

Proyecto de Ley N° 410/2016 - CR



"Ley de primer empleo digno y productivo"

El Grupo Parlamentario Frente Amplio por la Justicia, Vida y Libertad, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Indira Isabel Huilca Flores**, en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

FORMULA LEGAL:

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

LEY DEL PRIMER EMPLEO DIGNO Y PRODUCTIVO

TÍTULO PRELIMINAR

DE LOS PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN



Artículo I.- Principios

I.1. Principio de respeto a la dignidad de la persona: La persona humana y el respeto de su dignidad y derechos son el eje central de todo proceso laboral y formativo en una sociedad y Estado democráticos.

I.2. Principio de igualdad y no discriminación: En el desarrollo del proceso formativo, la inserción laboral, y la prestación de servicios se reconoce y respeta plenamente el principio constitucional de igualdad y no discriminación. El reconocimiento de este principio no impide la aplicación de medidas de afirmación positiva con el objeto de lograr mayores niveles de igualdad.

I.3. Principio de articulación educativa y formación continua: Los procesos educativos formales e informales deben de estar articulados con la inserción laboral y la prestación de servicios. Para ello se requiere contar con

espacios de participación juvenil en las instituciones educativas que incorporen la problemática laboral y empresarial.

I.4. Principio de participación: Los procesos formativos, de inserción laboral y prestación de servicios deben desarrollarse con la participación activa de representantes juveniles. Esta participación se manifiesta en distintos niveles, en las actividades vinculadas al diseño de los procesos formativos como en la elaboración de las políticas públicas sobre el primer empleo digno y productivo.

I.5. Principio de primacía de la realidad: Este principio establece que en caso de contradicción o discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos debe privilegiarse lo que sucede en la práctica. Este principio es reconocido en los procesos formativos, de inserción laboral y prestación de servicios.

Artículo II.- Objetivos

Son objetivos de la presente Ley:

- a. Establecer el marco normativo y los incentivos adecuados para la promoción y generación de empleo digno y productivo entre la población joven, en particular entre los menores de 25 años;
- b. Promover y supervisar el acceso efectivo a formación de calidad, empleo con derechos laborales y protección social entre la población juvenil, en particular menores de 25 años;
- c. Proporcionar una formación que permita el adecuado desarrollo de las capacidades para el trabajo y la vida, incidiendo en la formación continua integral, la mejora de la productividad, la empleabilidad, y la promoción de habilidades de innovación.
- d. Impulsar el acceso a empleo digno y formación de calidad en población vulnerable a exclusión, en particular aquella como madres adolescentes, personas con discapacidad, comunidad LGTBI y poblaciones originarias, entre otros/as menores de veinticinco (25) años.



Artículo III.- Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas o entidades sujetas al régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, podrá aplicarse considerando sus propias particularidades, sin que signifique una disminución de derechos, a aquellas entidades del Estado con regímenes laborales distintos a los de la actividad privada.

TÍTULO I

DE LA DEFINICIÓN

Artículo 1.- Definición de modalidades de primer empleo juvenil

Las modalidades de primer empleo juvenil son aquellas que relacionan el aprendizaje teórico con el práctico mediante el desempeño de labores y tareas. Estas modalidades reconocen plenamente los derechos laborales a nivel individual y colectivo así como el derecho a la seguridad social.

Artículo 2.- Modalidades de primer empleo juvenil

Las modalidades de primer empleo juvenil son:

1. Aprendizaje laboral juvenil:
 - 1.1. Aprendizaje con predominio en la empresa.
 - 1.2. Aprendizaje con predominio del centro de formación (prácticas pre profesionales y prácticas pre técnico productivas)
 - 1.3. Aprendizaje post formación (prácticas profesionales y prácticas técnico productivas).
2. Capacitación laboral juvenil.

Artículo 3.- Derechos y beneficios

Las modalidades de primer empleo están sujetas al régimen laboral de la actividad privada, salvo en las materias reguladas por la presente Ley.

Artículo 4.- Centros de Formación Profesional y de Educación Técnico Productiva

Los centros de formación profesional son entidades especializadas o universidades debidamente autorizadas por el Ministerio de Educación, los servicios sectoriales de formación profesional, y otros que se creen con igual finalidad y a los que la Ley otorgue tales atribuciones.

