

Promoción del trabajo juvenil

A través de nueva normativa, se está buscando promocionar la ocupación de los jóvenes mediante el trabajo formal, las prácticas laborales y beneficios adicionales relacionados con la jornada laboral y las licencias por estudio así como el fomento del emprendedurismo.

* Natalia Silva Isasmendi

En los últimos días se ha aprobado una nueva ley para el fomento del trabajo de los jóvenes.

Esta nueva normativa prevé beneficios para la empresa que contrate jóvenes así como para aquella que otorgue licencias especiales para estudio, reduzca la jornada laboral de los empleados estudiantes o permita la realización de prácticas laborales.

Debemos aguardar ahora a la reglamentación que suponemos establecerá más lineamientos sobre la aplicación de la ley y ver si esta nueva normativa realmente favorece el aumento de empleo de aquellos jóvenes en situación más vulnerable o simplemente se estará subsidiando el empleo juvenil en detrimento del empleo de otros grupos.

Contratación de trabajadores jóvenes

Para la contratación de trabajadores jóvenes, se establecen tres modalidades diferentes: Primer experiencia laboral, práctica laboral, y trabajo protegido y promovido.

La modalidad de **primera experiencia laboral** está prevista para jóvenes entre 15 y 24 años que no hayan trabajado por un plazo mayor a 90 días corridos, sin considerar aquellos desarrollados en programas de trabajo protegido y promovido.

Las contrataciones deberán ser por entre 6 meses a 1 año y se podrán realizar sólo una vez bajo esta forma.

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 \$ 10.800 actualmente, es decir de \$ 2.700. Esta cifra se actualizará anualmente, en enero de cada año, en base al Índice medio de salarios. El porcentaje mencionado lo determinará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social considerando la situación

familiar, social y económica del trabajador, el tiempo de trabajo y los de planes de capacitación para el mismo que presente la empresa.

Otra modalidad es la **práctica laboral para egresados**, la cual está prevista para jóvenes de hasta 29 años de edad y la contratación deberá ser por un plazo mayor a 6 meses y de hasta 1 año.

Está previsto para los casos de primer empleo relacionado con el título obtenido, para la aplicación de los conocimientos teóricos y la realización de trabajos prácticos complementarios, por lo cual el joven deberá acreditar haber egresado de un centro público o privado habilitado de enseñanza técnica, comercial, agraria o de servicios.

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 \$ 10.800, es decir de \$1.620.

La tercer modalidad que prevé la ley es el **Trabajo protegido y promovido**, y para ello considera al trabajo protegido joven como el desarrollado en el marco de programas que combinan clases con experiencias en empresas del sector productivo. Está previsto para jóvenes menores de 30 años desempleados y pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad económica. 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 MTSS.

Condiciones para las empresas

Toda empresa del sector privado puede hacer uso de las tres formas de contratación mencionadas, siempre que esté al día con el BPS y cumpla con la condición de no haber despedido ni enviado al seguro por desempleo en los 90 días anteriores a la contratación a empleados que estuvieran en puestos similares. Se dispone una excepción para aquellas empresas que tienen actividades zafrales.

Está establecido un máximo de contrataciones bajo estas modalidades del 20% del total de trabajadores permanentes de la empresa. En el caso que la empresa tenga menos de 10 empleados, podrá contratar hasta 2. El porcentaje mencionado podrá diferir para el caso de empresas que inicien sus actividades o estén en un período de expansión, para lo cual se requerirá una autorización del Ministerio de Trabajo.

La empresa debe asegurar protecciones contra todo tipo de trabajo peligroso, nocivo para la salud o desarrollo físico, espiritual, moral o social, siendo imprescindible que el

mismo le permita gozar de bienestar en compañía de su familia sin entorpecer nunca su educación.

Con respecto al salario y las condiciones laborales se deberá contemplar toda la reglamentación vigente, laudos y convenios colectivos. Por lo tanto, los trabajadores jóvenes deberán inscribirse en BPS y tendrán todos los derechos con excepción del seguro por desempleo.

La empresa contratante podrá utilizar los servicios de selección y seguimiento ofrecidos a través de los organismos responsables de ejecutar los programas de empleo juvenil y tendrá además difusión como participante de estas modalidades de contratación. También está previsto que se reglamente un mecanismo de etiquetado para estas empresas.

Pasantías

Otra forma de vínculo con los jóvenes es la práctica formativa en empresas, que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación de entidades educativas o formativas. El fin es que el estudiante profundice los conocimientos aplicándolos a la realidad productiva. Las condiciones de trabajo establecidas entre la institución educativa y la empresa, deben ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo.

Esta práctica deberá ser por un máximo de 60 horas y representar como máximo el 25% de la carga total del curso, no siendo necesario que exista una remuneración asociada. El joven deberá estar cubierto por el Banco de Seguros del Estado.

Otras alternativas de protección al joven estudiante

La ley busca promover la conjunción del trabajo con el estudio de los jóvenes de entre 15 y 24 años que estén cursando estudios curriculares de primaria, secundaria, UTU o terciaria.

Con ese fin, establece un subsidio sobre el valor de los días de licencia por estudio adicionales (con un tope de hasta 8 días) para aquellas empresas que otorguen ese beneficio a sus trabajadores. También prohíbe que a los estudiantes se les fijen horarios rotativos para que puedan compatibilizar sus horarios de trabajo con el estudio.

Por otra parte, si la empresa les reduce la jornada laboral, tendrá un beneficio de un subsidio del 20% o 40% sobre el valor de la hora de trabajo para reducciones de 1 hora y 2 horas respectivamente.

Emprendimientos juveniles

Esta nueva normativa también considera la posibilidad de que los jóvenes tengan su propio emprendimiento y para ello prevé que, los organismos crediticios del estado y por ejemplo el BROU puedan formular programas de acceso al crédito con intereses y plazos de exigibilidad preferenciales.

Para ello es necesario que la dirección del emprendimiento sea ejercida por un joven de entre 18 y 29 años o que intervengan en la dirección de la empresa al menos un 51% de jóvenes de esa edad y que el emprendimiento tenga menos de 5 años de iniciado.

* Contadora,

Gerente del departamento de Consultoría de

CARLE & ANDRIOLI,

Firma miembro independiente de Geneva Group
International.

16 de octubre de 2013

