

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Período Anual de Sesiones 2016-2017

Señor Presidente:

Ha ingresado para estudio y dictamen de la **Comisión de Trabajo y Seguridad Social**, de conformidad con el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, el **Proyecto de Ley N° 1104/2016-PE** presentado por el Poder Ejecutivo, que promueve la contratación formal de los jóvenes.

I. SITUACIÓN PROCESAL

a. Antecedentes

El **Proyecto de Ley N° 1104/2016-PE** se presentó en el Área de Trámite Documentario con fecha 21 de marzo del 2016 y fue recepcionado en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social con fecha 29 de marzo del 2017.

Cabe señalar que por acuerdo del Consejo Directivo, con fecha 01 de junio del 2017, la referente iniciativa legislativa pasó al conocimiento de la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera, como segunda comisión.

b. Opiniones solicitadas y recibidas

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social mediante Oficios N° 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903-2016-2017/CTSS-CR, solicitó opinión a las siguientes instituciones: Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP, Cámara de Comercio de Lima, Sociedad Nacional de Industrias, Seguro Social de Salud – EsSalud, Confederación General de Trabajadores del Perú, Confederación de Trabajadores del Perú, Central Unitaria de Trabajadores, Central Autónoma de Trabajadores del Perú, respectivamente.

Al momento de elaborar el presente documento, la Comisión ha recibido las siguientes opiniones:

De la Cámara de Comercio de Lima

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

Mediante Carta P/ 85.04.17, de fecha 20 de abril del 2017, suscrita por su Presidente, Mario Mongilardi Fuchs, señala que la propuesta legislativa es viable puesto que busca fomentar la creación de puestos para jóvenes, liberando transitoriamente al empleadores pago de las aportaciones a ESSALUD respecto de los trabajadores contratados; sin embargo, es conveniente se evalúe la forma en que el Estado cubrirá las aportaciones que los empleadores dejen de pagar y asimismo señalan que es necesario precisar que el periodo de prueba de los contratos que se celebren al amparo de esta ley deberá ser de 3 meses.

De la Confederación General de Trabajadores del Perú-CGTP

Mediante Oficio N° 104-2017-CGTP/DD, de fecha 06 de junio de 2017, manifiestan su rechazo a la presente iniciativa, indicando que con la misma se precarizará el sistema de salud pues, se beneficiará a un sector del empresariado a costa de todos los peruanos. Además, no resulta ser una medida que solucione la problemática de la informalidad laboral juvenil, la cual debe pasar por fortalecer las instituciones de fiscalización. Asimismo, indican que una iniciativa de esta naturaleza debe ir acompañada de un mayor sustento y datos estadísticos sobre el impacto del trabajo informal y la falta de fiscalización.

De la Confederación General de Trabajadores del Perú- Coordinadora Sindical Lima Este

Mediante documento de fecha 22 de marzo de 2017, manifiestan su rechazo a esta iniciativa al considerar que beneficiará a las grandes empresas, las cuales podrán contratar temporalmente hasta por tres años a miles de jóvenes, así los puestos sean de naturaleza permanente.

Agregan que el abaratamiento de los costos de mano de obra y subsidio a grandes empresas no reducirá la informalidad del empleo juvenil, pues lo que se requiere es "una política integral por parte del Estado que incluya medidas económicas reactivadoras (no puede aumentarse la producción y por ende contratar más personal sino se amplía la demanda elevando la capacidad adquisitiva de los trabajadores y el pueblo) y medidas de corte arancelario, tributario, financiero, etc dirigido principalmente a los sectores que generan más puestos de trabajo como construcción, turismo, MYPES, industria, etc; agregado a ello, una más efectiva labor de la SUNAFIL lo cual supone incrementar sustancialmente su presupuesto".

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

De la Federación Nacional de Trabajadores Textiles, Confecciones y afines del Perú

Mediante documento de fecha 10 de abril de 2017, solicitan el archivamiento de la presente iniciativa, al señalar que, se está "ante una nueva forma del régimen laboral e exportación donde el común denominador es el carácter temporal indefinido de dichos contratos laborales. Es decir, so pretexto de incorporar a la formalidad laboral a miles de jóvenes se pretende crear un nuevo régimen laboral especial y agrega, a las nueve modalidades contractuales de trabajo según el DL 728, una nueva modalidad de contrato temporal de hasta 3 años".