Los centros de educación técnico – productiva son aquellos que ofrecen servicios educativos en los ciclos para los que obtengan autorización y expiden las certificaciones y títulos técnicos correspondientes. Realizan actividades de capacitación, actualización y reconversión laborales y contribuyen con la educación básica ofreciendo servicios especializados.



TITULO II

DE LAS MODALIDADES DE PRIMER EMPLEO

CAPÍTULO I

DEL APRENDIZAJE LABORAL JUVENIL

Artículo 5.- Definición

El aprendizaje es una modalidad de primer empleo consistente en realizar parte del proceso formativo en empresas u otras organizaciones, previa formación inicial en un centro de formación profesional o centro de educación técnico productivo autorizado.

Artículo 6.- Objetivo

Esta modalidad busca complementar la formación específica adquirida en el centro de formación con la aplicación concreta en situaciones de empleo, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas con el ámbito laboral.

Artículo 7.- Contrato de aprendizaje

Es un acuerdo de voluntades celebrado entre la empleadora, el centro de formación y quien se beneficia con el aprendizaje. Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten cómo mínimo la conclusión de sus estudios primarios. De tratarse de adolescentes, el contrato deberá de cumplir con los derechos y garantías reconocidos por el Código del Niño y Adolescente. Asimismo se deberá informar de los derechos reconocidos como aprendiz con las garantías e incentivos contenidos en la presente Ley.

Artículo 8.- La parte empleadora

Corresponde a la parte empleadora otorgar las condiciones para que quien se beneficie con el proceso de aprendizaje práctico desarrolle tareas productivas correspondientes a un plan de aprendizaje previamente definido por el centro de formación, así como permitirle asistir a sus actividades formativas complementarias programadas.

Artículo 9.- La persona aprendiz

La persona aprendiz se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa u organización por tiempo determinado, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y del centro de formación profesional.



Artículo 10.- El centro de formación

Corresponde a los centros de formación profesional y a los centros de educación técnico productiva, planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.

Artículo 11.- Del aprendizaje con predominio de la empresa

Es la modalidad de primer empleo que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en una empresa u organización, con periodos definidos y programados de aprendizaje en el centro de formación. Este aprendizaje con predominio de la empresa se realiza mediante un contrato que se celebra entre:

1. Una empresa u organización patrocinadora.
2. Una persona aprendiz, siempre que acredite como mínimo haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años de edad, y
3. Un centro de formación autorizado expresamente para realizar esta modalidad.

La duración del convenio es equivalente a la extensión del proceso formativo. No deberá exceder de 4 años.

Artículo 12.- Del aprendizaje con predominio del centro de formación

La práctica pre profesional y la práctica pre técnica son modalidades de primer empleo que permiten a las personas en formación durante su condición de estudiante superior o estudiante técnico aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño de un trabajo. El reconocimiento de derechos laborales es proporcional al período laborado.

Este aprendizaje con predominio del centro de formación se realiza mediante un contrato de prácticas pre profesionales o prácticas pre técnicas que se celebra entre:

1. Una empresa u organización.
2. Una persona en formación, y
3. Un centro de formación.

El tiempo de duración del contrato es en función de la duración de la formación y el nivel de calificación de la ocupación. Se sujeta a los requerimientos y condiciones establecidos por el centro de formación. No deberá exceder de 4 años.



Artículo 13.- Práctica profesional y práctica técnico productiva

La práctica profesional y la práctica técnico productiva son modalidades de primer empleo que buscan consolidar el aprendizaje adquirido a lo largo del proceso educativo institucional y aplicar estos conocimientos a situaciones reales de trabajo. Estas modalidades de primer empleo se formalizan mediante un contrato que se celebra entre:

1. Una empresa u organización.
2. Una persona que egresa de un centro de formación profesional, universidad, o centro de educación técnico productiva.

El tiempo de duración del contrato no debe ser mayor a doce (12) meses salvo que el centro de formación, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

La persona egresada deberá ser presentada a una empresa u organización por el centro de formación. El centro de formación deberá llevar el registro del número de veces que la persona egresada se acoga a esta modalidad hasta que complete el período máximo de prácticas.



CAPÍTULO II

DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

Artículo 14.- Definición

La capacitación laboral juvenil es la modalidad de primer empleo que se caracteriza por desarrollar el proceso formativo en empresas u organizaciones, permitiendo a jóvenes capacitarse en una situación real de trabajo.

