

### Anexo 3. CAPITAL HUMANO PARA SISTEMAS OVINOS INTENSIVOS

#### **Beneficios a la contratación de personal de acuerdo a la normativa vigente:**

La última ley sobre fomento del empleo juvenil (**Ley 19.133**), establece una coordinación interinstitucional público privada con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien elaborará y articulará las acciones y programas de promoción del trabajo decente juvenil.

En el marco de esta ley, se otorga a las empresas que contraten trabajadores en diversas modalidades, un **subsidio** que se hace efectivo a través de un **crédito para el pago de obligaciones a BPS**, (Ley 19.133 de 20/09/2013, Art. 764 de la Ley 19.355 de 19/12/2015, Decreto 115/015 de 27/04/2015, Ley 19.689 de 29/10/18 y Decreto 89/2019 de 29/3/19)

El subsidio será implementado a través del Banco de Previsión Social (BPS) el cual deberá imputar un crédito a favor de la empresa por el equivalente al monto correspondiente y con destino al pago de aportes y contribuciones a la seguridad social.

Se presenta a continuación un resumen de las diferentes modalidades:

Modalidad	Características	Subsidio sobre el salario del trabajador	Importe máximo del subsidio
Trabajo Protegido Joven (TJP)	Hasta 29 años desempleados, en situación de vulnerabilidad socio económica. Contrato máx. - 18 meses	60 % - hombres	60 % de 2 SMN
		80 % - mujeres	80 % de 2 SMN
Primer Experiencia Laboral (PEL)	Hasta 24 años sin experiencia formal por un plazo mayor a 90 días corridos. Contrato máx. - 12 meses	25 %	25 % de Valor preestablecido*
Práctica Laboral para egresados (PLE)	Hasta 29 años, titulados y sin experiencia vinculada con la formación. Contrato máx. - 12 meses	15 %	15 % de Valor preestablecido*

Modalidad	Características	Subsidio sobre el salario del trabajador	Importe máximo del subsidio
Practica Formativa en Empresas	Entre 15 y 29 años. Deben estar acordadas por escrito entre la Institución Educativa y la Empresa y ser aprobadas por el MTSS. Plazo máx. - 50 % de la carga horaria total del curso, hasta 120 horas	Trabajador remunerado aporta por régimen general sin subsidio	
		Trabajador no remunerado. Sin subsidio - no aporta	

**\*Para el 2020 el valor establecido para el cálculo del subsidio asciende a \$21.094 como retribución total nominal.**

Los jóvenes que hayan participado del programa de Empleo juvenil de Temporada, podrán integrarse a las diferentes modalidades generales, ya que no se considera como impedimento dicha experiencia laboral (Decreto 458/016 de 30/12/2016).

Las empresas contratantes deberán colaborar con la formación y capacitación de los jóvenes en todas las modalidades de promoción del trabajo decente juvenil. Asimismo, 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.

Además de esta tabla de monto de subsidios a las empresas, los empleadores que ofrezcan disminución en la carga horaria para empleados jóvenes u otorguen licencia por estudio por hasta 8 días contarán con un subsidio del 80% de las horas en cuestión.

A continuación se detallan los principales lineamientos establecidos por la ley para aquellas empresas contratantes que pretendan acogerse a estos beneficios las cuales deberán corroborar si están en condiciones de acceder a dichas exoneraciones ya que los principales requisitos son:

- a) Acreditar que están en situación regular de pagos con las contribuciones especiales de la seguridad social.
- b) No haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, ni haber realizado envíos al seguro por desempleo durante los noventa días anteriores a la contratación ni durante el plazo que durare la misma, respecto de trabajadores que realicen iguales o similares tareas o funciones a las que la persona joven contratada vaya a realizar en el establecimiento, con excepción de aquellas rescisiones fundadas en notoria mala conducta, o que se trate de contratos de zafralidad o a término

- c) Las contrataciones que se realicen así como los beneficios que se obtengan a través de las modalidades establecidas en la presente ley, no podrán efectuarse con jóvenes que tengan parentesco con el titular o los titulares de las empresas, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.
- d) Que el porcentaje de contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en la ley no exceda el 20% del total de los trabajadores de la empresa. Aquellas empresas con menos de 10 trabajadores podrán contratar un máximo de 2 personas. El límite de contratación podrá modificarse cuando se trate de empresas en expansión o en período de instalación y de puestos de trabajo nuevos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Podrán ser contratadas bajo las modalidades preceptuadas en dicha ley las personas jóvenes a partir de los 15 años y hasta la edad máxima establecida para cada una de las modalidades previstas.
- f) Por último, los contratos deberán tener una carga horaria mínima de 20 horas semanales.

En caso de ser contratadas personas menores de 18 años de edad se las protegerá contra el desempeño de cualquier tipo de trabajo peligroso, nocivo para su salud o para su desarrollo físico, espiritual, moral o social, prohibiéndose todo trabajo que no le permita gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o que entorpezca su formación educativa, siendo de aplicación las demás disposiciones del Capítulo XII del Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley Nº 17.823, de 7 de setiembre de 2004 y sus modificativas).

En 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.

Para cualquiera de las modalidades enmarcadas en lo que establece la ley 19133 hay que tener presente que:

- Los contratos deben estar establecidos por escrito e inscribirse en los organismos de seguridad social.
- Concluida la duración máxima de los contratos establecidos en la presente ley, ningún trabajador podrá ser contratado bajo la misma modalidad contractual, por la misma o distinta empresa. No obstante, puede seguir su vínculo laboral mediante una contratación tradicional.
- Todas las modalidades de contratos previstas serán remuneradas y reguladas por la normativa vigente en el sector de actividad.

**Por mayor información sobre modalidades de contratación acceder al Anexo 3b.**