

Comentarios sobre Proyecto de Ley de Fomento del Primer Empleo

**Gustavo I. Nieto M.
BAKER & MCKENZIE**

**Cámara de Industriales del Estado Aragua
Maracay, Marzo 2011**

**Antecedentes:
Reglamento de la Ley
Orgánica del Trabajo 1999**

Reglamento de la Ley Orgánica Trabajo 1999

Artículo 32.- Contrato de jóvenes en formación: El patrono o empleador podrá contratar trabajadores de hasta veinticuatro (24) años de edad, con el objeto de someterlos a la formación necesaria para el desempeño de una profesión, arte u oficio requerido para el cargo que ocupará en la empresa, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Las actividades ejecutadas por el trabajador deberán permitirle la obtención de una adecuada formación profesional o técnica.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis (6) meses, ni exceder los límites previstos en el artículo 76 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- c) La remuneración del trabajador en formación, no podrá ser inferior al salario mínimo que rija para los aprendices;

d) El contrato de trabajo deberá celebrarse por escrito y someterse, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, al conocimiento de la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción.

Parágrafo Primero: No serán sujetos de esta modalidad de contrato, quienes posean la formación necesaria para el desempeño del cargo que les fuere asignado en la empresa.

Parágrafo Segundo: El contrato de jóvenes en formación no alterará su naturaleza si el trabajador, durante su vigencia, excede los veinticuatro (24) años de edad.

**Proyecto de Ley de Fomento
del Primer Empleo:
Exposición de motivos**

Exposición de motivos

Proyecto de Ley fundado en los valores y principios democráticos consagrados y garantizados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el derecho y el deber de trabajar, y en el derecho a obtener oportunidades en situación de igualdad que permitan obtener un empleo digno, y en cumplimiento del mandato constitucional según el cual el Estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione un existencia digna y decorosa (artículo 87).

Considera urgente e inaplazable dar una respuesta a quienes se encuentran en situación de desempleo, estimándolo alrededor del 10% de la población en edad de trabajar, y en 45% los trabajadores que pertenecen a la economía informal. Más de la mitad de la población activa se encuentra en una situación de precariedad laboral.

Estima que de las 13 millones de personas activas para trabajar, alrededor de 1 millón se encuentran desocupadas y unos 6 millones trabajan en la economía informal.

El desempleo juvenil duplica al desempleo de personas mayores. Estima alrededor de unos 400 mil jóvenes no han tenido la oportunidad de conseguir su primer empleo como resultado del círculo vicioso de no conseguir un trabajo por falta de experiencia y no tener experiencia por falta de trabajo.

Muchas personas que se sienten útiles y capaces de trabajar no encuentran empleo estable, a pesar de estar permanentemente “metiendo currículum”. Su única salida es sobrevivir dependiendo de sus familias o del Estado.

Prevenir la ociosidad, elemento clave que potencia la delincuencia.

Proyecto de Ley de Fomento del Primer Empleo

El Proyecto de Ley esta dividido en 5 capítulos y 21 artículos:

Capítulo I- Disposiciones Generales

Capitulo II- De los contratos de fomento del empleo

Capítulo III- De los contratos de formación

Capítulo IV- De las rebajas fiscales para el fomento del empleo

Capítulo VI- De la defensa del empleo en tiempos de crisis

Capítulo VII- Disposiciones finales

Disposiciones Generales

Objeto

Esta ley tiene como objeto fomentar el ingreso a las personas en edades comprendidas entre 18 y 30 años en el campo laboral formal, sin que se les exija el requisito para su contratación el tener experiencia o haber tenido un trabajo anterior.

¿Y esto cómo se lograría? Por medio de beneficios fiscales y parafiscales para los empleadores públicos y privados que participen en el sistema.

Adicionalmente otorga el beneficio a las madres que puedan incorporarse a su primer empleo con un horario especial que se acople al horario escolar de sus hijos en la educación básica formal.

