



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Lima, 20 de marzo de 2017

OFICIO N° 098-2017 -PR

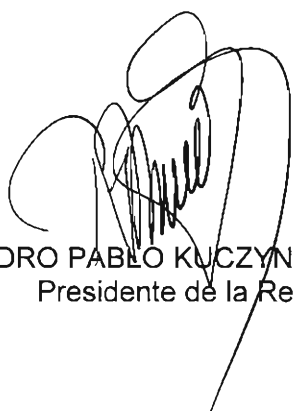
Señora
LUZ SALGADO RUBIANES
Presidenta del Congreso de la República
Presente.-

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, en el marco del plan de reactivación económica y formalización, el Proyecto de Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes.

Mucho estaremos que se sirva disponer su trámite con el carácter de URGENTE, según lo establecido por el Artículo 105° de la Constitución Política del Perú, en consideración a la expectativa que ha generado el anuncio sobre esta norma, por lo que muchos jóvenes y empresas esperan su vigencia para utilizarla.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de nuestra consideración.

Atentamente,



PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente de la República



FERNANDO ZAVALA LOMBARDI
Presidente del Consejo de Ministros

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 28 de Marzo del 2017

Según la consulta realizada, de conformidad con el
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la
República: pase la Proposición N° 1104 para su
estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA



Ley

PROYECTO DE LEY

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PROMUEVE LA CONTRATACIÓN FORMAL DE LOS JÓVENES

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto fomentar la inserción de jóvenes en el mercado laboral formal a través del otorgamiento de créditos a favor del empleador respecto de las aportaciones al Seguro Social de Salud.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Se encuentra bajo los alcances de la presente norma la contratación de trabajadores entre los dieciocho (18) y veintinueve (29) años de edad que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

- Se incorporen por primera vez al mercado laboral formal.
- Se encuentren en situación de desempleo por más de seis (6) meses consecutivos antes del inicio de la prestación de sus labores.
- Se encuentren en situación de informalidad laboral.

Podrán aplicar al beneficio las entidades empleadoras de la actividad privada obligadas a realizar aportes al Seguro Social en Salud por los trabajadores que contraten en el marco de la presente norma y que tengan la obligación de registrarlos en la Planilla Mensual de Pagos (PLAME).



Artículo 3.- Beneficio para la contratación de jóvenes

Los empleadores que contraten formalmente jóvenes que cumplan con alguna de las condiciones establecidas en el artículo precedente, tienen un crédito del cien por ciento (100%) respecto de las aportaciones regulares al Seguro Social de Salud correspondiente a dichos trabajadores.

El beneficio aplica por un máximo de tres (3) años para cada trabajador contratado bajo los alcances de la presente norma.

Artículo 4.- Prohibición

En ningún caso el crédito se utiliza respecto de trabajadores que se contraten para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Artículo 5.- Modalidades de contratación

El crédito aplica para los trabajadores señalados en el artículo 2 que sean contratados a plazo indefinido o mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad regulados en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, y el Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, siempre que el contrato inicial y/o sus respectivas prórrogas aseguren al trabajador un tiempo de permanencia mínimo de seis (6) meses.

Artículo 6.- Acceso y conservación del beneficio

Para acceder y conservar el beneficio regulado por la presente norma, los empleadores deben mantener o incrementar de forma anual el número y valor de su planilla. Para tal efecto, al 31 de diciembre de cada año calendario, los empleadores deben acreditar que el número y valor de su planilla de trabajadores se incrementó respecto del 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 7.- Incumplimiento de las disposiciones relativas al acceso y conservación del beneficio

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el acceso y/o conservación del beneficio para la contratación de los trabajadores a que se refiere el artículo 2, genera la pérdida del crédito contra el aporte a EsSalud.





Ley

En tal caso, los empleadores deben efectuar el reintegro de los aportes regulares correspondientes a los trabajadores contratados bajo los alcances de la presente norma, desde la fecha en la que se produjo el incumplimiento.

