

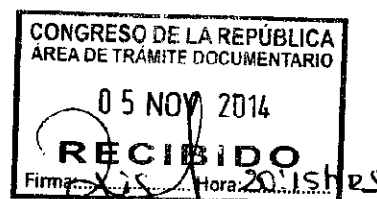
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Proyecto de Ley Nº 3942 / 2014 - PE

Lima, 05 de noviembre de 2014

OFICIO N° 161 -2014-PR

Señora
ANA MARÍA SOLÓRZANO FLORES
Presidenta del Congreso de la República
Presente.-



De nuestra consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú, a fin de someter a consideración del Congreso de la República, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, el Proyecto de Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social.

Mucho estimaremos que se sirva disponer su trámite con el carácter de URGENTE, según lo establecido por el Artículo 105° de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,


OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República


ANA JARA VELÁSQUEZ
Presidenta del Consejo de Ministro

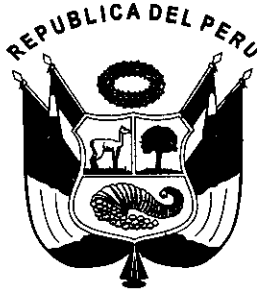
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 10 de noviembre del 2014

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 3942 para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de

Trabajo y Seguridad Social.

JAVIER ANGELES ILLMANN
Oficial Mayor(e)
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



Proyecto de Ley

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PROMUEVE EL ACCESO DE JÓVENES AL MERCADO LABORAL Y A LA PROTECCIÓN SOCIAL

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto mejorar la empleabilidad y promover la contratación de jóvenes desocupados para que cuenten con mayores oportunidades de acceso al mercado laboral a través de un empleo de calidad con protección social.

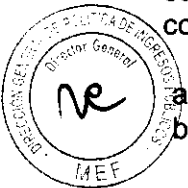
Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a nivel nacional, en el sector privado, a la contratación laboral de jóvenes entre 18 y 24 años, inclusive, con educación secundaria completa o superior técnica o universitaria, completa o incompleta que:

- a) Se incorporen por primera vez a la planilla electrónica como trabajador, o
- b) Que, a la fecha de contratación, se encuentren desocupados. Se entenderá que una persona se encuentra desocupada siempre y cuando no haya estado registrada en planilla electrónica como trabajador al menos 90 días calendario consecutivo, previo a la fecha de su contratación.

Artículo 3.- Regulación de derechos y beneficios laborales

La presente norma crea el régimen laboral especial, de carácter opcional, para la contratación de jóvenes y regula los derechos y beneficios laborales contenidos en



los contratos laborales juveniles celebrados a partir de la vigencia, así como el acceso a la protección social, por parte de empresas del sector privado que al momento de la contratación no tengan multas consentidas impagas vigentes por infracciones a la normativa sociolaboral.

Los contratos laborales celebrados por jóvenes con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente Ley continuarán rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

El régimen laboral especial establecido en esta Ley no será aplicable a los jóvenes trabajadores contratados bajo el régimen laboral general que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados por el mismo empleador.

En todo lo no previsto en esta norma es de aplicación la regulación de los contratos sujetos a modalidad prevista en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 4.- Naturaleza temporal del régimen laboral especial

El régimen laboral especial creado por la presente Ley es de naturaleza temporal por un plazo de 5 años desde su entrada en vigencia.

Artículo 5.- Normas mínimas

La presente Ley establece las normas mínimas para la contratación laboral de los jóvenes a que se refiere el artículo 2 de la presente Ley, pudiendo establecerse beneficios que mejoren lo previsto en la presente Ley, de manera unilateral por parte de los empleadores, costumbre, por mutuo acuerdo en el contrato de trabajo o vía negociación colectiva.

TÍTULO II RÉGIMEN LABORAL JUVENIL

CAPITULO I DEL CONTRATO LABORAL JUVENIL

Artículo 6.- El contrato laboral juvenil

El contrato laboral juvenil es un contrato sujeto a plazo determinado y a tiempo completo. La empresa podrá contratar a tiempo parcial a jóvenes que están cursando estudios superiores, técnicos o universitarios, para cuyo caso será aplicable lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, en lo que corresponda.

El contrato debe constar por escrito y ser firmado por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las condiciones de la relación laboral, así como la actividad que desarrollará el joven. Una copia del contrato será entregada al joven, antes o al inicio de la prestación de servicios, y otra será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para





Proyecto de Ley

efectos de su conocimiento y registro, pudiendo ésta ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados.

