

Ley de empleo juvenil Ley 19.133 y Decreto 115/015

¿Cuáles son los objetivos de la ley de empleo joven?

La Ley 19.133 y el reciente Decreto 115/015 buscan promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales.

¿Cuáles son los instrumentos?

Se crean cuatro modalidades contractuales con las siguientes características y beneficios:

Modalidad	Subsidio del Estado
Primera experiencia laboral <ul style="list-style-type: none">Duración: de 6 a 12 mesesEdad del joven: de 15 a 24 años	25% del salario nominal Máximo: \$ 3.392
Práctica laboral para egresados <ul style="list-style-type: none">Duración: de 6 a 12 mesesEdad del joven: de 15 a 29 años	15% del salario nominal Máximo: \$ 2.035
Trabajo protegido y promovido <ul style="list-style-type: none">Duración: De 6 a 18 mesesEdad del joven: de 15 a 29 años	Mujeres: \$ 16.000 (2*SMN*80%) Hombres: \$ 12.000 (2*SMN*60%)
Prácticas formativas <ul style="list-style-type: none">Duración: No más de 60 horas, ni representar más del 25% de la carga horaria total del curso.Edad del joven: de 15 a 29 años. Deben estar cursando estudios.	No hay retribución, no hay subsidio.

A su vez se establece también estímulos para compatibilizar estudio y trabajo, como ser el subsidio por reducción de horario laboral, la ampliación de las licencias por estudio, la prohibición de establecer un régimen de horario rotativo (salvo autorización expresa de la IGTSS) para no afectar la asistencia a clases, y facilidades para el cambio de horario en entidades educativas.

¿Qué requisitos debe cumplir la empresa?

Las empresas que deseen contratar bajo una de las cuatro modalidades mencionadas deberán:

- Registrarse en la Dirección Nacional de Empleo (DNE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Acreditar que se encuentran en situación regular de pago de las contribuciones especiales de seguridad social.
- No haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, ni haber realizado envíos al seguro por desempleo durante los 90 días anteriores a la contratación. Igual limitación o impedimento rige durante la vigencia de los contratos que se celebren al amparo de esta norma. Lo anterior refiere únicamente a trabajadores que realicen iguales o similares tareas a las que el joven contratado va a realizar. Pueden existir excepciones (por ejemplo: rescisiones fundadas en notoria mala conducta, vencimiento de contrato a término, fin de zafra, etc.), pero las mismas deberán ser autorizadas expresamente por el MTSS.

¿Qué requisitos debe cumplir el joven?

El joven que desee ser contratado bajo una de las cuatro modalidades mencionadas deberá registrarse en la DNE del MTSS. En el caso de los menores de 18 años de edad deberán contar con el carné de trabajo habilitante otorgado por el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU).

¿Se requiere alguna formalidad para contratar bajo estas cuatro modalidades?

Los contratos que se celebren al amparo de las modalidades previstas deberán extenderse por escrito y remitirse a la DNE del MTSS dentro de los 10 primeros días hábiles previos al ingreso efectivo de la persona.

¿Cuántos trabajadores se pueden contratar bajo estas modalidades?

Los empleados contratados bajo estas modalidades no podrán exceder del 20% de la plantilla permanente de la empresa. Aquellas empresas con menos de 10 trabajadores podrán contratar un máximo de dos personas.

¿Puede acordarse un período de prueba?

Sí. El mismo no puede superar los 30 días corridos desde la fecha del ingreso y será computado como parte del plazo máximo previsto según la modalidad contractual.

¿Qué salario percibirán los jóvenes contratados bajo estas modalidades?

El salario y las condiciones de trabajo de las personas jóvenes contratadas se ajustarán a lo dispuesto en las normas vigentes, incluso laudos y convenios aplicables a la empresa. En el caso del contrato de “práctica formativa en empresas” no habrá remuneración.

¿Qué obligaciones tiene la empresa?

Las empresas deberán inscribir a los jóvenes contratados bajo estas modalidades en su planilla de trabajo y anotarlos en el BSE para que queden amparados por el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo deberán realizar los aportes patronales correspondientes a BPS, y retener los aportes personales y el IRPF.

Además las empresas deberán colaborar con su formación y capacitación en todas las modalidades de promoción del trabajo decente juvenil.

Por último, deberán extender una constancia que acredite la experiencia realizada por el joven en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento, el desempeño en el trabajo y las competencias adquiridas.

¿Cómo se cobran los subsidios por parte de las empresas?

Los subsidios de sueldo (establecidos en las modalidades en que corresponde el mismo) y los estipulados por reducción de horario por estudio y licencia por estudio, se harán efectivos a través de un crédito para cancelar obligaciones corrientes ante el BPS, no pudiendo superar el 100% de las mismas.

Además del subsidio ¿qué otros beneficios tienen las empresas?

Pueden utilizar de forma gratuita los servicios de selección y seguimiento ofrecidos por los organismos encargados de los programas de empleo juvenil.

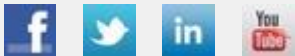
A su vez gozarán de difusión de su marca y una etiqueta que certifique que la empresa participa en alguna de las cuatro modalidades contractuales previstas.

Asimismo, a la hora de calcular el ajuste de promoción del empleo para la declaración jurada anual de IRAE de la empresa, se podrá considerar a estos jóvenes en el promedio mensual de empleados. También podrán computarse para el cálculo del indicador de empleo en el marco de Proyectos de Inversión.

Material elaborado por el Estudio Saldain & Asociados y el Departamento Impositivo & Legal de Deloitte Uruguay.

Contacto prensa: jlcuello@deloitte.com

www.deloitte.com/uy | [Agrega a Deloitte a tu lista de remitentes seguros](#)



Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Juncal 1385, Piso 11
Montevideo, 11000
Uruguay

Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembros de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía, y su red de firmas miembros, cada una como una entidad única e independiente y legalmente separada. Una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembros puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about.

Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría y asesoramiento financiero a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembros en más de 150 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y su profunda experiencia local para ayudar a sus clientes a tener éxito donde sea que operen. Aproximadamente 210.400 profesionales de Deloitte se han comprometido a convertirse en estándar de excelencia.

© 2015 Deloitte S.C. Todos los derechos reservados.

Para dejar de recibir esta información en su casilla de correo, envíenos un e-mail con el asunto "remove".