Asimismo, señalan que "la informalidad laboral especialmente juvenil no se reducirá radicalmente subsidiando a las grandes empresas con los recursos del Estado; por el contrario, se requiere de medidas económicas realmente reactivadoras mediante una audaz y agresiva inversión pública utilizando recursos del Fondo de Estabilización Fiscal; abaratando además los costos de los créditos particularmente para las MYPES (...)"

Por último, indican que la iniciativa promoverá la contratación formal de jóvenes en el sector confección y textiles del sector de exportaciones no tradicionales, en el cual un reducido grupo de grandes empresas concentran la mayor parte de exportaciones del sector.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El Proyecto de Ley N° 1104/2016-PE, tiene por objeto promover la contratación laboral de los jóvenes. Así en su contenido propone:

Artículo 1°.- Objeto de la presente 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 dieciocho (18) y veintinueve (29) años de edad que cumplan con alguna de las aportaciones al Seguro Social de Salud. a) Se incorporen por primera vez al mercado laboral, b) Se encuentren en situación de desempleo por más de seis (06) años consecutivos antes del inicio de la prestación de sus labores; y c) Se encuentren en situación de informalidad laboral.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

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 (03) 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 las Exportaciones No Tradicionales, siempre que el contrato inicial y/o sus respectivas prórrogas aseguren al trabajador un tiempo de permanente mínima de seis (06) 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 al EsSalud.

En tal caso, los empleadores deben efectuar el reintegro de los aportes regulares correspondientes a los trabajadores contratados bajo los alcances

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

de la presente norma, desde la fecha en 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.

Como **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**, se tienen a las siguientes:

PRIMERA.- La presente norma es de carácter permanente, sin perjuicio del periodo máximo establecido para cada contratación. **SEGUNDA.-** Al 31 de diciembre del 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; y, **TERCERA.-** El Poder Ejecutivo reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir de la publicación.

III. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú
- Convenio N° 102 OIT, Convenio Sobre Seguridad Social.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales
- Decreto Supremo N° 007-2005-TR, Reglamento de la Ley sobre modalidades formativas laborales
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
- Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa
- Decreto Legislativo N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente
- Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

- Ley N° 29334, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud
- Decreto Supremo N° 008-2010-SA, Reglamento de la Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud

IV. ANÁLISIS

Beneficiarios del subsidio

La normativa sobre contratación juvenil ha ido evolucionando desde las tres últimas décadas. Así, el 12 de noviembre de 1991, se publicó el Decreto Legislativo N° 728¹ que en su Capítulo II estableció los **Convenios de Formación Laboral Juvenil** como modalidad formativa de contratación de jóvenes entre los 16 y 21 años², en la cual **no se reconocía su condición de trabajadores subordinados**, con la consecuente exclusión del goce de los derechos establecidos para los trabajadores del régimen laboral común. En otras palabras, se trataba de una "*deslaboralización*" de la contratación juvenil.

Posteriormente, mediante Ley N° 28158, Ley sobre modalidades formativas laborales, publicada el 24 de mayo del 2005, se reemplazaron los **Convenios de Formación Laboral Juvenil** por la modalidad de **Convenios de Capacitación Laboral Juvenil**, estableciéndose en su artículo 15° que:

*"Mediante esta modalidad se busca que el joven entre **16 y 23 años**, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica."*

De igual forma, esta modalidad formativa está excluida del ámbito de aplicación de las normas laborales, por lo que los jóvenes trabajadores contratados bajo esta modalidad no percibían ningún beneficio laboral.

Se puede observar que en el Perú, existen normas laborales que permiten la contratación de jóvenes bajo modalidades formativas sin que gocen de ningún derecho, desconociendo así su condición de trabajadores dependientes, continuando con el proceso de **deslaborizan** del trabajo juvenil.