En el caso del joven que está cursando o haya culminado estudios superiores debe desarrollar una ocupación relacionada a su formación. En el caso del joven que ha culminado su educación secundaria debe desarrollar una ocupación que incremente su empleabilidad. Lo previsto en el presente párrafo se aplica de acuerdo con lo señalado en el Reglamento de la presente Ley.

Los jóvenes contratados bajo este régimen especial no podrán exceder el 25% del total de trabajadores de la empresa.

Artículo 7.- Del plazo del contrato y sus prórrogas

El contrato laboral juvenil debe celebrarse en forma escrita, a plazo determinado de por lo menos 1 año, con un período de prueba de 60 días calendario.

Una vez vencido el plazo del contrato, éste podrá ser renovado por periodos de al menos seis (6) meses. El plazo máximo de duración de un contrato laboral juvenil, incluyendo sus prórrogas en la misma empresa, es de 3 años siempre que el joven mantenga su edad entre los 18 y 24 años inclusive.

Artículo 8. Reparación por terminación del contrato laboral juvenil antes de su plazo de vencimiento

En caso se termine la relación laboral del joven por decisión unilateral de la empresa antes de la finalización del plazo del contrato, el empleador deberá pagarle, en efectivo, un monto equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada mes dejado de laborar con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de mes se abonan por treintavos.

Artículo 9.- Desnaturalización del contrato laboral juvenil

El contrato laboral juvenil se considerará de duración indeterminada, de acuerdo con el régimen laboral que le corresponde a la empresa contratante, en los siguientes supuestos:



- a) Si el joven continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.
- b) Si el joven sigue laborando luego de cumplidos los 25 años.
- c) Cuando el joven demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente Ley.

CAPÍTULO II DERECHOS LABORALES Y DE EMPLEO APLICABLES

Artículo 10.- Derechos laborales fundamentales

En toda empresa del sector privado a nivel nacional se deben respetar los derechos fundamentales laborales de los jóvenes, entre ellos:

- a) No ser discriminado por motivo de edad, origen, raza, sexo, idioma, religión o de cualquier otra índole. La empresa no debe discriminar al remunerar, capacitar, entrenar, promover o despedir a su personal.
- b) Formar parte de sindicatos y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir, o no elegir, y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas.
- c) Gozar de un ambiente seguro y saludable de trabajo, con las debidas medidas de prevención frente a los riesgos laborales de los puestos de trabajo que ocupan.
- d) Los demás derechos fundamentales previstos en la Constitución y tratados de derechos humanos ratificados por el Perú.

Artículo 11.- Régimen especial.

El Régimen Laboral Especial comprende: remuneración mínima, jornada de trabajo de ocho (8) horas o cuarenta y ocho (48) semanales, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado.

Artículo 12.- Jornada y horario de trabajo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los jóvenes trabajadores, les es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya.

Artículo 13.- El descanso semanal obligatorio

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

Artículo 14.- El descanso vacacional





Proyecto de Ley

Los jóvenes trabajadores que cumplan el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrán derecho a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Para su disfrute se rigen lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713, en lo que les sea aplicable.

Artículo 15.- Seguro Social

Los jóvenes trabajadores son afiliados obligatorios al Seguro Social en Salud y en los casos que corresponda, serán asegurados obligatorios al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, de acuerdo a las normas que lo regulan.

En las localidades en que no exista cobertura del Seguro Social en Salud los jóvenes son afiliados al Seguro Integral de Salud.

Artículo 16.- Derechos Colectivos

Los derechos colectivos de los jóvenes trabajadores se regulan por las normas del régimen general laboral de la actividad privada.

Artículo 17.- Régimen de Pensiones

Los jóvenes trabajadores deben afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Artículo 18.- Inscripción automática en la bolsa del trabajo

Los jóvenes que sean contratados bajo el régimen especial laboral especial previsto en la presente Ley serán inscritos automáticamente en la bolsa de trabajo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo (VUPE) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tres meses antes del vencimiento de su contrato, la bolsa del trabajo le notificará las posibilidades de contratación disponibles según el perfil del joven.



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicará un informe anual con relación al servicio brindado a los jóvenes, en especial, respecto de su inserción en el mercado laboral.

