

CONSIDERANDO PRIMERO: Que los jóvenes dominicanos representan la tasa más alta de la población activa del país y la mayoría se encuentran desempleados;

CONSIDERANDO SEGUNDO: Que es de interés nacional reducir la alta tasa de desempleo de la población joven del país comprendida entre dieciocho(18) y treinta (30) años de edad, quienes representan cerca del 33% de la población; y muy especialmente en el sector femenino, a los fines de crear las bases de su desarrollo socioeconómico y, asimismo, lograr una mejor redistribución de los ingresos;

CONSIDERANDO TERCERO: Que para los jóvenes que inician la vida productiva es difícil insertarse en el mercado laboral por la falta de experiencia y formación práctica en relación a los conocimientos teóricos adquiridos, lo cual constituye una limitante para la obtención de su primera experiencia laboral;

CONSIDERANDO CUARTO: Que es de importancia definir la normativa juvenil existente en nuestro país, a los fines de facilitar a los jóvenes capacitación laboral pertinente y el acceso al mercado de trabajo;

CONSIDERANDO QUINTO: Que el segmento de la población joven de menores ingresos tiene mayor dificultad de acceso a un primer empleo por su falta de experiencia laboral y es necesario que los jóvenes dominicanos disfruten de las mismas oportunidades sociales;

CONSIDERANDO SEXTO: Que la integración de los jóvenes al mercado

laboral y al sistema productivo nacional resulta un mecanismo efectivo para el reclutamiento de talentos que pueden contribuir con el incremento de la productividad de bienes y servicios;

CONSIDERANDO SÉPTIMO: Que es imperioso estrechar los lazos entre la capacitación y el mundo de trabajo, creando fuentes de empleo para los jóvenes ciudadanos que se inician en el campo productivo;

CONSIDERANDO OCTAVO: Que como parte de los compromisos de la Nación con los objetivos del milenio, es responsabilidad de todos los sectores del país aunar esfuerzos integrados a través de las instituciones públicas y privadas para disminuir la tasa de desempleo y la inactividad económica de los jóvenes.

VISTA: La Constitución dominicana, proclamada el 26 de enero de 2010;

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

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

VISTA: La Ley No.49-00, del 26 de julio de 2000, que crea la Secretaría 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 Recomendación No.136 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Programas Especiales de Empleo y de Formación para los Jóvenes, 1970.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

**CAPÍTULO I
OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1.- Objetivos. 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 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 de la actividad privada.

**CAPÍTULO II
DEL CONSEJO COORDINADOR**

Artículo 3.- Creación del Consejo. Para el fiel cumplimiento de la presente ley se crea un Consejo Coordinador integrado por las

instituciones que se señalan a continuación, y que deberá evaluar cada año los resultados que surjan de la aplicación de la misma:

- a) El Ministro de Trabajo o su representante, quien la presidirá;
- b) El Ministro de la Juventud o su representante, vicepresidente;
- c) El Ministro de Educación Superior, Ciencia y Tecnología o su representante, Secretario;
- d) Un representante del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional;
- e) Un representante del Consejo Nacional de la Empresa Privada;
- f) Un representante de la Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios;
- g) Un representante del sector de la pequeña y mediana empresa organizada;
- h) Un representante de la Asociación de Bancos Comerciales;
- i) Un representante de las universidades nacionales;
- j) Un representante del Consejo Nacional de Jóvenes Trabajadores de la República Dominicana.

Artículo 4.- Escogencia de Miembros. El Consejo debe escoger anualmente, de entre sus miembros, una directiva, la cual tendrá funciones según lo establecido en el reglamento creado para la ejecución de la presente ley.

Artículo 5.-Funciones. El Consejo tiene como principales funciones:

- a) Crear una base de datos, que debe mantener actualizada, de los jóvenes y sus capacidades, la cual se constituirá como banco de empleos con el objetivo de intermediar entre la oferta y la demanda del empleo juvenil, haciendo uso de los medios de

información y difusión necesarios a nivel nacional para la aplicación de la presente ley;

- b) Identificar las necesidades del mercado laboral nacional y las capacidades que se requieren de técnicos, profesionales, obreros calificados, recursos, bienes y servicios;
- c) Promover la creación de centros de información para el empleo juvenil en las provincias, a través de las dependencias del Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO III

DE LOS INCENTIVOS Y BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS

Artículo 6.- Incentivos y Beneficios. Las personas jurídicas y físicas que contraten jóvenes bajo las modalidades formativas reguladas, según las formas y condiciones previstas en la presente ley, gozarán de los siguientes beneficios:

- a) Utilizar como crédito del Impuesto sobre la Renta durante el año fiscal en que se produzcan los pagos, el veinticinco por ciento (25%) del valor pagado a los o las jóvenes contratados en las condiciones establecidas en esta ley, siempre que los mismos sean reportados en la forma establecida por la Dirección General de Impuestos Internos;
- b) Reconocimiento por el Ministerio de la Juventud, a través de una publicación en la prensa nacional los días 31 de enero de cada año, indicando los nombres de las empresas y la cantidad de jóvenes empleados por éstas;
- c) Exención del pago del uno por ciento (1%) previsto en el literal a) del artículo 24 de la Ley No.116, del 16 de enero de 1980, que crea el INFOTEP, aplicable a las subvenciones de los jóvenes contratados bajo las modalidades establecidas en la presente ley.

CAPÍTULO IV
DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS

Artículo 7.- Naturaleza Jurídica. Las modalidades formativas son tipos especiales de contratos que relacionan 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(30) años.

Artículo 8.- 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 9.- Condiciones y Requisitos para Acogerse a las Modalidades Formativas. Para que las empresas puedan incorporar jóvenes en cualesquiera 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 efectuar 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. 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;

- c) 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;
- d) 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.

Artículo 10.- Obligaciones de los jóvenes beneficiarios. Son obligaciones de los jóvenes contratados bajo las modalidades formativas:

- a) Acatar las disposiciones formativas que le asigne 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 11.- 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 de seguridad social 87-01;
- 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;
- 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 I

DE LA PRÁCTICA LABORAL PARA EGRESADOS

Artículo 12.- Convenio de la Práctica Laboral para Egresados. La práctica laboral para egresados podrá ser convenida entre empleadores y jóvenes de dieciocho (18) a treinta (30) 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 13.- 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, fehacientemente, 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.

Artículo 14.- 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 15.- Prohibiciones. Ninguna empresa podrá contratar a persona alguna que haya adquirido la categoría de trabajador bajo la modalidad de pasante, ni los pasante, una vez concluida la pasantía podrán ser recontratados bajo la misma modalidad.

Artículo 16.- 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 II

DEL CONVENIO DE BECAS DE TRABAJO

Artículo 17.- Objeto. El objeto del convenio de becas de pasantía es

posibilitar que jóvenes de dieciocho (18) a treinta (30) 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 18.- 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. Las organizaciones no gubernamentales requerirán la autorización de una de las instituciones antes mencionadas para acordar becas de trabajo. La autorización supone el reconocimiento de que la beca se refiere a los beneficiarios y al propósito expresado en el artículo anterior.

Artículo 19.- 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; 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.

SECCIÓN III

DEL APRENDIZAJE TÉCNICO

Artículo 20.- 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 (30) años ni menor de dieciocho (18) y enseñarle, íntegra y metódicamente, 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 21.- 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 22.- 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 un (1) año.

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 23.- 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, siempre que así hubiera sido previamente convenido entre el empleador y el contratado.

Artículo 24.- 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 25.- 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 26.- Prohibiciones de Recontratación. Expirada la duración máxima del contrato ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

SECCIÓN IV DEL APRENDIZAJE SIMPLE

Artículo 27.- 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 28.- 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 29.- 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 30.- 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 V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 31.- 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 32.- 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; la que tendrá por cometido, además, fiscalizar el debido cumplimiento de los mismos.

Artículo 33.- Privación de Beneficios. La inobservancia de lo prescrito por la presente ley priva a las empresas de los beneficios otorgados por la misma.

Artículo 34.- Aplicación de la Ley. Las disposiciones de la presente ley no serán de aplicación a las modalidades contractuales que celebren organismos públicos estatales como empleadores, con excepción de lo previsto en el artículo 2 de la presente ley.

Artículo 35.- Reglamento. El Poder Ejecutivo dictará el reglamento correspondiente a la presente ley en un plazo máximo de noventa días.

Artículo 36.- Entrada en Vigencia. La presente ley entra en vigencia a partir de la fecha de su promulgación.

DADA en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veinte días del mes de julio del año dos mil once; años 168° de la Independencia y 148° de la Restauración.

Abel Atahualpa Martínez Durán
Presidente

Kenia Milagros Mejía Mercedes
Secretaria Secretaria ad-hoc
RC/ya.-

Orfelina Liseloth Arias Medrano