

Ley de empleo juvenil

Ec. María Noel Sanguinetti

La Ley de Empleo Juvenil tiene por objeto la promoción del trabajo decente para las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales.

A tales efectos, genera instrumentos para promover mayores oportunidades en el acceso al mundo del trabajo en relación de dependencia, así como la realización de prácticas laborales en el marco de programas educativos y de formación, y a la vez estimula el desarrollo de emprendimientos juveniles autónomos.

Para fortalecer el vínculo entre estudio-trabajo, la ley prevé subsidios a las empresas que otorguen días adicionales de licencia por estudio y propongan una reducción horaria de la jornada laboral así como también se restringe la posibilidad de rotación en los turnos laborales para los jóvenes de entre 15 y 24 años que se encuentren estudiando en primaria, secundaria, UTU, cursos de INEFOP u otros.

Se busca que las empresas contratantes generen instancias de formación y capacitación de los jóvenes en todas las modalidades de promoción del trabajo decente juvenil. Asimismo todas las empresas deberán extender una constancia que acredite la experiencia realizada por el joven en el puesto de trabajo.

La Ley prevé principalmente cuatro modalidades de apoyo al trabajo de jóvenes:

1. Primera experiencia laboral en el ámbito privado y público
2. Prácticas laborales para egresados y egresadas
3. Práctica formativa en empresas
4. Trabajo protegido y promovido

Las empresas privadas que empleen jóvenes en la modalidad "Primera experiencia laboral", obtendrán un subsidio de hasta el 25 % del salario. Estas contrataciones no podrán ser inferiores a seis meses ni exceder el plazo

de un año y el beneficiario podrá ser contratado bajo este régimen por una única vez.

Existe también la posibilidad de contratación en el ámbito público estableciendo que para la primera experiencia laboral será al menos equivalente al 50 % de sus contrataciones anuales de becarios y pasantes. De ese 50 % al menos la mitad deberán ser mujeres, el 8 % afrodescendientes, el 3 % personas con discapacidad y el 2 % personas trans.

La modalidad práctica laboral para egresados está dirigida a jóvenes de hasta 29 años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean. En este caso el subsidio previsto será de hasta el 15 % del salario.

La práctica formativa en empresas es aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos de manera que permita a los jóvenes aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridas por la realidad productiva. Esta modalidad permite la opción de no remuneración y establece que podrá ser destinado para las prácticas, un máximo de 60 horas y no más del 25 % de la carga horaria total del curso.

El trabajo protegido y promovido va dirigido a jóvenes menores de 30 años, desempleados y pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Se establece un subsidio parcial del salario del beneficiario en función de lo establecido en el Programa Objetivo Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y un subsidio que puede ir desde los seis meses como mínimo hasta los 18 meses como máximo.

Será considerado trabajo protegido joven aquel desarrollado en el marco de programas que presenten alguno de los siguientes componentes:

- A. Un acompañamiento social de los beneficiarios que comporte asimismo la supervisión educativa de las tareas a realizarse.
- B. Subsidios a las empresas participantes.
- C. Capacitación al joven.

Los programas podrán combinar etapas formativas en el aula con etapas laborales a realizar en empresas del sector productivo en forma simultánea o alternada.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social elaborará y articulará las acciones y programas de promoción del trabajo decente juvenil en coordinación con los ministerios de Educación y Cultura y Desarrollo Social a través del Instituto Nacional de la Juventud, INAU, ANEP, BPS y el Instituto de Empleo y Formación Profesional.

¿Cuáles son los requisitos generales que deben cumplir las empresas?

1. Estar al día con el pago de obligaciones de leyes sociales (BPS), obligaciones tributarias (DGI) y Planilla de Control de Trabajo (MTSS).
2. Cumplir con los laudos establecidos por los Consejos de Salarios.
3. No haber rescindido contratos laborales de trabajadores/as que realicen iguales o similares tareas o funciones que la persona joven a ser contratada, durante los 90 días anteriores a la contratación, con excepción de aquellas rescisiones fundadas en notoria mala conducta.
4. No haber realizado envíos al seguro de desempleo durante los 90 días anteriores a la contratación, para la categoría por la que se contrata.