Artículo 15.- Objetivo

Mediante esta modalidad de primer empleo se busca que la persona joven entre 16 y 24 años, que no haya culminado la educación básica, o que habiéndola culminado no realiza estudios de nivel superior, técnicos o universitarios, adquiera conocimientos teóricos y empíricos necesarios a fin de aplicarlos en una ocupación específica.

Artículo 16.- Contrato y plan de capacitación laboral juvenil

El contrato de capacitación laboral juvenil, consiste en que una empresa u organización se obliga a brindar las condiciones adecuadas para que una persona joven realice su capacitación práctica, mediante la ejecución de labores y tareas productivas.

El contrato de capacitación laboral juvenil debe de tener una duración adecuada a la naturaleza de las ocupaciones: no mayor a doce (12) meses en ocupaciones de poca calificación y menores niveles de responsabilidad, prorrogable por un período similar; y no mayor a treinta y seis (36) meses, en ocupaciones de mayor calificación, y mayores niveles de responsabilidad.

Estas labores se sujetan a un plan de capacitación laboral juvenil, definido anualmente y de manera previa por la parte empleadora, quien tiene la responsabilidad de diseñarlo, gestionarlo, evaluarlo y certificarlo. La persona joven se obliga a cumplir las tareas asignadas, sin menoscabo de sus derechos laborales y de acuerdo con las directivas de la empresa. Los planes deben ser presentados a la Autoridad Administrativa de Trabajo según dispongan las normas reglamentarias respecto de plazos y contenidos mínimos.

TITULO III

NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES DE PRIMER EMPLEO



Artículo 17.- De las obligaciones de las personas sujetas a alguna modalidad de primer empleo.

Son obligaciones de las personas sujetas a alguna modalidad de primer empleo:

1. Cumplir con las disposiciones formativo – laborales que les asigne la parte empleadora.
2. Cumplir las obligaciones establecidas por el centro de formación, de ser el caso.
3. Cumplir las normas reglamentarias y directivas que se apliquen en el centro de trabajo.
4. Cumplir con el desarrollo del plan o programa de formación que aplique la empresa o el centro de formación, de ser el caso.

Aquellas que deriven de su condición de persona trabajadora en formación.

Artículo 18.- De los derechos de las personas sujetas a alguna modalidad de primer empleo.

Las personas sujetas a alguna modalidad de primer empleo tienen derecho:

1. A una remuneración como retribución por los servicios prestados, que no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital vigente.
2. A obtener dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad objeto del primer empleo.
3. A descansos semanales, feriados y vacacionales según el régimen común de la actividad privada.
4. A las gratificaciones semestrales de julio y diciembre según el régimen común de la actividad privada.
5. A la compensación por tiempo de servicios según lo dispuesto para el régimen común de la actividad privada.
6. A contar con seguridad social en salud a través del Seguro Social de Salud (ESSALUD), y a pensiones a través del sistema elegido por la persona joven. Para este efecto el Estado cofinanciará el 50% de los aportes a los referidos sistemas.
7. Al seguro complementario por trabajo de riesgo, según el tipo de actividades que desarrolle. El Estado cofinanciará el 50% de los aportes a este seguro.
8. A que la empresa emita, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación.
9. A contar con el respectivo certificado al término del primer empleo que precise las capacidades adquiridas durante el desempeño de labores en la empresa.
10. A los derechos colectivos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, según la regulación vigente.



Artículo 19.- De las obligaciones de los centros de formación

Son obligaciones de los centros de formación:

1. Planificar y desarrollar los programas formativos de acuerdo con las necesidades de la persona en formación, y los planes nacionales de formación laboral juvenil.
2. Dirigir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización de la persona en formación en coordinación con la empresa.
3. Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.
4. Coordinar con el empleador el mecanismo de supervisión de las actividades que desarrolla la persona en formación.

Artículo 20.- Duración de la jornada

La jornada aplicable a las modalidades de aprendizaje con predominio de la empresa, prácticas profesionales, prácticas técnico productivas, y capacitación laboral juvenil es la del régimen general. Esta jornada incluye los períodos de capacitación en la empresa o centro de formación, dentro de los mínimos establecidos para cada caso.