Artículo 8.- Beneficios para los contratados

Los trabajadores contratados bajo los alcances de la presente Ley tienen derecho a las mismas prestaciones que los asegurados regulares a EsSalud, así como a los beneficios que corresponden al régimen laboral que resulte aplicable.

Artículo 9.- Financiamiento

La implementación de lo establecido en la presente Ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de las Leyes Anuales de Presupuesto.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- La presente norma es de carácter permanente, sin perjuicio del periodo máximo establecido para cada contratación.

SEGUNDA.- Al 31 de diciembre de 2017, la acreditación referida en el artículo 6 se realiza respecto del número y valor de la planilla del empleador a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley.

TERCERA.- El Poder Ejecutivo reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir de su publicación.

.....
PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente de la República

.....
Alfonso Grados Carraro
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

.....
FERNANDO ZAVALA LOMBARDI
Presidente del Consejo de Ministros

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE LEY QUE PROMUEVE LA CONTRATACIÓN FORMAL DE LOS JÓVENES

I. TÍTULO DE LA DISPOSICIÓN

Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes.

II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El presente proyecto de ley tiene por finalidad otorgar incentivos para la contratación formal de jóvenes, mediante el otorgamiento de un crédito respecto de las aportaciones a EsSalud derivadas de esa contratación.

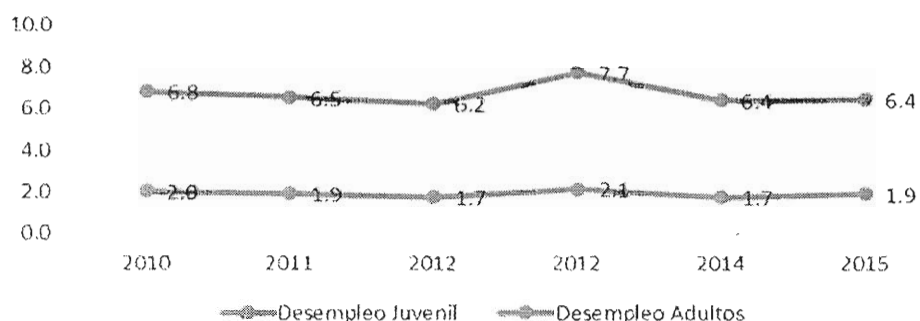
a. Situación actual del empleo juvenil en el Perú

Según la ENAHO 2015, la población nacional está conformada por más de 6 millones de jóvenes entre 18 y 29 años de edad, de los cuales alrededor de 1,84 millones están económicamente inactivos o fuera del mercado de trabajo, al no tener un empleo y no encontrarse en busca de uno; mientras que aproximadamente 4,33 millones de jóvenes se encuentran dentro del mercado de trabajo, sea por encontrarse trabajando, buscando un empleo o por estar en situación de desempleo.

Sin embargo, aun cuando la mayoría de jóvenes se encuentra dentro del mercado laboral, por lo general, ocupan empleos precarios. Según un estudio reciente¹, muchos de los empleos juveniles son de un horizonte a corto plazo o con un elevado riesgo de perderse; asimismo, son de baja calidad, poco productivos, inestables y carentes de protección laboral y de seguridad social en salud y pensiones. El resultado de la precariedad se puede apreciar en los bajos niveles salariales de los jóvenes y dificultades para ejercer sus derechos relativos a la libertad sindical.

Cuando un empleo es precario, como lo es mayoritariamente en el caso de los jóvenes, el trabajador que lo ocupa está en situación de vulnerabilidad: se enfrenta a una alta probabilidad de perder el empleo o de no conseguir uno adecuado. Esto explica, por ejemplo, el hecho de que la tasa de desempleo juvenil sea tres veces mayor que la tasa de desempleo adulto.