CAPITULO III OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 19.- Obligaciones del empleador

Son obligaciones del empleador:

- a) Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para prevenir los riesgos laborales, de acuerdo a las normas de la materia.
- b) Cumplir con el pago oportuno de la remuneración y demás beneficios sociales para el régimen laboral especial contemplado en la presente norma.
- c) Respetar los derechos fundamentales y constitucionales de los jóvenes.
- d) Cumplir con las retenciones y los aportes a la seguridad social en salud, pensiones y seguro de riesgo, de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente Ley
- e) Cumplir con la jornada y horario de trabajo de los jóvenes, de acuerdo a las normas que las regulan.
- f) Proporcionar a los jóvenes capacitación para el trabajo, a fin de mejorar su formación laboral y sus capacidades para el desarrollo de sus labores y el incremento de la empleabilidad y productividad, para lo cual se pueden acoger al incentivo previsto en el artículo 24° de la presente norma.
- g) Los demás contemplados en las normas que resulten aplicables supletoriamente al régimen del empleo laboral juvenil.

Artículo 20.- Incentivos para la capacitación de jóvenes

Las empresas que contraten jóvenes bajo este régimen especial tienen derecho a un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta equivalente al monto del gasto de capacitación de jóvenes contratados bajo este régimen, siempre que no exceda al 2% de su planilla anual de trabajadores del ejercicio en que devenguen dichos gastos; para lo cual serán aplicables los requisitos a que se refiere el numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley N° 30056 y sus modificatorias. Este porcentaje es adicional al establecido por el crédito por gastos de capacitación señalado en la Ley N° 30056 y modificatorias.

TÍTULO III INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES

Artículo 21.- Incentivo por primer empleo

En el caso de las micro y pequeñas empresas, el Estado asumirá el costo correspondiente al primer año de la cotización del seguro social en salud de los jóvenes, que ingresen por primera vez a planilla electrónica, en virtud de esta norma.





Proyecto de Ley

A efecto de recibir el incentivo previsto en el párrafo precedente, el joven debe ser contratado por un (1) año como mínimo. En caso se termine la relación laboral del joven por decisión unilateral de la empresa antes del primer año, ésta deberá hacerse cargo de los montos de cotización del seguro social en salud correspondientes, en cuyo caso la empresa debe devolver al Estado los aportes abonados. El procedimiento para la implementación del presente artículo se regulará en el reglamento de la presente Ley.

Artículo 22.- Vigencia

La presente norma entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficina El Peruano.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Modificación de la Planilla Electrónica

Para el registro y seguimiento de las empresas que quieran contratar a jóvenes al amparo de la presente Ley, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, realizará una inclusión de dicha información en la planilla electrónica, en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley.

SEGUNDA.- Normativa complementaria

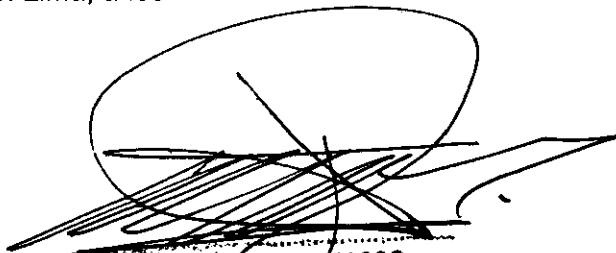
Mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Economía y Finanzas, con el voto favorable del Consejo de Ministros, se dictan las disposiciones complementarias que sean necesarias para la mejor aplicación de la presente Ley en un plazo no mayor de ciento veinte (120) días naturales contados a partir del día siguiente de la publicación de la Ley.

TERCERA.- Implementación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa las acciones correspondientes para la efectividad de lo previsto en la presente ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los


OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República


ANA JARA VELÁSQUEZ
Presidenta del Consejo de Ministros

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
LEY QUE PROMUEVE EL ACCESO DE JÓVENES AL MERCADO LABORAL Y A
LA PROTECCIÓN SOCIAL

I. FUNDAMENTOS

Un factor esencial para promover la inserción laboral de los jóvenes en el mercado laboral formal es la creación de incentivos para que las empresas apuesten por su inclusión en planilla.

Dicho objetivo contribuirá por un lado a generar un capital humano que mejore la competitividad de las empresas y por el otro, que los jóvenes adquieran competencias y ganen experiencia en el sector formal que les permita mejorar sus condiciones laborales.