¹ Posteriormente mediante Decreto Legislativo N° 855 del 04.10.1996 se dispuso la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados "Ley de Formación y Promoción Laboral" (D.S. N° 002-97-TR) y "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" (D.S. 003-97-TR).

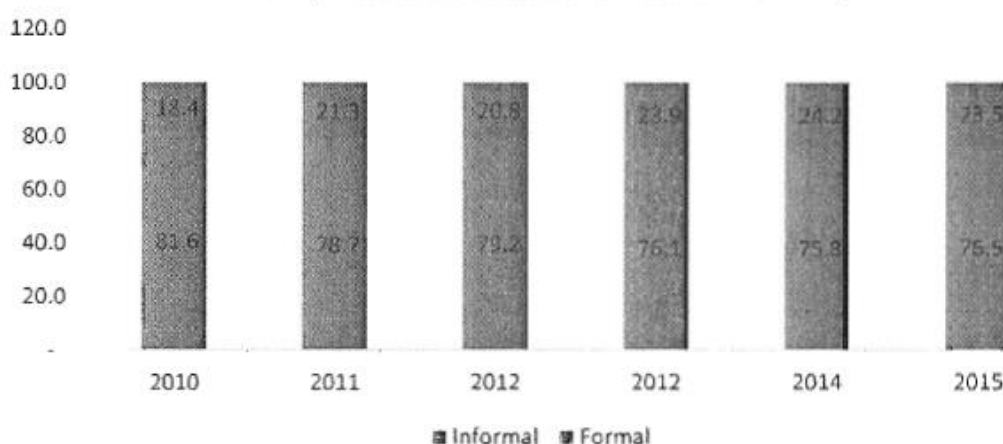
² Mediante Ley N° 26153 se amplió la edad hasta los 25 años.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

Sin embargo, según las propias cifras elaboradas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, mostradas en la exposición de motivos de su iniciativa legislativa, la tasa de informalidad laboral alcanza el 72% de la Población Económicamente Activa (PEA) y de ésta, el 76.5% está compuesta por jóvenes, por lo que la informalidad laboral es fundamentalmente juvenil.

Es decir, pese a la existencia de normas que establecen un costo laboral de prácticamente "cero" en materia de contratación juvenil, éstas no ha tenido un impacto positivo en la reducción de la informalidad laboral juvenil.

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 (ENAH) 2015.
Elaborado: MTPE - DGPE

En cuanto al sector donde se encuentra ubicada la informalidad laboral juvenil en el Perú, la mayor tasa se concentra en las Micro y Pequeña Empresas, en adelante MYPES.

Según cifras de la Sociedad de Comercio Exterior del Perú - COMEX, estas empresas emplean al 47% de la Población Económicamente Activa (PEA) y la mayor cantidad de ellas (85%) son informales. Un dato adicional es que la distribución de fuerza laboral en las MYPES está en un 99% comprendida en las microempresas.

Por lo tanto, la conclusión a la que podemos arribar es que si bien la mayoría de jóvenes se encuentra en la informalidad laboral (76.5%), también debemos decir que la gran mayoría de esta se concentra en las MYPES, y más precisamente, en la **microempresa**.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

Al respecto, debido a la estructura económica del Perú, las MYPES han sido un sector donde se ha venido estableciendo una serie de beneficios tributarios y laborales a fin de promover su crecimiento. Así, mientras por un lado se le han ido concediendo beneficios, por otro lado, respecto a la pequeña empresa, se ha ido ampliando su ámbito de definición, al grado que actualmente se encuentra desnaturalizado. A manera de resumen tenemos el siguiente cuadro:

	PUBLICACION	CANTIDAD DE TRABAJADORES		VENTAS ANUALES	
		MICRO	PEQUEÑA	MICRO	PEQUEÑA
D. Leg. N° 7053	08.11.1991	10	20	12 UITs	25 UITs
Ley N° 27268	27.05.2000	10	40	100 UITs	200 UITs
Ley N° 28015	03.07.2003	10	50	150 UITs	850 UITs
D. Leg. N° 1086	28.06.2008	10	100	150 UITs	1700 UITs
Ley N° 30056	02.07.2013	-	-	150 UITs	1700 UITs

Nótese que el ámbito de definición de la pequeña empresa se ha ampliado al grado que se estaría considerando como "pequeña" empresa a aquellas que tienen ventas anuales entre los S/. 592 500.00 (150 UITs) hasta los **S/. 6 715 000.00 (1700 UITs)**. Esta definición resulta de por sí sumamente cuestionable puesto que se estaría considerando como pequeña empresa aquellas que generan más de **6 millones de soles**.