Gráfico N° 01: Perú, Tasas de desempleo juvenil y adultos 2010-2015



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2015.
Elaborado: MTPE - DGPE

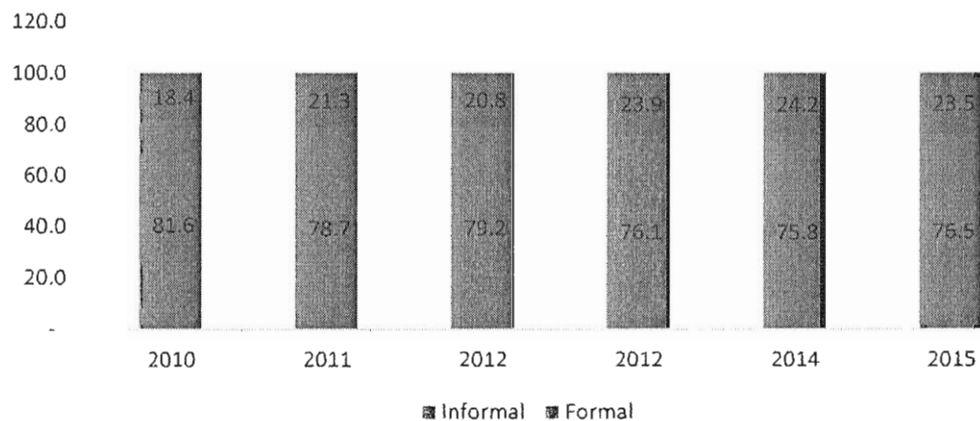
¹ Morales, M. (2016). Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (23), 92-94.

b. Informalidad laboral

En nuestro mercado laboral, la informalidad es medida en función a cobertura de seguridad social en salud a cargo del empleador. En otras palabras, es un trabajador informal aquel asalariado cuyo empleador no cumple con realizar sus aportaciones al seguro social de salud, independientemente del monto de sus remuneraciones o de si percibe beneficios sociales (como gratificación o vacaciones). La informalidad es un mal que afecta a todos los peruanos en edad de trabajar, pero que lo hace de manera más marcada en el caso los jóvenes, debido a factores como su poca experiencia laboral o falta de preparación.

En efecto, mientras que la tasa general de informalidad laboral asciende a 72%², la informalidad laboral en los jóvenes alcanza un 76.5%. Pese a haberse presentado una mejora de 5 puntos porcentuales entre el 2010 y el 2015, la tasa de informalidad laboral entre los jóvenes sigue siendo muy elevada y es necesario tomar acciones adicionales para revertir esta situación.

Gráfico N° 02: Perú, Tasas de empleo formal e informal juvenil 2010-2015

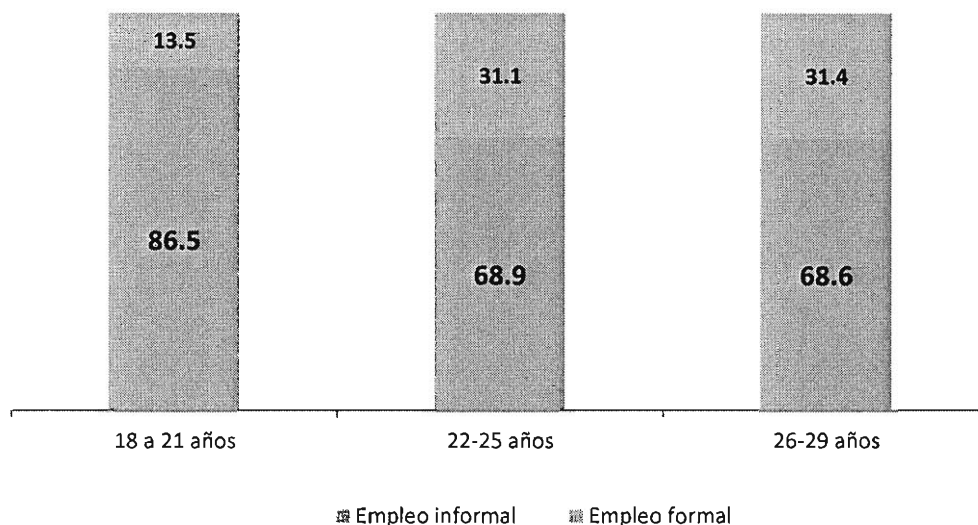


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2015.
Elaborado: MTPE - DGPE

Como se puede apreciar en el Gráfico N° 03, mientras más joven es el trabajador, mayor es el riesgo de que se inserte en un puesto de trabajo informal. Esta tendencia no solo se aprecia al comparar el empleo juvenil con el empleo adulto, sino que también se evidencia al interior del propio grupo de jóvenes: menor edad, mayor la tasa de empleo informal.