En el caso de la modalidad de primer empleo con predominio del centro de formación (prácticas pre profesionales y prácticas pre técnico productivas) deberá aplicarse una jornada que no afecte la asistencia y desempeño en el centro de formación, y no deberá exceder de seis (6) horas diarias con un máximo de cinco (5) días a la semana.

Artículo 21.- Tratamiento tributario de la remuneración

La remuneración pagada por las labores de formación bajo alguna de las modalidades de primer empleo juvenil no está afecta al Impuesto a la Renta. Asimismo, constituye gasto deducible para la empresa.

Artículo 22.- Contenido de los contratos

Los contratos de primer empleo juvenil deben de contener los derechos y obligaciones de las partes según lo establecido por la presente Ley. Los modelos de estos contratos serán publicados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por los canales que permitan su adecuado conocimiento y difusión.

Artículo 23.- Incentivos para las empresas

La inversión en la capacitación de personas beneficiadas con alguna modalidad de primer empleo en que incurran las partes empleadoras podrá ser utilizada como crédito fiscal hasta un 20% del costo laboral. Este límite porcentual se deberá calcular considerando el total de la planilla de las personas beneficiadas con alguna modalidad de primer empleo. Asimismo, es un porcentaje adicional al establecido como crédito por gastos de capacitación señalado en la Ley N° 30056 y sus modificatorias.

Artículo 24.- Número máximo de personas beneficiadas con modalidades de primer empleo juvenil



El número de personas jóvenes beneficiadas con alguna modalidad de primer empleo juvenil estará sujeto a los siguientes límites:

- a. En los casos de aprendizaje con predominio de la empresa y capacitación laboral juvenil hasta un veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica; y el veinte por ciento (20%) del total de personal de la empresa con vinculación laboral directa. Dicho límite puede incrementarse en un diez por ciento (10%) adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con alguna discapacidad parcial y permanente o por jóvenes con responsabilidades familiares.
- b. En los casos de aprendizaje con predominio del centro de formación y aprendizaje post formación (prácticas) el límite estará en función de que las actividades realizadas cumplan con los objetivos de formación y perfiles correspondientes.

Artículo 25.- Promoción del empleo permanente

Las empresas o entidades que contraten de manera permanente a jóvenes que culminaron sus contratos bajo el régimen de primer empleo regulado por la presente Ley tendrán el beneficio del cofinanciamiento de la seguridad social contenidos en el artículo 18 numerales 6 y 7 durante el primer año de relación laboral permanente. En caso que las personas contratadas de manera permanente sean jóvenes con alguna discapacidad parcial y permanente o con responsabilidades familiares, el cofinanciamiento será por los dos primeros años.



Artículo 26.- Registro

El registro de los contratos de primer empleo juvenil ante la Autoridad Administrativa de Trabajo es un requisito obligatorio para su validez. El plazo de registro es de treinta (30) días hábiles desde su suscripción e inicio de prestación de servicios. En caso se registren con posterioridad a ese plazo, los servicios involucrados se entenderán regulados por el régimen laboral común de la actividad privada o el régimen laboral que corresponda.

Artículo 27.- Supervisión, fiscalización y seguimiento de objetivos

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es la entidad responsable de supervisar el efectivo cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Ley, de manera conjunta con los órganos correspondientes de los Gobiernos Regionales.

La Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá aprobar un protocolo de fiscalización de cumplimiento de obligaciones vinculadas con las modalidades de primer empleo juvenil.

Es obligación de la Autoridad de Trabajo contar con un registro actualizado de jóvenes bajo el régimen de primer empleo juvenil, realizar un seguimiento efectivo de los planes y programas vinculados, y contar con información estadística que permita verificar el cumplimiento de metas y objetivos.

Artículo 28.- Prohibición de reemplazo con fraude a la Ley

Se prohíbe reemplazar personas trabajadoras del régimen general o regímenes especiales, por otras bajo alguna de las modalidades de primer empleo juvenil. Se incluye dentro de los supuestos de reemplazo los casos de contratación de jóvenes bajo alguna modalidad de primer empleo para suplir a personas cesadas sin causa justa o con contratos temporales cuyos contratos no han sido renovados.