En cuanto a las materias laborales y previsionales de las MYPES, el derogado Decreto Legislativo N° 705 no hizo referencia alguna a estos temas. Es a través del artículo 27 de la Ley N° 27268 que, por primera vez, se estableció que los trabajadores de las MYPE son afiliados regulares o potestativos al Seguro Social de Salud ESSALUD. Posteriormente con la Ley N° 28015 se establece un **Régimen Laboral Especial** para las MYPES, en la que se reconoce, entre otros, derechos referentes al régimen común.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

Este régimen laboral ha sido materia de diversas modificaciones hasta la fecha, las cuales podríamos resumir en el siguiente cuadro:

	REGIMEN ESPECIAL MYPE CUADRO COMPARATIVO ⁴	
	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
REMUNERACION	RMV (S/. 850.00)	RMV (S/. 850.00)
	CON ACUERDO DEL CNT PODRÁ SER MENOR	
JORNADA DE TRABAJO	8 HORAS	8 HORAS
HORARIO DE TRABAJO	NORMATIVA RLC Horario Nocturno: No se aplicará sobretasa del 35%	NORMATIVA RLC Horario Nocturno: No se aplicará sobretasa del 35%
TRABAJO EN SOBRETUENDPO	NORMATIVA RLC	NORMATIVA RLC
DESCANSO SEMANAL	NORMATIVA RLC	NORMATIVA RLC
DESCANSO VACACIONAL	15 DIAS Puede reducirse a 7, previa compensación	15 DIAS Puede reducirse a 7, previa compensación
DESCANSO EN DIAS FERIADOS	NORMATIVA RLC	NORMATIVA RLC
INDEMNIZACION POR DESPIDO	10 Remuneraciones diarias por cada año completo de servicios hasta un máximo de 90	20 Remuneraciones diarias por cada año completo de servicios hasta un máximo de 120
S.C.T.R.	No aplica	Ley N° 26790
SEGURO DE VIDA	No aplica	D. Leg. N° 688
DERECHOS COLECTIVOS	conforme a la LRCT	conforme a la LRCT
PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES	No aplica	D. Leg. N° 892
C.T.S.	No aplica	15 remuneraciones por cada año, hasta un máximo de 90
GRATIFICACIONES LEGALES	No aplica	1/2 remuneración
ASEGURAMIENTO EN SALUD	Régimen Semicontributivo del SIS	Asegurados Obligatorios ESSALUD
SISTEMA DE PENSIONES	Los trabajadores y conductores podrán (carácter voluntario) afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP). Aquellos que no se encuentran afiliados o sean beneficiarios de algún régimen previsional, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales (SPS). El SPS es de carácter obligatorio para los trabajadores y conductores de la microempresa que no superen los cuarenta (40) años de edad y es de carácter facultativo para aquellos que tengan más de cuarenta (40) años de edad.	Los trabajadores deberán (carácter obligatorio) afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP).

⁴ Por Decreto Legislativo N° 1086 se estableció que este régimen laboral y previsional era de naturaleza permanente.

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

Una de las omisiones advertidas es la referida a señalar que la mayor parte de la informalidad laboral se concentra en la **Micro Empresa**, información que resulta de suma importancia por cuanto de un análisis sistemático del ordenamiento jurídico podemos llegar a concluir que el Proyecto de Ley del Poder Ejecutivo, tal como está planteado, no favorecerá a la mayor cantidad de trabajadores jóvenes que se encuentran en la informalidad laboral.