² Instituto Nacional de Estadística e Informática. PERÚ: comportamiento de los indicadores del mercado laboral: 2004- 2016

Gráfico N° 03: Perú, PEA ocupada con empleo informal y formal, según grupo de edad, 2015



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2015.
Elaborado: MTPE – DGPE

En síntesis, la principal consecuencia de la informalidad laboral en los jóvenes es que éstos no cuentan con cobertura en salud (estando desprotegidos frente a contingencias) y no tienen acceso a subsidios por accidente ni enfermedad; sin perjuicio de que cuentan con menores derechos laborales (vacaciones, por ejemplo) y niveles de ingresos (salario y beneficios sociales) que los percibidos por trabajadores de similares características empleados en puestos de trabajo formales.

Conforme a lo anterior, es necesario crear incentivos para que las personas más jóvenes sean contratadas en un empleo formal, y así puedan incrementar su empleabilidad para acceder a mejores condiciones y/o puestos de trabajo, lo cual redundará en una mejora en su calidad de vida y la de sus familias.

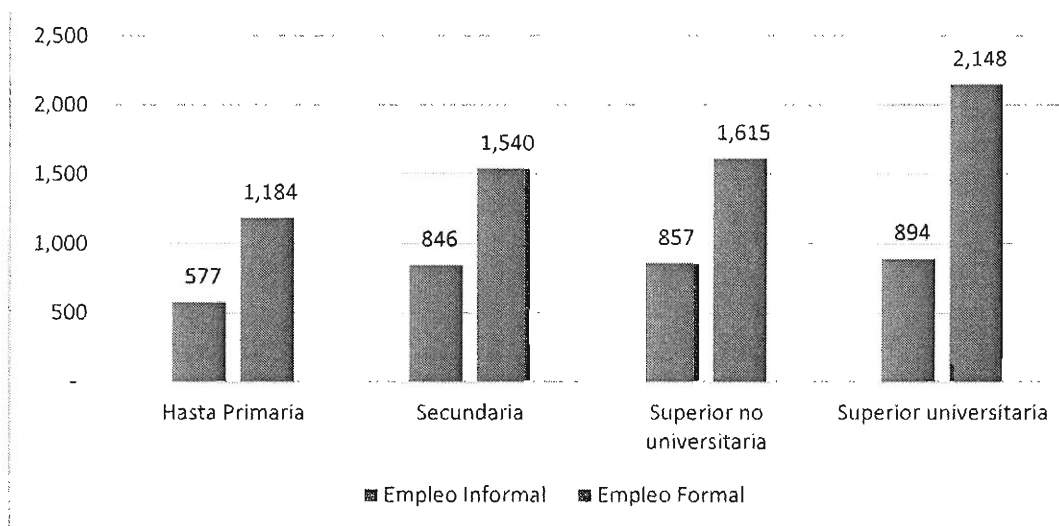
c. Ingresos laborales³

En cuanto a ingresos, la retribución en el mercado laboral juvenil es menor a la que reporta el empleo adulto. Uno de los factores que explican esta diferencia es la falta de preparación de los jóvenes, que se acentúa con su poca o nula experiencia laboral.

Las cifras del mercado laboral juvenil evidencian que, a mayor nivel educativo, mayores ingresos, los cuales generalmente están asociados al empleo formal. Es así que los ingresos laborales para los jóvenes están condicionados por dos principales factores: el nivel educativo y el tipo de empleo (formal o informal).