Tasa de Desempleo según Rango de Edad 2013

Rango de edad	Tasa de desempleo
De 14 a 17 años	7.5
De 18 a 24 años	9.2
De 25 a 29 años	5.7
De 30 a 65 años	2.2
66 años a más	1.8
Total	4.0

Fuente: ENAHO

Como podemos apreciar del cuadro precedente, los jóvenes de 18 a 24 años tienen la mayor tasa de desempleo, que supera largamente a los otros grupos de edad (9,2) frente a 5,7 y 2.2 de los desempleados de 25 a 29 años y de 30 a 65 años respectivamente.

La tasa de desempleo de esos jóvenes es más de cuatro veces la de adultos (30 a 65 años), debido a su menor experiencia laboral y formación para el trabajo.

Porcentaje de Personas con Contrato Laboral según Rango de Edad
(dependientes e independientes) 2013

Rango de edad	Con contrato	Sin contrato	Total
De 14 a 17 años	3.12	96.88	100.00
De 18 a 24 años	42.72	57.28	100.00
De 25 a 29 años	60.40	39.60	100.00
De 30 a 65 años	64.88	35.12	100.00
66 años a más	39.87	60.13	100.00
Total	56.46	43.54	100.00

Fuente: ENAHO

De acuerdo al cuadro anterior, los jóvenes son quienes menos laboran con contrato de trabajo, vale decir en el sector formal de la economía, más bien, son quienes mayor porcentaje representan dentro del grupo de los ocupados que laboran sin contrato, vale decir, en situación de informalidad. Así, la tasa de ocupados sin contratos de jóvenes mayor al de los adultos.



Por su parte, en referencia a la tasa de desempleo de los jóvenes según su nivel educativo, en el siguiente cuadro se aprecia que entre los jóvenes, aquellos cuyas edades fluctúan entre los 18 y 24 años son los que sin importar el nivel educativo, resultan tener una mayor tasa de desempleo, le siguen los jóvenes de 25 a 26 años, y finalmente el grupo de edad de 27 a 29 años, el cual es más cercano al desempleo promedio total.

Tasa de desempleo de los jóvenes según nivel educativo 2013

Grupos de edad	Sin secundaria completa	Secundaria Completa	Superior incompleta	Superior completa	Total
18 a 24	5.5	7.5	14.8	9.0	9.3
25 a 26	5.5	4.9	9.0	8.6	6.9
27 a 29	3.0	4.8	6.2	5.7	4.8
Total	4.8	6.5	12.4	7.6	7.7

Fuente: ENAHO

En cuanto a los ingresos que reciben los jóvenes sin contrato, del siguiente cuadro se observa que los jóvenes de 18 a 24 años están alrededor del salario mínimo, la diferencia entre el ingreso de los trabajadores jóvenes con secundaria completa respecto a secundaria incompleta es bajo (S/. 50 soles), de igual forma no existe gran diferencia entre los jóvenes de educación técnica y secundaria completa. Muy similar es la situación en los jóvenes de 25 a 26 años. Pero por el contrario la diferencia si es significativa entre el ingreso de los jóvenes por nivel educativo que son contratados formalmente. En cuanto a los jóvenes que se desempeñan como independientes los sin educación secundaria completa tienen remuneraciones muy por debajo de la RMV y sus ingresos se incrementan significativamente con el nivel educativo que poseen, pero siguen siendo menores a lo obtenido por los jóvenes dependientes con contrato.

De lo anterior, se resalta que no se debe desincentivar que el trabajador finalice su educación secundaria. Asimismo, se requiere incentivar la contratación formal de jóvenes, el cual incide sustancialmente en el ingreso y futuro laboral del joven. Los incentivos que se plantean son: i) De menores costos laborales para facilitar su contratación a partir del cual se puedan establecer mejores condiciones entre las partes, según se establezcan mayores productividades; ii) incentivos para la primera contratación.

Es importante notar que los jóvenes que ganen experiencia formal y revelen su productividad le será más factible acordar mejores condiciones laborales sea con su primer empleador u otro.



Ingreso promedio de los jóvenes ocupados según nivel educativo y tipo de contrato, 2013 /1

	18 a 24 años			25 a 26 años			27 a 29 años		
	Dependiente con contrato	Dependiente sin contrato	Independiente	Dependiente con contrato	Dependiente sin contrato	Independiente	Dependiente con contrato	Dependiente sin contrato	Independiente
Sin secundaria completa	986	752	602	1338	866	627	1143	781	634
Con secundaria completa	1162	801	844	1273	847	991	1342	918	1096
Educación Técnica	1252	826	1060	1289	869	1239	1459	970	1263
Educación Universitaria	1601	663	1421	1658	826	1575	1990	1125	1836
Total	1207	789	840	1391	854	1047	1545	903	1145

Fuente Enaho 2013

/1 Solo se considera el ingreso promedio de la ocupación principal que labora más de 24 horas semanales.

