

**COMENTARIOS AL PROYECTO DE LEY QUE PROMUEVE LA  
CONTRATACIÓN FORMAL DE LOS JÓVENES**

**COMMENTS ON THE PROJECT OF LAW THAT PROMOTES FORMAL  
RECRUITMENT OF YOUNG PEOPLE**

Dr. Luis Nava Guibert<sup>1</sup>

Docente

Universidad de San Martín de Porres

luisnagu@hotmail.com

Perú, Lima

El **PROYECTO DE LEY N° 1104/2016-PE** (presentado el 21.MAR.2017 por el Poder Ejecutivo) pretende **reducir la carga parafiscal de las empresas que contraten a jóvenes entre 18 y 29 años**; es decir, no se está creando un nuevo régimen laboral, tal cual se hizo mediante la Ley N° 30288 (conocida como “*Ley Pulpín*”), ni se recorta beneficios a los trabajadores a razón de su juventud, sino que se crea un sistema por el cual el **Estado Peruano asume la carga de los aportes a EsSalud (9% de la remuneración de cada trabajador)** a cambio que los empleadores contraten jóvenes que se incorporen por primera vez al mercado laboral; que se encuentre desempleados por más de seis (06) meses consecutivos; o, que sean parte del mercado laboral informal.

El crédito respecto de los aportes será del 100%; es decir, el empleador no pagará el aporte a EsSalud mientras asegure que el vínculo laboral mínimamente dure al menos seis (06) meses, **este beneficio es por cada trabajador contratado y hasta un tope máximo de tres (03) años**. Además, no podrá ser utilizado para reemplazar a personal contratado con anterioridad.

Podrán acogerse aquellos empleadores que contraten a plazo indeterminado o a plazo fijo conforme lo dispuesto por el TUO. del Decreto Legislativo N° 728 (aprobado por el DS. N° 003-97-TR); o, aquellos que se encuentren bajo el amparo del Decreto Ley N° 22342 – Ley de Promoción a las Exportaciones No Tradicionales. Así, **estarían quedando excluidos los**

---

<sup>1</sup> Doctor en Derecho. Profesor Principal y Presidente del Centro de Estudios en Derecho de Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de San Martín de Porres.

**empleadores registrados en el REMYPE como micro o pequeñas empresas.**

Debemos precisar que:

1. Los jóvenes trabajadores, contratados bajo esta norma, tendrán derecho a las mismas prestaciones (atenciones médicas y pago de subsidios) que los asegurados regulares de EsSalud, pero no dice nada sobre las Empresas Prestadoras de Salud (EPS).
2. Para que los empleadores conserven este beneficio deberán mantener o incrementar anualmente el número de sus trabajadores y el valor de su planilla.
3. El incumplimiento de esta obligación conlleva la pérdida del beneficio y el reintegro de los montos dejados de aportar.
4. A priori esto podría ser un incentivador para la contratación de jóvenes, quienes podrán aumentar sus posibilidades de incorporarse o reintegrarse a la PEA, pero por otro lado nos genera más de un cuestionamiento sobre lo beneficioso o perjudicial que podría llegar ser este nuevo beneficio empresarial ya que –conforme se menciona en su exposición de motivos– **se excluyen del ámbito de esta norma a los menores que trabajan** argumentando que *“por su edad les corresponde ocuparse de otras actividades, como culminar su formación básica”*.

Ciertamente, conforme se desprende de la Ley General de Educación (Ley N° 28044), **la Educación Básica<sup>(2)</sup> está destinada a favorecer el desarrollo integral, el despliegue de potencialidades y el desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y valores fundamentales** que nos van a permitir actuar adecuada y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad.

Pero desconociendo que la **Educación Básica Regular (modalidad que se integra por los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria)** –generalmente– se culmina

---

(2) Ley General de Educación (Ley N° 28044) divide la Educación Básica en: Regular (niños y adolescentes); Alternativa (jóvenes y adultos); y, Especial (personas con necesidades educativas especiales: niños y adolescentes superdotados o con talentos específicos; y, personas con discapacidad).

**entre los 15 y 16 años;** y a partir de ese momento miles de jóvenes inician la búsqueda de un puesto laboral exponiéndose a los abusos del mercado.

Además, se desconoce que conforme el artículo 51° de la Ley N° 27337 (Código de los Niños y Adolescentes) **la edad mínima para el trabajo es de catorce (14) años** <sup>(3)</sup>, salvo en los casos especificados en el numeral 1 del mismo dispositivo:

“(…) a) *Quince años para labores agrícolas no industriales;*  
 b) *Dieciséis años para labores industriales, comerciales o mineras; y,*  
 c) *Diecisiete años para labores de pesca industrial. (...)*”

Por ello, sugerimos que se revisen los parámetros limitativos del proyecto de ley.

5. Consideramos que sería más importante que el Estado invierta más en programas como lo que fue *ProJoven* (hoy *Jóvenes Productivos*) en donde **el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo –en convenio con las empresas del sector privado– invierte en capacitar jóvenes** en determinadas áreas de la industria y agenciándoles, al finalizar el proceso de capacitación, puestos de trabajo acorde a sus habilidades; o, tal vez, legislar sobre la creación de **programas que otorguen incentivos a los jóvenes emprendedores**, mediante el Ministerio de la Producción, quienes a su vez generarán nuevos puestos laborales. Además, si la intención es la formalización laboral.
6. Siendo el objetivo principal del proyecto de ley la inserción formal de jóvenes en el mercado laboral, **consideramos que sería adecuado que este beneficio sea ampliado a las micro y pequeñas empresas**, quienes son excluidos del alcance de este proyecto normativo y donde se muestra un alto índice de informalidad laboral.