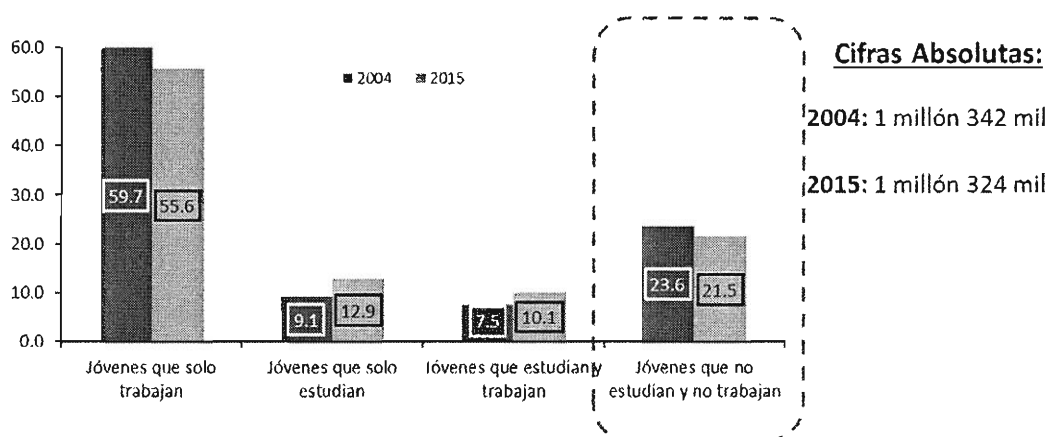
Gráfico N° 04: Perú, nivel remunerativo (S/.) alcanzado por la PEA Ocupada juvenil según nivel educativo (empleo formal), 2015

³ La informalidad se calcula en base a la Metodología de la OIT, y comprende aquellos trabajadores que laboraron en unidades productivas que no cuentan con RUC registrado en la SUNAT o aquellos asalariados que no cuentan con beneficios sociales como seguro de salud.



Esta problemática adquiere relevancia en un contexto donde 1,3 millones de jóvenes entre 18 y 29 años no estudian ni trabajan, pues su inserción en el mercado laboral posiblemente se realizará en un empleo informal y de bajos ingresos.

Gráfico N° 05: Perú, población joven (18 a 29 años) por condición de estudio y trabajo, porcentaje, 2004 - 2015



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2015. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE - DGPE

Para revertir esta situación, y sin perjuicio de la implementación de políticas que tengan por finalidad incrementar el nivel de capacitación y empleabilidad para el trabajo de los jóvenes, es necesario implementar un mecanismo que, a corto plazo, incentive la contratación formal de jóvenes, sin perjuicio de la cobertura en salud que les corresponde.

III. PROPUESTA NORMATIVA

El presente proyecto de ley tiene por finalidad crear incentivos económicos que fomenten la contratación formal de jóvenes, quienes por su falta de experiencia o de preparación son un grupo vulnerable de cara a la obtención de un empleo formal. El incentivo en este caso consiste en un crédito del 100% respecto de los aportes a EsSalud que devengan de la contratación formal de los jóvenes. Esta acción busca promocionar la contratación formal de jóvenes en el Perú reduciendo los costos de su contratación sin afectar sus derechos laborales.

En cuanto al alcance de la norma, se plantea que ésta aplique para fomentar la contratación de jóvenes mayores de 18 años, quedando fuera del ámbito de aplicación de la norma la contratación de jóvenes menores de edad, a quienes por su edad les corresponde ocuparse de otras actividades, como culminar su formación básica. Así pues, se establece que encuentra bajo los alcances del proyecto la contratación de trabajadores entre 18 y 29, y que además cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

- a) Que se incorporen por primera vez al mercado laboral formal.
- b) Se encuentren en situación de desempleo por más de 6 meses⁴ consecutivos antes del inicio de la prestación de sus servicios.
- c) Que se encuentren en situación de informalidad laboral.

Como se puede apreciar, la finalidad de estas condiciones es beneficiar a los jóvenes con menores posibilidades de insertarse a un empleo formal, ya sea porque no tienen experiencia laboral, porque se encuentran en situación de desempleo prolongado o porque se encuentran en la informalidad laboral.