Por lo expuesto la propuesta está dirigida a los jóvenes con mayor problema de inserción que son los que entran por primera vez al mercado laboral o aquellos que tienen un alto período de desempleo (3 meses), a fin de promover el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social

1. Incentivos a la contratación de jóvenes sin experiencia en el sector formal

Considerando el “**Principio de Idoneidad**” que debe tener como lineamiento el Estado para emitir una norma¹, y que el objeto de la Ley es mejorar la empleabilidad y promover el acceso de los jóvenes al mercado laboral y a la protección social; la propuesta normativa considera tres (2) tipos de incentivos: 1) Régimen laboral especial para la contratación laboral de jóvenes en el sector forma, 2) Incentivos para el primer empleo.

Asimismo, la propuesta contenida en la Ley, esto es la suma, de los dos incentivos brindados por la norma complementado por el incentivo a la capacitación determinado en la normatividad vigente, cumple con el “**Principio de Necesidad**”², es decir, dada la alta tasa de desempleo de los jóvenes y su baja productividad³, no existe un paquete de incentivos que resulte igualmente efectivo y adecuado para que el joven mejore su empleabilidad y obtenga un trabajo de calidad.

¹ Con relación al “Principio de Idoneidad” se ha considerado lo señalado por el Tribunal Constitucional, cuando dispone que: “Este principio implica que toda injerencia en los derechos fundamentales de una persona debe ser adecuada para fomentar un objetivo constitucionalmente legítimo. Por tal motivo, supone la legitimidad constitucional del objetivo y la idoneidad de la medida *sub examine* para su consecución. En ese sentido, debe examinarse si la medida legislativa es objetivamente adecuada, en tanto que, si no lo es, la consecuencia será la declaración de inconstitucionalidad de la misma. El legislador, al momento de ejercer su función de creación de normas, puede elegir entre varias posibilidades para alcanzar sus objetivos, por lo que corresponde al Tribunal Constitucional analizar si los medios elegidos permiten lograr la obtención de dichos objetivos y, en esa medida, si son adecuados de tal manera que faculten una restricción de un derecho fundamental”. *Proceso de inconstitucionalidad contra el artículo 1° de la Ley N.° 28047. Ex 30-2004-AI-TC*

² Con relación al “Principio de Necesidad”, el Tribunal Constitucional ha señalado que: “Un principio de este tipo significa que, para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir otra medida igualmente efectiva y adecuada para alcanzar el objetivo deseado y que suponga una menor restricción para el derecho fundamental o una menor carga para el titular. Para ello, deben analizarse todas las medidas que el legislador podría haber utilizado y escoger la más benigna para el ejercicio del derecho fundamental, en tanto que la finalidad que sostiene este principio es la de realizar el mínimo de intervención en el derecho fundamental”. *Proceso de inconstitucionalidad contra el artículo 1° de la Ley N.° 28047. Ex 30-2004-AI-TC*

³ Ver página N° 3.



Por otro lado, la presente Ley cumple con el “Principio de Proporcionalidad”⁴, puesto que la norma si bien considera limitaciones respecto de los beneficios que podría obtener un joven bajo el régimen laboral general, el Estado persigue el interés general superior que se concreta en lograr que más jóvenes mejoren su empleabilidad, accedan a trabajos de calidad y fortalezcan su calidad de vida.

- **Régimen laboral especial para la contratación laboral de jóvenes en el sector formal**

En función de la información precedente, se justifica la creación de un régimen laboral especial que tenga como destinatarios a los jóvenes entre los 18 y 24 años con problemas de inserción, de tal manera que incentive a las empresas a contratar capital humano joven.

Este régimen es opcional y permite que las partes puedan acordar mejores condiciones laborales. Es decir, se establece como un piso a partir del cual empresa y los jóvenes podrán establecer las condiciones laborales acorde a su contexto.

La temporalidad del régimen es por cinco años, y debe ser evaluado al cuarto año con el fin de determinar la pertinencia de su prorroga.

En ese plazo las empresas se verán incentivadas a invertir en capital humano joven que permitirá a estos adquirir experiencia en el sector formal y así poder enfrentar con mayores herramientas al mercado laboral.

