haya adquirido la categoría de trabajador bajo la modalidad de pasantes, ni los pasantes, una vez concluida la pasantía podrán ser recontratados bajo la misma modalidad.

ARTÍCULO 20: Adecuación de los puestos y prácticas laborales. El puesto de trabajo y la práctica laboral deben ser adecuados al nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante.

SECCIÓN V: DEL CONVENIO DE BECAS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 21: Convenio de Becas. El objeto del convenio de becas de pasantía es posibilitar que jóvenes de dieciocho (18) a treinta (35) años, pertenecientes a sectores sociales de bajos ingresos realicen una adecuada primera experiencia laboral y obtengan

el financiamiento por parte del empleador, para realizar una especialidad asistiendo a un centro formativo de nivel superior o técnico.

ARTÍCULO 22: Acuerdo entre organismos del Estado. Los ministerios de la Juventud, de Educación y de Educación Superior, Ciencia y Tecnología podrán acordar con organismos públicos estatales o no estatales, así como con empresas privadas, becas de trabajo con el fin de facilitar esta modalidad formativa.

PÁRRAFO: Las organizaciones no gubernamentales requerirán la autorización de una de las instituciones antes mencionadas para acordar becas de trabajo, que supondrá el reconocimiento de que la beca se refiere a los beneficiarios y al propósito expresado en el artículo anterior.

ARTÍCULO 23: Condiciones del convenio. El convenio de becas de trabajo debe pactarse por escrito, y la duración del mismo no podrá exceder los dieciocho (18) meses.

PÁRRAFO: Los jóvenes que se beneficien de esta modalidad formativa sólo podrán realizarla por una única vez, y deberán prestar servicios a la empresa bajo esta modalidad por un período no menor a seis (6) meses o el equivalente a la mitad del tiempo que duró la formación. En todo caso primará el tiempo que resulte más amplio.

p.n.

SECCIÓN VI: DEL APRENDIZAJE TÉCNICO.

ARTÍCULO 24: Aprendizaje técnico. El aprendizaje técnico es una modalidad de pasantía especializada, en virtud de la cual un empleador se obliga a ocupar a una persona no mayor de treinta (35) años ni menor de dieciocho (18) años y enseñarle, de acuerdo con un programa establecido por una institución de formación técnico-especializada, un oficio calificado o profesión durante un período previamente fijado, y en el curso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador.

ARTÍCULO 25: Condiciones del contrato de aprendizaje técnico. El contrato de pasantía debe pactarse por escrito entre la empresa, el aprendiz y la institución de formación técnico especializada, pública o privada habilitada responsable del proceso de formación, y contener al menos los siguientes elementos:

- a) Oficio o profesión para cuya formación y desempeño ha sido contratado el aprendiz;
- b) Plazo de contratación;
- c) Forma y monto de la subvención;

- d) Días y horarios de trabajo y tareas a desarrollar por el aprendiz;
- e) Formas de coordinación y supervisión del aprendizaje teórico y práctico.

ARTÍCULO 26: Duración del contrato. El plazo de duración del aprendizaje técnico debe adecuarse a los planes y programas de formación, a las exigencias de la calificación a la que se aspira y a los conocimientos base que posee el aprendiz, no pudiendo superar en ningún caso el plazo máximo de dos (2) años.

PÁRRAFO: En los casos de enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, se prorrogará el contrato por un tiempo igual al que haya durado la licencia, debiendo el aprendiz justificar la atención por una entidad adscrita al régimen competente.

ARTÍCULO 27: Efectos del contrato. En el contrato de aprendizaje en el que se prevean horas o jornadas de formación teórica fuera del establecimiento, las mismas se consideran como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos, previo convenio entre el empleador y el contratado.

ARTÍCULO 28: Acuerdo de período de prueba. Las partes contratantes podrán acordar un período de prueba no superior a noventa (90) días, los que serán contados como parte del plazo máximo establecido en la presente Ley.

ARTÍCULO 29: Certificado del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP). El INFOTEP, como institución de formación técnico-profesional del Estado, otorgará al aprendiz una vez culminado el aprendizaje un certificado en el que conste la naturaleza, duración y finalidad de la formación profesional obtenida.

PÁRRAFO: El empleador debe extender una constancia acerca de la práctica desarrollada en la empresa.

ARTÍCULO 30: Prohibiciones de recontractación. Expirada la duración máxima del contrato, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

SECCIÓN VII: DEL APRENDIZAJE SIMPLE.

ARTÍCULO 31: Aprendizaje simple. Los convenios de aprendizaje simple podrán ser pactados entre empleadores y jóvenes de dieciocho (18) hasta treinta (30) años de edad, debiendo el empleador proporcionar trabajo e impartir capacitación en forma metódica

durante un período determinado, brindando al aprendiz los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo calificado.

ARTÍCULO 32: Obligaciones del empleador. El empleador debe proporcionar trabajo adecuado al aprendiz, no pudiendo emplearse en tareas ajenas al objeto del mismo, o que de cualquier manera difieran de su categoría laboral.

ARTÍCULO 33: Nombramiento de monitor. El empleador podrá nombrar un monitor de entre los empleados que tiene a su cargo, que tendrá como máximo tres (3) aprendices.

Artículo 34: Condiciones del contrato de aprendizaje simple. El contrato de aprendizaje debe formalizarse por escrito, haciéndose constar expresamente el objeto del mismo, la capacitación que se impartirá, los datos personales del aprendiz y su monitor, así como la especialización técnico-profesional de este último.

CAPÍTULO III DISPOSICIONES GENERALES

p.n.

ARTÍCULO 35: Condiciones para la contratación definitiva. Si al vencimiento del contrato el pasante continúa desempeñando sus labores u otras tareas en la empresa, se considerará una contratación definitiva y pasará a regirse por toda la normativa laboral vigente.

ARTÍCULO 36: Registro del contrato. Todos los contratos que se celebren en el marco de la presente Ley deberán registrarse en el Ministerio de Trabajo, en un plazo no mayor de cinco (5) días, que tendrá por cometido fiscalizar el debido cumplimiento de los mismos.

ARTÍCULO 37: Privación de beneficios. La inobservancia de lo prescrito por la presente Ley priva a las empresas de los beneficios otorgados por la misma.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 38: Reglamento. El Poder Ejecutivo dictará el reglamento correspondiente a la presente Ley en un plazo no mayor de noventa días.

ARTÍCULO 39: La presente ley entrará en vigencia tras su promulgación y publicación, según lo establecido en la Constitución de la República, y una vez transcurridos los plazos señalados en el Código Civil de República Dominicana.

MOCION PRESENTADA POR:

Franklin Alberto Rodríguez Garabitos
Senador Provincia San Cristóbal