Respecto a los empleadores, podrán aplicar al beneficio aquellas entidades de la actividad privada obligadas a realizar aportes al Seguro Social en Salud por los trabajadores que contraten en el marco de la ley y que cumplan con ser registrarlos en el PDT PLAME a la Planilla Mensual de Pagos. El beneficio solo podrá ser aplicado respecto de trabajadores de nacionalidad peruana, debido a que la problemática esbozada refleja la realidad laboral de jóvenes peruanos, por lo que no habría una justificación para extender este beneficio a jóvenes extranjeros.

Las entidades empleadoras que contraten jóvenes en estas condiciones tendrán un crédito del 100% respecto de las aportaciones regulares al Seguro Social de Salud correspondiente a dichos trabajadores. Este beneficio deberá ser utilizado para incrementar el tamaño y valor de la planilla de los empleadores; por lo que en ningún supuesto, se podrá utilizar este beneficio para reemplazar trabajadores que ya presten servicios para el empleador.

Al respecto, si bien el beneficio podrá ser aplicado por un máximo de 3 años por trabajador, la vigencia de la Ley tendrá carácter permanente. La población nacional está conformada por más de 6 millones de jóvenes entre 18 y 29 años de edad, de los cuales alrededor de 1,84 millones están fuera del mercado de trabajo

⁴ Esta cifra corresponde con el tiempo promedio que dura el de desempleo para los jóvenes en el Perú. Si bien la duración promedio del desempleo en el Perú se estima en tres meses (*Determinantes de la duración del desempleo en una economía con alta informalidad*, CÉSPEDS: 2013), dicha cifra se duplica en el caso de los jóvenes, tal como se visualiza en el análisis de las Tasas de desempleo juvenil y adultos 2010-2015 (ENAHO 2015). Por esta razón, se estima conveniente establecer un rango de seis meses para que un joven desempleado sea considerado como beneficiario de la norma.

y 76.5% de los que trabajan lo hacen en un empleo informal; situación que sólo se podrá revertir con la adopción de políticas a largo plazo.

Por otro lado, el empleador podrá utilizar cualquier modalidad de contratación prevista en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y beneficiarse del incentivo económico previsto de la presente norma. En el caso de que la contratación se realice bajo un contrato sujeto a modalidad, se deberá asegurar que los respectivos contratos o renovaciones tengan una vigencia mínima de seis meses, período que les permitirá desarrollarse e incrementar su empleabilidad.

Respecto al acceso y conservación del beneficio, los empleadores deberán mantener o incrementar de forma anual el número y valor de su planilla. Para tal efecto, al 31 de diciembre de cada año calendario los empleadores deben acreditar el número y valor de su planilla de trabajadores respecto del 31 de diciembre del año anterior⁵. Este mecanismo permite disminuir los supuestos de sustitución de trabajadores antiguos por trabajadores jóvenes.

Como consecuencia del incumplimiento de la Ley, el proyecto plantea que el empleador pierda el beneficio y deba devolver el íntegro del beneficio gozado, que equivale a la sumatoria del valor más los recargos correspondientes a las aportaciones no realizadas por cada joven contratado desde la fecha en la que se produjo el incumplimiento.

IV. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El Proyecto de Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes se encuentra conforme con lo establecido en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú de 1993 que señala que pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas.

Asimismo, no deroga, modifica ninguna norma vigente con rango de ley sobre la materia.

V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Durante los primeros doce (12) meses de vigencia de la norma, se estima la inserción de 50 mil jóvenes en puestos de trabajo formales. En este escenario, el gasto que demanda la aplicación de la presente Ley asciende a 70 millones de Soles, aproximadamente. La implementación de lo establecido en la Ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de las Leyes Anuales de Presupuesto.

Por su parte, a mediano plazo –durante los siguientes 3 años–, bajo los supuestos de un crecimiento sostenido de la economía, una respuesta positiva de la política de formalización implementada por el Gobierno, una política pública de capacitación laboral juvenil; entre otros factores, el impacto alcanzaría la creación de alrededor de 150 mil puestos de trabajo formales para jóvenes, adicionales a los 50 mil puestos de trabajo formales generados durante el primer año.

⁵ Para el caso del año 2017, se plantea una respuesta excepcional, mediante la comparación respecto del número y valor de la planilla del empleador a la fecha de promulgación de la presente Ley.