Al respecto, esta iniciativa plantea el subsidio a las empresas que contraten jóvenes, respecto del 9% de sus aportaciones al Seguro Social de Salud – EsSalud; sin embargo, este planteamiento normativo estaría excluyendo dentro de su ámbito de aplicación a las **Micro Empresas**, puesto que de conformidad con lo establecido en el artículo 63° del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, los trabajadores de la Micro Empresa son afiliados al régimen semicontributivo del Seguro Integral de Salud – SIS, por lo que no se encuentran comprendidas dentro del ámbito de aplicación previsto en el artículo 3° de la propuesta normativa.

Por lo tanto, se deduce que se pretende formalizar la contratación juvenil subsidiando **a las grandes y medianas empresas** respecto de sus aportaciones al EsSalud; excluyendo a las **microempresas** puesto que ellas aportan al Sistema Integral de Salud – SIS; sin tomar en consideración que es en la **microempresa** donde se concentra el mayor porcentaje de la informalidad juvenil. Por ello, el subsidio en referencia tendrá como beneficiarias a las grandes y medianas empresas, lo cual no resulta necesario ni oportuno toda vez que estas se encuentran en capacidad suficiente de contratación laboral sin requerir subsidio alguno.

“Cambio generacional”

Se ha identificado que el subsidio que contiene la iniciativa legislativa del Poder Ejecutivo se encuentra dirigida a favorecer a las grandes y medianas empresas.

Ahora bien, con la finalidad de verse favorecidos con personal al cual no tendrán que cubrirle el costo del seguro social de salud, se podrían estimular las medidas de “cambio generacional”, es decir, despedir a personal contratado antes de la dación de la Ley (a quienes se encuentra obligado a pagarles seguro de salud), por trabajadores jóvenes cuyo seguro social será subsidiado por el Estado.

Esto se puede evidenciar del contenido del artículo 6 del mismo proyecto se señala que “para acceder o mantener el beneficio, las empresas deben MANTENER o INCREMENTAR de forma anual el número y valor de su

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

planilla". Aun cuando el proyecto de ley señala que no se busca reemplazar personal antiguo, lo cierto es que en un escenario laboral de alta inestabilidad con contratos temporales como lo tiene el Perú, la vocación prohibitiva caería en saco roto puesto el empleador podría valerse de los ceses por "termino de contrato" para reemplazar el personal antiguo por el personal nuevo con el fin de beneficiarse del subsidio, sin necesidad de incrementar el número y valor de la planilla ya que sólo basta con mantenerla.

Incapacidad de fiscalización laboral

No existe modo alguno que lo propuesto por el Poder Ejecutivo pueda ser fiscalizado correctamente, toda vez que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, encargada de promover y fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo y la formalización de los trabajadores, afronta una severa crisis y evidencia un descuido presupuestal.

No se pueden realizar inspecciones laborales en 14 de las 25 regiones del Perú, toda vez que no existen intendencias en dichas zonas y en las que existen, no se encuentran debidamente implementadas.

Solo se cuenta con 390 inspectores trabajando en todo el país, cuando se requiere más de 2000. Esta carencia de personal ha llevado a que la SUNAFIL no pueda fiscalizar efectivamente a las gran y mediana empresa formal donde según cifras se concentra el 25% de la informalidad laboral.

También se tiene conocimiento del incumplimiento de compromisos salariales de dicha institución con sus trabajadores, como el caso del bono por función inspectiva que se les adeuda a los trabajadores por estar prohibidos de realizar otras funciones.

Frente a esta crisis, es evidente que actualmente se cuenta con una institución de función netamente fiscalizadora, como lo es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que no puede cumplir con su función por los motivos expuestos precedentemente, y por ende, se completaría un circuito nefasto, en el que las grandes y medianas empresas, aparte de verse favorecidas con el subsidio que se les pretende otorgar, podrían incorporar a trabajadores subsidiados despidiendo a los que no lo son, sin que exista control alguno para tal extremo.