La propuesta de crear incentivos para mejorar el acceso de los jóvenes al mercado laboral tendría los siguientes objetivos:

1. Incentivar la contratación formal de los jóvenes que no tienen experiencia en el mercado laboral formal.
2. Incentivar la contratación de jóvenes que tienen dificultad de reinserirse al mercado formal, por lo cual atraviesan un periodo de desempleo de por lo menos tres meses.

Asimismo, permite a las empresas contratar jóvenes a un menor costo que el asignado en el régimen laboral general, lo cual permitirá a los jóvenes con mayores dificultades

⁴ Con relación al “Principio de Proporcionalidad”, el Tribunal Constitucional ha señalado que: “De acuerdo con el principio de proporcionalidad, strictu sensu, para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de ésta debe ser, por lo menos, equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental, comparándose dos intensidades o grados: el de la realización del fin de la medida examinada y el de la afectación del derecho fundamental, al representar una valoración ponderativa de intereses contrapuestos, permitiendo la observación de todas las circunstancias relevantes para el caso.

Se pueden recoger tres criterios con la finalidad de realizar el análisis de proporcionalidad. Estos criterios son: que la comparación entre medios y fines debe orientarse a determinar la intensidad de la limitación, para que, cuanto mayor sea la limitación, más importantes deban ser los intereses generales que la regulación proteja; que cuanto mayor sea la importancia o jerarquía de los intereses perseguidos por la regulación, mejor podrán justificar una limitación en los derechos fundamentales; y, que cuanto más afecte una intervención a los derechos fundamentales, deban ser más cuidadosamente tenidas en cuenta las razones utilizadas para la justificación de la medida legislativa restrictiva. *Proceso de inconstitucionalidad contra el artículo 1° de la Ley N.° 28047. Ex 30-2004-AI-TC*



de inserción iniciar su vida laboral en forma formal. En el siguiente cuadro se puede apreciar las diferencias en costos laborales no salariales entre los regímenes laborales:

Comparación de los costos laborales no salariales entre regímenes laborales en el sector industrial

REGÍMENES 1/	RÉGIMEN GENERAL	RÉGIMEN DE PEQUEÑA EMPRESA (DL 1090)	RÉGIMEN DE LA MICROEMPRESA	RÉGIMEN DE JÓVENES
I. Remuneración bruta (%)	100.0	100.0	100.0	100.0
II. Asignación familiar	4.3			
III. Vacaciones	8.7	4.2	4.2	4.2
IV. Gratificaciones	17.4	6.5		
V. CTS	10.1	4.5		
VI. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	1.1	1.0		
VII. Seguro de Vida	0.3	0.4		
VIII. Aporte a EsSalud	11.0	9.8	2.4	9.0
IX. SENATI	0.9	0.8	0.8	0.8
SUBTOTAL	153.7	127.2	107.3	113.9
X. Pensiones - AFP's	15.8	14.1	Opcional	13.0
TOTAL	169.6	141.3	107.3	126.9

Debe resaltarse que el régimen general de los jóvenes tiene costos laborales no salariales en el rango que tienen existe en el régimen general de otros países que han aplicado incentivos no salariales para jóvenes como Chile y México.

Costos laborales no salariales, Chile, México y Perú

Principales costos laborales 1/	Chile	México	Perú Jóvenes
Salud 2/	7.0%	9.4%	9.0%
Sistema Previsional 3/	13.0%	6,5%	13.0%
Asignación familiar			
CTS 4/	3.0%	3.3%	
Vacaciones	5.8%	4.2%	4.2%
Gratificaciones		4.2%	
Total 4/	28.8%	21.1%	26.2%

1/ Existen otros costos laborales de menor proporción que no sean incorporado.

2/ En México el pago es compartido entre trabajador y empleador

3/ En Chile este es pagado por el trabajador, y en México 12 % es pagada por el trabajador

4/ En Chile es un seguro de desempleo en el que trabajador paga el 0.6%, y en México es un pago por despido c

Fuente: Jaramillo 2004. Los datos fueron actualizados al 2012

Con este régimen especial se garantiza la entrada formal del joven al mercado laboral, a partir del cual podrán acceder al régimen que le corresponda además de poder establecer mejores condiciones si las partes acuerdan.