De manera excepcional se permite el reemplazo en posiciones dejadas por personas trabajadoras cuando el cese se debió a una decisión voluntaria como renuncia o jubilación, o por situaciones como fallecimiento o discapacidad absoluta y permanente.

Artículo 29.- Desnaturalización

Las modalidades de primer empleo juvenil se consideran relaciones laborales permanentes bajo el régimen común de la actividad privada en los siguientes casos:

- a) Si la persona 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 para cada modalidad.
- b) Si la persona joven sigue laborando luego de cumplidos los veinticinco (25) años. Excepto que por requisito del centro de formación la persona deba iniciar o continuar con la modalidad de primer empleo juvenil tras superar el límite de edad indicado. Esta excepción estará sujeta únicamente el período exigido por el centro de formación y no deberá exceder de dos años.
- c) Cuando se demuestre simulación o fraude a las normas establecidas en la presente Ley.



Artículo 30.- Vigencia

La presente Ley entrará en vigencia desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Derogase la Ley de Modalidades Formativas Laborales en lo que contradiga a la presente Ley, en particular respecto de las modalidades de aprendizaje, prácticas y capacitación laboral juvenil.

Segunda.- Otórguese un plazo de seis (6) meses desde la vigencia de la presente Ley para que los convenios de aprendizaje, prácticas y capacitación laboral juvenil se adapten a las disposiciones contenidas en la presente Ley.

Tercera.- La presente Ley deberá ser reglamentada en un plazo máximo de noventa (90) días por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo con la participación de representantes de organizaciones juveniles representativas de empleadores y trabajadores.


Cuarta.- Reactívese la Mesa de Diálogo Social y Políticas de Promoción del Empleo Juvenil del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo que no deberá exceder de treinta (30) días.


Lima, 13 de octubre de 2016



MARISA GATO



INDIRA ISABEL HUILCA FLORES
Congresista de la República


MARCO ANTONIO ARANA ZEGARRA


MARCO ANTONIO ARANA ZEGARRA
Directivo Portavoz Grupo Parlamentario
El Frente Amplio por Justicia, Vida
Libertad


TANIA PARIONA


Graciano Pacori

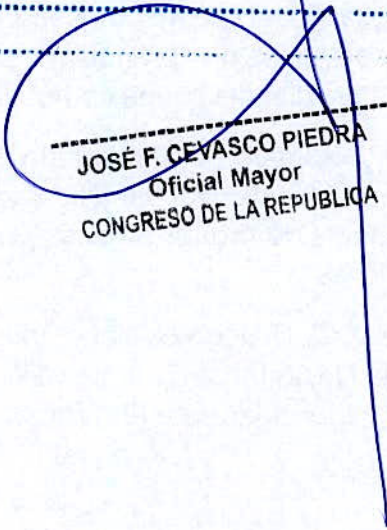

E. Reynaldo Jofre
Congresista


Graciano Pacori

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 19 de OCTUBRE del 2016

Según la consulta realizada, de conformidad con el
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la
República: pase la Proposición N° 410 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

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Según el "Informe Empleo Joven en el Perú 2015"¹, elaborado a partir de la Encuesta Nacional de Hogares 2015 (ENAHOG – 2015) del total de la Población en Edad de Trabajar (PET), 8'037,326 de peruanos eran jóvenes entre los 18 y 29 años (alrededor del 35% de la PET). La población juvenil tiene una menor inserción laboral y menores niveles de protección social que la población adulta. Solamente el 63% de jóvenes tiene cobertura en salud (menos que el promedio nacional) y tan sólo 27% está afiliado a un sistema de pensiones.

Únicamente el 32% de la población juvenil que trabaja tiene una contratación laboral formal (en el caso de las personas adultas es el 49%). Más preocupante es que solamente un 3% de jóvenes tiene una contratación permanente, mientras que en el caso de las personas adultas es el 19%.

El ingreso promedio de la población juvenil ocupada fue de S/. 1,029, es decir S/. 433 menos que la población adulta. En el caso de los varones S/. 1,123 y las mujeres jóvenes S/. 895. El 47% de la población juvenil se dedica únicamente a trabajar, un 11% estudia y trabaja, un 20% solamente estudia, y un 22% ni estudia ni trabaja. Es decir, 1'768,211 de jóvenes ni estudian ni trabajan. Siendo la mayoría mujeres (1'125,255), muchas de ellas con carga familiar incluso siendo adolescentes. La población joven con estudios no universitarios entre 20 y 29 años representa el 88%.

