



Br. Artigas 1443 of. 607 - 608 - 609  
Tel.: 2402 1025 \*  
estudio@carle-andrioli.com  
www.carle-andrioli.com

# Impositivas y Económicas

## Análisis

# Promoción del trabajo juvenil

» Finalmente, el pasado mes de abril quedó reglamentada la ley de empleo juvenil, vigente desde el mes de octubre de 2013.

» Lorena García Barrios (\*)

Recordemos que la Ley 19.133 de promoción del trabajo juvenil, introdujo una serie de instrumentos para facilitar la inserción de los jóvenes al trabajo formal, vinculando el empleo con la educación y la formación profesional. Si bien la ley estaba vigente desde el mes de octubre de 2013, en la práctica no se venía aplicando debido a que faltaba dictarse el Decreto que la reglamentara. Finalmente esto ocurrió el pasado mes de abril. En esta oportunidad trataremos de resumir los principales aspectos del régimen a la luz de la reciente reglamentación. A pesar de que el régimen prevé medidas tanto para el sector privado como para el sector público, nuestro análisis se limitará a los instrumentos a implementarse en el sector privado.

### Modalidades de contratación

La primera modalidad denominada primera experiencia laboral está prevista para jóvenes entre 15 y 24 años sin experiencia laboral formal por un plazo mayor a 90 días corridos.

El plazo de las contrataciones no podrá ser inferior a 6 meses ni mayor a 1 año, y se podrán implementar por única vez. El beneficio para la empresa contratante es un subsidio de hasta

25% de las retribuciones mensuales que tributan montepío con un tope del 25% sobre \$ 13.567 lo que equivale a \$ 3.392.

La segunda modalidad es la práctica laboral para egresados. Se aplica a jóvenes entre 15 y 29 años de edad, egresados de un centro público o privado habilitado de enseñanza técnica, comercial, agraria, o de servicios.

La contratación deberá ser por un plazo mayor a 6 meses y de hasta 1 año. En esta modalidad la persona podrá ser empleada en más de una oportunidad cuando posea una titulación diferente a la que motivó la primera contratación.

En este caso, el subsidio para la empresa contratante es del 15% de las retribuciones mensuales que tributan montepío con un tope del 15% sobre \$ 13.567, es decir \$ 2.035.

La tercera modalidad prevista es el trabajo protegido joven. Definida por la ley como el trabajo desarrollado en el marco de programas que combinan capacitación, acompañamiento social, supervisión educativa de tareas y subsidio a las empresas. Está prevista para jóvenes de hasta 29 años desempleados y pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad económica. El plazo de la contratación podrá ser de entre 6 y 18 meses.

En esta modalidad, también se establece para la empresa un subsidio parcial del salario del trabajador, de acuerdo al programa Objetivo Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

### Otras consideraciones contractuales

Los contratos deberán tener en cuenta la situación socioeconómica de los jóvenes considerando especialmente a aquellos con cargas familiares, y a quienes se encuentren actualmente desvinculados del sistema educativo.

El joven podrá ser contratado en la mayoría de las modalidades una sola vez, aunque se prevé una excepción para los casos en que la desvinculación del contrato fuera por causas ajenas a su voluntad, no motivadas por razones de mala conducta y cuando el respectivo plazo no se hubiera agotado. En estos casos, el joven podrá ser contratado nuevamente por otra empresa exclusivamente y por única vez.

La carga horaria mínima de los contratos deberá ser de 20 horas semanales y las cifras informadas de salarios serán actualizadas anualmente por el Índice Medio de Salarios.

### Condiciones contractuales para las empresas

Las empresas del sector privado que deseen hacer uso de las tres formas de contratación mencionadas deben estar al día con los aportes al BPS y cumplir con la condición de no haber despedido ni enviado al seguro por desempleo en los 90 días anteriores, a empleados que estuvieran en puestos similares. Se dispone una excepción para aquellas empresas que tienen actividades zafrales o que tuvieron despidos motivados por notoria mala conducta.

El máximo de contrataciones que podrán tener las empresas bajo estas modalidades es del 20% del total de trabajadores permanentes de la empresa. En el caso que la empresa tenga menos de 10 empleados, podrá contratar hasta dos. Este porcentaje podrá diferir para el caso de empresas que inicien sus actividades o estén en un período de expansión, previa autorización del

MTSS.