¿Qué debe hacer la empresa si decide contratar bajo el amparo de esta Ley?

Debe ingresar y registrarse en la plataforma Vía Trabajo: <http://viatrabajo.mtss.gub.uy>, y/o comunicarse con el Centro Público de Empleo más cercano a su empresa, quienes lo asesorarán y asistirán para el procedimiento de contratación de jóvenes. Una vez registrada la empresa en Vía Trabajo, al manifestar interés por alguna de las modalidades de la Ley, podrá acceder a la documentación específica exigida. Si la empresa desea postular directamente a un/a joven, éste/a deberá estar previamente registrado/a en Vía Trabajo para que pueda completarse el formulario.

¿Dónde debe presentar la documentación la empresa?

Toda la documentación necesaria para tramitar la contratación de jóvenes a través de

la Ley debe ingresarse on line en la plataforma Vía Trabajo. En ella se descargan y completan todos los documentos. En los Centros Públicos de Empleo podrá solicitar asesoramiento. La Unidad de Gestión de la Ley de Empleo Juvenil del MTSS será quien controle la documentación vinculada a la Ley.

¿Existe un límite de contrataciones en el marco de la Ley?

Sí, el máximo de contrataciones corresponderá al 20 % de la plantilla del personal permanente de la empresa. Aquellas empresas con menos de 10 trabajadores/as, podrá contratar un máximo de 2 jóvenes. Este límite de jóvenes a contratar podrá modificarse cuando se trate de empresas en expansión o en período de instalación y de puestos de trabajo nuevos, con previa autorización del DINAEMTSS.

¿Cómo recibe el subsidio la empresa?

Mediante la generación de un crédito para cancelar obligaciones corrientes ante el BPS, no pudiendo superar el 100 % de las mismas. Para ello la empresa debe declarar al joven con el vínculo funcional específico correspondiente a la modalidad.

¿Se puede contratar adolescentes en el marco de la Ley?

Sí, el INAU es quien otorga el Carné Laboral, el cual habilita a los adolescentes de entre 15 y 17 años a trabajar.

¿Cómo se tramita el Carné Laboral Adolescente?

La empresa deberá entregarle al adolescente el Formulario del Empleador con los datos de la empresa, las tareas a desarrollar, la carga horaria y el lugar de trabajo. Dicho formulario lo firmará la madre, padre o tutor y el/la joven lo presentará en las oficinas de inspección del INAU.

¿Cómo se seleccionan las personas jóvenes en el marco de la Ley?

A través de dos opciones:


1. Las empresas podrán realizar el proceso de selección de las personas jóvenes que desea contratar. Una vez seleccionados, deberá completar un Formulario de Postulación. La Unidad de Gestión analizará si los candidatos cumplen con los requisitos y notificará los pasos a seguir.
2. Los Centros Públicos de Empleo podrán realizar el proceso de preselección de las personas jóvenes. El empleador deberá

registrarse en la plataforma Vía Trabajo y manifestar interés en emplear jóvenes. El Centro Público de Empleo más cercano se comunicará inmediatamente con su empresa para formalizar dicha solicitud y así comenzar el proceso.

¿La Ley prevé un período de prueba para las personas jóvenes contratadas?

Sí, de 30 días corridos a partir del ingreso del/de la joven a la empresa.

¿La empresa puede contratar a un familiar del titular de la misma?

No, las personas jóvenes que se contraten bajo cualquiera de las modalidades no podrán ser familiares de su empleador dentro del cuarto grado de consanguinidad y hasta el segundo de afinidad. 



**INGRESÁ
A ESTA TECNOLOGÍA
QUE HARÁ MAS
EFICIENTE TU
TRABAJO**

**DESDE USD 1269
IVA INCLUIDO**

BAYNAL
REPRESENTANTE OFICIAL 

 (+598) 2 400 3304  (+598) 094 743 791  www.baynal.com.uy  ventas@baynal.com.uy