Condiciones para recibir los Incentivos de esta Ley:

El empleador deberá aumentar, adicional a su planta de personal vigente, entre un 5% y un 10% de su nómina, con trabajadores en esas condiciones.

Empleo Digno

Los jóvenes y madres empleados esa ley deberán tener un empleo digno, recibiendo una remuneración acorde al trabajo realizado, los beneficios sociales legalmente establecidos por la ley y en los acuerdos entre las partes, como las convenciones colectivas.

Inscripción en el Registro

El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo deberá crear el Registro de Fomento al Primero Empleo, para que los empleadores que decidan acoger alguna de las modalidades de contratación previstas en esta Ley se inscriban y así obtengan los beneficios correspondientes.

Los jóvenes y las madres también deberán registrarse ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo.

Reuniones Trimestrales

Los representantes del Ministerio, los empresarios, los integrantes de los centros de estudiantes de las universidades públicas y privadas, y las asociaciones representativas del sector de las jóvenes y de las madres, deberán reunirse trimestralmente con el fin de garantizar la aplicación de esa ley y su desarrollo.

De los contratos de fomento del empleo

Los contratos de trabajo de fomento del empleo podrán celebrarse en las siguientes circunstancias:

1. Jóvenes desempleados desde 18 hasta 30 años de edad.
2. Jóvenes desempleados que hayan recibido la prestación dineraria del Sistema de Paro Forzoso y Capacitación Laboral (Régimen Prestacional de Empleo) por un lapso de cinco (5) meses.
3. Jóvenes desempleados con discapacidades físicas.
4. Madres cuyos hijos se encuentren escolarizados en educación básica formal.

Tiempo del contrato de fomento del empleo

Los contratos de trabajo de fomenta de empleo se celebrarán por tiempo indeterminado y se regirán por la Ley Orgánica del Trabajo, salvo en la dispuesto en esa Ley.

Los jóvenes estudiantes gozarán de un régimen especial de permanencia en su lugar de trabajo, que les garantice la asistencia a sus centros de estudio, en común acuerdo con el patrono.

Los jóvenes estudiantes o madres, al finalizar sus estudios o tiempo de escolaridad básica de sus hijos durante ese lapso de trabajo, tendrán derecho preferencial para ocupar cargos vacantes de acuerdo con la profesión u oficio en la que se hayan graduado o desempeñado.

Las madres gozarán del beneficio de un horario corrido de siete horas laborales, con el objeto de que puedan cuidar a sus hijos una vez cumplida su jornada laboral.

Régimen de estabilidad en los contratos de fomento del empleo

Para estos trabajadores contratados bajo la modalidad de fomento de empleo, el régimen de estabilidad de la Ley Orgánica del Trabajo comenzará a regir luego de seis (6) meses de iniciada la relación de trabajo.

Convenciones colectivas

Las estipulaciones de las convenciones colectivas vigentes serán aplicables a estos trabajadores contratados bajo la modalidad de fomento de empleo, después del primer (1er.) año de contratación.

De los contratos de formación

Concepto

Los contratos de formación tienen como finalidad la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación

El contrato de formación podrá celebrarse con quienes posean título universitario o técnico, dentro de los cuatro (4) años siguientes a la terminación de sus estudios, y con los jóvenes que no posean títulos pero que deseen adquirir conocimiento a nivel ocupacional, de un oficio y como artesanos.

En aquellos casos donde estén presentes de forma concurrente la condición de **fomento al empleo para los jóvenes o madres** y el **contrato de formación**, se tomará como prioritario la condición de fomento al empleo, cumpliendo con el principio de continuidad de la relación laboral.

Duración del contrato de formación

La duración del contrato temporal de formación no será inferior a seis (6) meses ni superior a dos (2) años, y en ningún caso será renovable.

Salario

El salario de los trabajadores en formación durante la vigencia del contrato será igual al salario convenido para un trabajador que desempeñe funciones equivalentes, tomando como referencia la remuneración que establece la misma empresa.

