

CONSULTA LABORAL:

Del contrato de trabajo juvenil

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, Ley s/n publicada en el Suplemento del Registro Oficial 720, 28-III-2016 reformó el Código del Trabajo e incorporó después del artículo 34 el contrato de trabajo juvenil, que es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad indistintamente que la fecha de finalización del contrato sea posterior a la fecha en la que la persona contratada cumpla 27 años, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.

A efectos de acogerse a este beneficio, se considerará primer empleo, el de los y las jóvenes que no hayan tenido más de seis meses continuos en relación de dependencia a jornada completa.

Del número mínimo de trabajadores jóvenes vinculados laboralmente en cada empresa

Las empresas con más de cincuenta trabajadores deberán vincular trabajadores juveniles entre 18 y 26 años en un porcentaje de al menos un 10% respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año fiscal (Art. 34.1).

Las empresas con menos de cincuenta trabajadores no estarán sujetas al control respecto de un porcentaje mínimo de empleo juvenil.

El Incumplimiento de este porcentaje será sancionado con la multa señalada en el Art. 628 del Código de Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada trabajador joven que falte para llegar al número a la que está obligada cada empresa.

Condiciones del trabajo juvenil

La contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador. (Art.34.2)

Aporte a la Seguridad Social

El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.

Solo el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración se considerará gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta del empleador, cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado Central; más cuando el empleador pague al trabajador por concepto de remuneración un valor mayor a los dos salarios básicos unificados, se considerará gasto deducible a esta remuneración y a la diferencia de la aportación mencionada en el inciso anterior, únicamente cuando esta última la haya cubierto el empleador.(Art.34.3)

En caso de desvinculación del trabajador joven antes de cumplirse los doce meses de trabajo, el empleador deberá devolver en el plazo de treinta días el monto subvencionado por el Estado, salvo que dicha desvinculación se haya producido por desahucio presentado por el trabajador, por muerte o visto bueno en contra de trabajador.

Verificación y Control

Los contratos de trabajo de empleo juvenil deben celebrarse por escrito y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 del Código de Trabajo; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad al menos doce meses.

Los empleadores, una vez suscritos cada uno de estos contratos, deben cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo. (Art.34.4)

FUENTE: Código del Trabajo.