Las partes podrán convenir un período de contrato a prueba no superior a 30 días que computará como una parte del período establecido para esa actividad.

La empresa debe asegurar protecciones contra todo tipo de trabajo peligroso para la salud física y mental, espiritual, moral o social, siendo imprescindible que el mismo le permita gozar de bienestar con su familia y continuar sus estudios.

Con respecto al salario y las condiciones laborales se deberá contemplar toda la reglamentación vigente, laudos y convenios colectivos y deberán inscribirse en BPS, gozando de todos los derechos del trabajo formal.

La empresa contratante podrá utilizar los servicios de selección y seguimiento ofrecidos a través de los organismos competentes de ejecutar los programas de empleo juvenil.

Estaba previsto en la Ley que las empresas tuvieran difusión como participantes de estas modalidades de contratación, y que se reglamentara un mecanismo de etiquetado, pero dicha facultad no fue considerada en el Decreto.

### Prácticas formativas

Las empresas podrán vincularse con jóvenes de 15 hasta 29 años de edad, también por medio de pasantías donde se busca promover que el estudiante profundice los conocimientos aplicándolos a la realidad. La institución educativa y la empresa, deben informar acerca del contenido curricular del curso y carga horaria, así como la descripción de acciones formativas que el joven desarrollará en la empresa y la carga horaria de dicha práctica, las cuales no podrán exceder las 60 horas y deberán representar como máximo el 25% de la carga total del curso, no siendo necesario que exista una remuneración asociada.

El joven deberá estar amparado por el BSE y será el MTSS quien otorgará las autorizaciones en función de las condiciones informadas.

### Promoción de los estudios del joven

La ley busca promover la combinación del trabajo con los estudios de los jóvenes de entre 15 y

24 años que estén cursando primaria, secundaria, UTU o terciaria.

En primer lugar, se prevé un subsidio para las empresas que reduzcan el horario por estudio siempre que no implique la reducción del salario del joven trabajador. El período por el cual se podrá usar este beneficio es por un plazo mínimo de una semana y un plazo máximo de dos meses. El beneficio se verá materializado en función de las horas reducidas y se aplicará sobre la cantidad de horas que se reduzcan. Se subsidiará con un 20% del valor hora cuando la reducción sea de 1 hora y en un 40% cuando la reducción sea de 2 horas de trabajo.

Por otro lado, se prevé un subsidio para las empresas que otorguen hasta 8 días de licencia adicionales a los que establece la Ley de licencias por estudio. El subsidio consiste en el 40% del salario correspondiente a esos días de licencia adicionales.

Las empresas deberán presentar una declaración jurada ante el MTSS

### Emprendimientos juveniles

Se prevé que los organismos crediticios del Estado, por ejemplo el BROU, puedan formular programas de acceso al crédito con intereses y plazos de exigibilidad preferenciales. La dirección del emprendimiento debe ser ejercida por al menos un 51% de jóvenes entre 18 y 29 años y el emprendimiento debe tener menos de 5 años de iniciado.

### Materialización de beneficios para las empresas

Los subsidios establecidos en las modalidades contractuales serán calculados y materializados por el BPS mediante créditos para pagar obligaciones corrientes, mientras que los subsidios por reducción de horarios y días de licencias adicionales serán calculados por el MTSS y se harán efectivos a través del BPS.

» (\*) Contadora Pública, Integrante del Departamento Tributario de CARLE & ANDRIOLI, firma miembro independiente de Geneva Group International

### PRINCIPALES VENCIMIENTOS TRIBUTARIOS MES: Mayo

#### BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

Obligaciones correspondientes al mes: Mayo 2015

último dígito N° empresa	GRANDES CONTRIBUYENTES presentación nómina y pago de aportes	INDUSTRIA Y COMERCIO presentación nómina y pago de aportes	COBRANZA DESCENTRALIZADA Montevideo e Interior
0	13-May	19-May	25-May
1	13-May	19-May	25-May
2	13-May	19-May	25-May
3	13-May	19-May	25-May
4	13-May	19-May	25-May
5	13-May	20-May	25-May
6	13-May	20-May	25-May
7	13-May	20-May	25-May
8	13-May	20-May	25-May
9	13-May	20-May	25-May

FONASA  
25-May