Asimismo, con el objetivo de que la norma no se desnaturalice, se establece un límite máximo de contratación de hasta 25% de los trabajadores bajo este régimen. Debe considerarse que actualmente este grupo de jóvenes representa solo el 19,1% de los asalariados privados con contrato, de acuerdo a la ENAHO 2013. Sin embargo, este grupo poblacional está sub-representado en la fuerza laboral por sus mayores tasas de desempleo, por lo cual debe considerarse esta meta de 25%.

Un porcentaje mayor podría tener un efecto negativo en el empleo de los adultos, en tanto que en vez de generar nuevo empleo forma, se podría dar un efecto desplazamiento por parte de los jóvenes frente a la fuerza laboral adulta.

- **Crédito tributario contra el impuesto a la renta por gasto de capacitación**

Se complementa esta medida con un crédito tributario al que acceden las empresas que contraten jóvenes bajo este régimen, hasta por un dos por ciento adicional a lo contemplado en el marco del artículo 23 de la Ley N° 30056, así como el Decreto Supremo N° 234-2013-EF y sus modificatorias. Este beneficio es adicional al ya otorgado a las MIPYMEs. Sin embargo, los criterios de elegibilidad de las capacitaciones que reciban este crédito fiscal son comunes a ambos esquemas.

Los efectos de esta medida se potencian en la medida que la capacitación temprana en la vida laboral otorga mayores beneficios en el mediano y largo plazo para el joven y la sociedad, en tanto se está acumulando capital humano.

- **Incentivo al primer empleo formal en la micro y pequeña empresa**

Las microempresas y pequeñas empresas que contraten jóvenes en su primer empleo formal por un periodo de al menos un año, el Estado pagará lo correspondiente a ESSALUD directamente a dicha entidad.

En el caso en que ESSALUD no brinde cobertura en determinadas localidades, las empresas asegurarán a sus trabajadores dentro del Sistema Integral de Salud (SIS).



2. Sobre el ámbito de empresas que se pueden acoger al régimen laboral especial

El régimen Especial está dirigido a todas las empresas, sin importar su tamaño, el sector al que pertenece o la actividad económica que desarrolla.

En cuanto al incentivo al primer empleo, está dirigido a las microempresas y pequeñas empresas que apuesten por invertir en el capital humano joven que ingrese a planilla por primera vez.

3. Beneficios para los jóvenes entre 18 y 24 años

Los principales beneficiados son los jóvenes que tiene dificultades de inserción laboral, debido a que iniciaran su vida laboral en forma formal, el cual le abre mayores posibilidades de seguir una senda de crecimiento continuo.

Por otro lado, estos jóvenes pasan a formar parte de la bolsa del trabajo recibiendo ofertas para su reinserción desde tres meses antes de que su contrato finalice.

II. ANÁLISIS DE COSTO-BENEFICIO

Régimen especial

En el caso del régimen laboral especial se generaría un costo por el lado previsional, debido a que al ingresar trabajadores al sector formal y estar afiliado al régimen previsional público, el Estado debe garantizar el pago mínimo de una pensión. En ese sentido se incrementa el subsidio que otorga el Estado para el otorgamiento de la pensión mínima. Este costo actuarial sería de unos S/. 475 millones de nuevos soles.

Costo actuarial para el Estado generado por el aumento del subsidio para el pago previsional de la ONP debido a la variación en las gratificaciones

Numero de trabajadores en las medianas empresas y grandes empresas /1		las gratificaciones	
		Por persona (S/.)	Total (millones de S./)/2
Trabajadores afectados al subsidio	Stock: 49 041 Flujo: 42 851	1,188	475

/1 Trabajadores que estarían en la informalidad en las medianas y grandes empresas, así como nuevos trabajadores.

/2 Se considera una inflación de 2% y una tasa de actualización de 4%.

Los beneficiarios serían unos 49000 mil jóvenes que están en el mercado laboral y un flujo anual de 42851 jóvenes.

En cinco años que dure la norma sería unos 263 mil jóvenes que se beneficiarían con un ingreso formal al mercado laboral.

Incentivos al primer empleo formal

El pago de ESSALUD por parte del Estado por el primer empleo formal en las microempresas y pequeñas empresas sería de unos S/. 160 millones de nuevos soles

Los beneficiarios serían unos 137 mil jóvenes que podrán acceder al empleo formal.



III. IMPACTO SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE

La presente norma crea un régimen laboral para jóvenes adicional a los contemplados en el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de promover la contratación laboral de jóvenes entre 18 y 24 años en el mercado formal.