Las personas trabajadoras informales a nivel nacional constituyen el 73% de la población ocupada, es decir, son 11 millones 645 mil, de los cuales 32% son jóvenes. Las y los jóvenes conforman solamente el 22% del empleo formal. La población joven más vulnerable, con empleo informal, es de cerca de tres millones de personas. La mayoría trabaja en microempresas con menos de 10 trabajadores (1,317 millones), son independientes sin calificación 773 mil, trabajadores familiares no remunerados 755 mil, y trabajadoras del hogar 104 mil.

Respecto del caso particular de jóvenes en formación (modalidades formativas laborales), la regulación actual no les otorga derechos que permitan calificar sus actividades como un trabajo digno o decente (en términos de la Organización Internacional del Trabajo). Se les excluye de considerarlos como un régimen laboral, por lo que tienen derechos restringidos, sin acceder a una adecuada protección social. Además, existen indicios que permiten señalar que el nivel de informalidad es más alto que en otros sectores laborales ya que mientras los registros del Ministerio de

¹ Romero, Janet. "Informe Empleo Joven en el Perú". Agosto de 2016. Informe de consultoría elaborado para la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo. 66 pp. Las estadísticas utilizadas en la presente exposición de motivos se sustentan en este informe.

Trabajo muestran que en el año 2013 existían alrededor de 63 mil convenios registrados, a partir de la ENAHO se obtiene que para el mismo año existían más del doble de personas que se declaraban como jóvenes en formación (en las distintas modalidades reconocidas).

Como se observa es necesario el diseño e implementación de políticas públicas que promuevan la formación y contratación laboral de la gran cantidad de jóvenes que se encuentran en condiciones de desempleo, precariedad laboral, desprotección social o que no estudian ni trabajan.

La Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 2012) aprobó el Informe denominado "La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción"² el cual señala que es necesario "adoptar un enfoque multidimensional con medidas para impulsar un crecimiento favorable al empleo y la creación de trabajo decente mediante políticas macroeconómicas, empleabilidad, políticas de mercado de trabajo, iniciativa empresarial juvenil y derechos de los jóvenes, a fin de afrontar las consecuencias sociales de la crisis asegurando al mismo tiempo la sostenibilidad financiera y fiscal".

Asimismo, el referido informe plantea una serie de principios rectores con el objeto de mejorar las condiciones de empleo y vida de las y los jóvenes, en particular los siguientes:

- Tomar en consideración la diversidad de las situaciones nacionales para elaborar un conjunto de políticas multidimensional, coherente y adaptado a cada contexto;
- Incluir el pleno empleo como objetivo esencial de las políticas macroeconómicas;
- Asegurar la coherencia efectiva entre las políticas económicas, de empleo, de educación y formación, y de protección social;
- Promover la participación de las y los interlocutores sociales en la formulación de políticas mediante el diálogo social;
- Adoptar una combinación de políticas bien calibrada que aliente a un número mayor de empleadores/as a invertir y a generar nuevas oportunidades de empleo para la población juvenil;
- Garantizar que todos los programas y políticas respeten los derechos de la población juvenil y tengan en cuenta la dimensión de género.
- Corregir los desajustes entre los puestos de trabajo disponibles y las competencias de las y los jóvenes, que limitan el acceso a las oportunidades de empleo;

² Oficina Internacional del Trabajo (2012). "La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción". Resolución y conclusiones de la 101ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. 19 pp.



- Crear alianzas de colaboración innovadoras con múltiples actores en las que participen los gobiernos, los/as interlocutores sociales, las instituciones educativas, las comunidades y los/as jóvenes;
- Llevar a cabo un seguimiento, una evaluación y una presentación de informes eficaces de las políticas y los programas para fundamentar las intervenciones futuras;
- Los y las jóvenes son parte de la solución. Su voz ha de ser escuchada, su creatividad, aprovechada y sus derechos respetados en las acciones para afrontar la crisis del empleo juvenil.