Como sabemos este tipo de empresas incluso tienen un régimen laboral especial, con

---

(3) De acuerdo con el numeral 2 del artículo 51° de la Ley N° 27337 (Código de los Niños y Adolescentes), **excepcionalmente se puede conceder autorización para el trabajo a partir de los doce (12) años**, siempre que las labores no perjudiquen la salud o desarrollo del menor que trabaja, “(...) *ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional (...)*”.

beneficios laborales menores al régimen general, debido a su vulnerabilidad económica.

Dichos beneficios se pueden apreciar en el cuadro que presentamos a continuación:

	<b>MICROEMPRESA</b>	<b>PEQUEÑA EMPRESA</b>	<b>REGIMEN GENERAL</b>
	DS. N° 013-2013-PRODUCE		DS. 003-97-TR
<b>DERECHOS / BENEFICIOS LABORALES</b>	<b>VENTAS ANUALES INFERIORES A 150 UIT</b> (S/. 607,500.00)	<b>VENTAS ANUALES INFERIORES A 1700 UIT</b> (S/. 6'885,000.00)	<b>TODOS AQUELLOS QUE NO SE ENCUENTREN BAJO UN RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL</b>
<b>REMUNERACIÓN</b>	<b>REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL</b> RMV: S/. 850.00		
<b>JORNADA</b>	<b>8 HORAS DIARIAS</b> 48 HORAS SEMANALES		
<b>HORAS EXTRAS</b>	<b>25% ADICIONAL</b> POR LAS DOS PRIMERAS HORAS  <b>35% ADICIONAL</b> A PARTIR DE LA TERCERA HORA		
<b>DESCANSO SEMANAL</b>	<b>MÍNIMO DE 24 HORAS</b> CONSECUTIVAS		
<b>FERIADOS</b>	<b>SÍ</b> CONFORME AL DLEG. 713		
<b>VACACIONES</b>	<b>15 DÍAS CALENDARIO</b> POR CADA AÑO COMPLETO DE SERVICIOS		<b>30 DÍAS CALENDARIO</b> POR CADA AÑO COMPLETO DE SERVICIOS
<b>CTS</b>	<b>NO</b>	<b>MEDIA</b>	<b>CONFORME EL</b>

		<b>REMUNERACIÓN MENSUAL</b> POR AÑO DE TRABAJO	<b>DLEG. N° 650</b>
<b>GRATIFICACIONES</b>	<b>NO</b>	<b>DOS AL AÑO</b> JULIO Y DICIEMBRE (MEDIA REMUNERACIÓN MENSUAL)	<b>DOS AL AÑO</b> JULIO Y DICIEMBRE (REMUNERACIÓN MENSUAL)
<b>UTILIDADES</b>	<b>NO</b>	<b>CONFORME EL DLEG. N° 892</b> TOPE DE 18 REMUNERACIONES	
<b>SEGURA VIDA LEY</b>	<b>NO</b>	<b>CONFORME EL DLEG. N° 688</b> TRABAJADORES CON MÁS DE CUATRO AÑOS DE SERVICIO	
<b>PROTECCION A LA MADRE TRABAJADORA, AL MENOR Y AL DISCAPACITADO QUE TRABAJA</b>	<b>SÍ</b> CONFORME A LEY		
<b>DERECHOS SINDICALES</b>	<b>SÍ</b> CONFORME A LEY		
<b>SEGURO SOCIAL DE SALUD</b>	<b>ESSALUD SIS</b> (SEMISUBSIDIARIO: 50-50%)	<b>ESSALUD</b>	<b>ESSALUD O EPS</b>
<b>SISTEMA PENSIONARIO</b>	<b>ONP AFP SPS</b> SISTEMA DE PENSIONES SOCIALES (SEMISUBSIDIARIO: 50-50%)	<b>ONP AFP</b>	<b>ONP AFP</b>

7. Este Proyecto de Ley se limita a reducir la carga parafiscal sobre los empleadores para que estos se sientan incentivados a contratar los jóvenes.

8. Al mantenerse la obligación de los jóvenes trabajadores a aportar el 13% de sus remuneraciones al fondo de pensiones que hayan elegido (ONP o AFP), consideramos que el Estado debe asumir este aporte a favor de los jóvenes trabajadores.
9. Asimismo, se excluye tácitamente la posibilidad que los jóvenes trabajadores puedan acceder a las comodidades que brindan las Empresas Prestadoras de Salud (EPS), lo cual debería observarse más detenidamente.
10. Otros puntos que no se mencionan son la fiscalización y las sanciones ante los posibles fraudes; por lo que, consideramos se debe precisar si serán materia de sanciones.
11. Finalmente, este Proyecto de Ley obligará aumentar el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuyo **incremento servirá únicamente para costear el presente subsidio empresarial**, lo cual es riesgoso ya que cabe la posibilidad que el Congreso no apruebe el presupuesto necesario para el cumplimiento de esta obligación.

Lo cual generará que el Ministerio se encuentre en la disyuntiva de **elegir entre cumplir con su obligación frente a EsSalud** —reduciendo directamente su capacidad institucional— **y dejar de hacer las aportaciones a EsSalud** —haciendo que la calidad de los servicios de ésta se vea más perjudicada de lo es en la actualidad—.