De las rebajas fiscales para el fomento del empleo

Rebaja fiscal a los efectos del impuesto sobre la renta

Las empresas gozarán de una rebaja, a los efectos del impuesto sobre la renta, hasta de un máximo de 15% de acuerdo al incremento de nómina realizado mediante la contratación de trabajadores sin experiencia y madres jóvenes, y que los mantengan en sus nóminas al menos por un año.

Para hacerse acreedoras a la rebaja, las empresas deberán demostrar la inscripción y permanencia del trabajador contratado en los registros del Sistema de Seguridad Social.

Fondo de Fomento al Empleo

Se crea el Fondo de Fomento al Empleo que estará adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo o quien haga sus veces, con el objeto de subsidiar a las empresas que se acojan a las modalidades establecidas en esta ley, cubriendo los aportes patronales a la seguridad social de los empleados contratados conforme a esta ley.

Rebaja de la contribución del Patrono a la seguridad social

La rebaja del cien por ciento (100%) sobre a contribución patronal al Seguro Social Obligatorio, Seguro de Paro Forzoso (Régimen Prestacional de Empleo), Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda y el Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones correspondiente a los trabajadores contratados de acuerdo con las previsiones de esta ley, y dicha contribución patronal estaría cubierta por el Estado a través del Fondo de Fomento al Empleo.

Del contrato de trabajo a tiempo parcial y pasantías

Definición

El **contrato de trabajo a tiempo parcial y pasantías** es aquel en virtud del cual se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, o a la semana, o al mes, inferior a las dos terceras partes (33,33%) de la jornada de tiempo completo prevista en las convenciones colectivas o la ley (Jornadas de menos de 14 horas a la semana).

Remuneración

La remuneración del trabajador no podrá ser inferior, en forma proporcional, a la que le corresponda a un trabajador a tiempo completo de acuerdo con la convención colectiva o la ley en un puesto de trabajo de categoría igual o equivalente.

Prestaciones e indemnizaciones

Los beneficios, prestaciones e indemnizaciones que le correspondan al trabajador contratado a tiempo parcial o pasantías, así como las cotizaciones a la Seguridad Social, serán calculados en función de las horas o días efectivamente trabajados.

De la defensa del empleo en tiempos de crisis

Crisis económica patronal

Si el empleador se encontrare en situación de crisis económica no podrá utilizar ésta como excusa para romper las relaciones contractuales establecidas bajo las modalidades que establece la presente ley; y en caso de que lo hiciera, perderá los beneficios fiscales y parafiscales señalados en esta ley.

Para el manejo de la crisis el empleador deberá efectuar las siguientes medidas:

1. Revisión de la convención colectiva de trabajo, en los términos previstos en los artículos 525 y 526 de la Ley Orgánica del Trabajo.
2. Modificación de las condiciones de trabajo de fuente convencional siempre que:

a) La crisis económica de la empresa fuera suficientemente comprobada ante la Dirección de Empleo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo;

b) La organización sindical más representativa o, a falta de ésta, la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados, manifestaren su consentimiento; y

c) Se garantice a estabilidad de los trabajadores involucrados por un lapso que en ningún caso será inferior a seis (6) meses.

3. Suspensión colectiva y concertada de labores por un lapso que no excederá de sesenta (60) días continuos, a cambio de una cuota significativa del salario mensual de los trabajadores involucrados.

Cuando la crisis económica patronal sea consecuencia de la ejecución de políticas públicas por el Estado a nivel nacional, estatal o municipal debidamente comprobado, el empresario recibirá los beneficios establecidos en la presente ley de forma proporcional a la cantidad de tiempo que haya aplicado las condiciones para el fomento del empleo. El procedimiento correspondiente será desarrollado en el reglamento.

Disposiciones finales

Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley el Ejecutivo Nacional, conjuntamente con las organizaciones empresariales y de los trabajadores, evaluarán el impacto de esta medida sobre el desempleo a los fines de realizar los ajustes que puedan ser necesarios para su continuidad en el tiempo.

**Muchas gracias por su
atención**

gustavo.nieto@bakernet.com