El actual régimen de prácticas y formación laboral juvenil creado hace más de dos décadas no ha sido mejorado sustancialmente ni adecuado a las actuales necesidades, manteniendo la exclusión de importantes derechos laborales y de la seguridad social. Por ese motivo requiere ser reemplazado por un nuevo régimen de primer empleo digno y productivo que además de reconocer derechos laborales y a la seguridad social, otorgue incentivos reales a las empresas para la contratación juvenil invirtiendo en capacitación y protección social, y mejorando la empleabilidad de las y los jóvenes peruanos.



Asimismo, se ha verificado que existe un alto nivel de informalidad en la aplicación de las modalidades formativas, por lo que se requiere además de una mayor y mejor fiscalización generar incentivos tributarios y a la seguridad social que fomenten la aplicación formal de las modalidades de primer empleo por los empleadores.

Como han destacado recientemente Dema, Díaz y Chacaltana (2015) "El primer empleo, y las condiciones que éste tiene, determinan en buena medida, las trayectorias laborales y personales de los y las jóvenes. Un buen inicio, formal, con buenas condiciones de trabajo, mejora en al menos 50% las condiciones de trabajo en los trabajos posteriores. Y la ventaja se amplía conforme avanza la edad"³.

Asimismo, destacan que si algo se ha aprendido de experiencias de regímenes de primer empleo en otros países es que deben sustentarse en un contexto de diálogo social; y que se debe tener cuidado en no generar incentivos equivocados con posibles efectos de desplazamiento o sustitución de un tipo de trabajador por otro y en evitar posibles tratos discriminatorios contra los y las jóvenes.

Por ello, el presente proyecto de Ley propone modalidades de primer empleo juvenil que combinen el respeto de derechos laborales con incentivos a la

³ Dema, Guillermo; Díaz, Juan José; y Chacaltana, Juan (2015). "¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de primer empleo en América Latina?" Lima. OIT. 47 pp.

capacitación y protección social. Además de prohibir el uso fraudulento de estas modalidades y promocionar la contratación permanente.

El intento de implementación de la Ley N° 30288 (denominada oficialmente "Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social", y más conocida públicamente como "Ley Pulpin"), mostró la debilidad y el rechazo de la aplicación de regímenes discriminatorios en detrimento de los derechos laborales de los jóvenes. El debate, protesta y posterior derogación de la Ley N° 30288 visibilizaron la grave problemática del empleo juvenil, la que requiere de una comprensión adecuada y propuestas de solución concretas, efectivas y realistas.

El presente Proyecto de "Ley de Primer Empleo Digno y Productivo" busca promover la contratación de trabajadores y trabajadoras jóvenes en actividades que además de generar ingresos adecuados promuevan su capacitación para el trabajo, con respeto de sus derechos laborales y seguridad social.

Algunos aspectos destacables de esta iniciativa son el otorgamiento de incentivos reales para las empresas que contraten a jóvenes e inviertan en capacitación. Así como el cofinanciamiento a cargo del Estado en salud y pensiones. El referido proyecto reconoce derechos laborales del régimen general a las y los trabajadores sujetos a alguna modalidad de primer empleo. Se promueve además la contratación permanente de población juvenil mediante beneficios e incentivos para las empresas.



II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL:

La presente iniciativa legislativa tendrá efecto sobre la Ley de Modalidades Formativas Laborales (Ley N° 28518), pues la creación de las modalidades de Primer Empleo Digno y Productivo implican la derogación de la regulación actualmente vigente sobre convenios de aprendizaje, prácticas y capacitación laboral juvenil.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO:

La aprobación de esta Ley promoverá la generación de puestos de trabajo para la población juvenil en mejores condiciones de empleo e ingresos, así como el acceso a seguridad social en salud y pensiones, lo que incrementará su nivel de consumo y bienestar. Asimismo, beneficiará a las empresas que podrán contar con jóvenes capacitados/as que trabajen en condiciones dignas y con incentivos económicos para su contratación.

Estos beneficios compensan los posibles costos que se podrían generar, evitando al Estado incurrir en mayores gastos presentes como futuros derivados de las contingencias de desempleo, enfermedad, discapacidad y vejez.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL



La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes Políticas de Estado: Reducción de la pobreza (Política 10); Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación (Política 11); Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social (Política 13); Acceso al empleo pleno, digno y productivo (Política 14); Promoción y protección de la juventud (Política 16); Búsqueda de competitividad, productividad y formalización de la actividad económica (Política 18) y Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos (Política 28).