Empleo digno a favor de los trabajadores jóvenes

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

Otro elemento de análisis reside en el hecho que la iniciativa legislativa no responde a una política de empleo juvenil no se puede fomentar la formalización laboral juvenil si al mismo tiempo no se brinda una protección para que el trabajador formalizado tenga un empleo digno, puesto que, una vez vencido el plazo del subsidio a favor del trabajador, sea reemplazado por otro con condiciones de subsidiado.

Del mismo modo, la iniciativa legislativa transgrede el principio del tripartismo en el cual se basa la OIT, a partir de su Convenio 104, para formular sus políticas sobre asuntos laborales. La aplicación de dicho principio al Convenio N° 102, sobre la Seguridad Social, genera que los regímenes de seguridad social deban ser administrados de manera tripartita, es decir, de forma conjunta por gobiernos, empleadores y trabajadores. Por tanto, la presente iniciativa genera una suerte de ruptura del indicado principio, pues excluye de la administración de la seguridad social al sector de los empleadores, impidiendo el diálogo social de estos con el gobierno y los empleadores sobre la materia.

En este mismo orden, no existe mecanismo alguno referente al porvenir del trabajador que dejó el subsidio, y si no se trabaja en este campo, como omisión que se advierte en la iniciativa legislativa, nuevamente devendría el trabajador subsidiado en regresar al desempleo e informalidad.

Incremento de deuda del Estado al Seguro Social de Salud – ESSALUD

De acuerdo a diversos medios de comunicación, la deuda que mantiene el Estado con el Seguro Social de Salud – EsSalud, ascendería a más de 2 mil millones de soles⁵. A mayor abundamiento debemos precisar que en el 2015 EsSalud informó que la deuda tributaria a su favor era de 4, 248 millones, de los cuales 2,881 millones corresponde al sector privado y 1, 367 millones al sector público.

Si tenemos en cuenta que la ejecución de la propuesta legislativa ascendería a 70 millones de soles anuales que el Estado se compromete a pagar al Seguro Social de Salud, vamos a incorporarnos en un círculo vicioso del cual nunca se podrá honrar la deuda que se tiene con dicha institución, favoreciéndose de todo esto, como se ha explicado precedentemente, a las medianas y grandes empresas.

⁵ <http://larepublica.pe/31-01-2013/essalud-no-puede-cobrar-deuda-de-tres-mil-millones-estado-y-sector-privado>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

Costo al erario nacional



De conformidad con lo mencionado en el análisis costo beneficio del Proyecto de Ley del Poder Ejecutivo, el costo que ascendería la implementación de lo dispuesto por la Ley ascendería a 70 millones de soles aproximadamente, que procede del erario nacional, y por ende de todos los peruanos, vale decir, que con este monto de naturaleza anual, se estaría subvencionando el seguro de salud de los trabajadores para que sean contratados por medianas y grandes empresas, situación que se contrapone contra toda norma presupuestal y política pública laboral, por lo que amerita la opinión negativa de la Comisión.

V. CONCLUSIÓN


Por todas estas consideraciones, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto por el literal c) del artículo 70 del Reglamento del Congreso, recomienda por **MAYORÍA/UNANIMIDAD** de los presentes, la **NO APROBACIÓN** del Proyecto de Ley 1104/2016-PE, Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes, y su consecuente archivamiento.

Salvo distinto parecer
Dese cuenta
Sala de Comisión
Lima, junio de 2017

MESA DIRECTIVA

	<p>HERNANDO ISMAEL CEVALLOS FLORES Presidente Frente Amplio por Justicia Vida y Libertad</p> <p>.....</p>
	<p>CARLOS DOMÍNGUEZ HERRERA Vicepresidente Fuerza Popular</p> <p>.....</p>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
 Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

	<p> SEGUNDO TAPIA BERNAL Secretario Fuerza Popular </p> <p>.....</p>
---	--



MIEMBROS TITULARES

	<p> BOCANGEL WEYDERT, GUILLERMO AUGUSTO Fuerza Popular </p> <p>.....</p>
	<p> GARCÍA JIMÉNEZ, MARITZA MATILDE Fuerza Popular </p> <p>.....</p>
	<p> HUILCA FLORES, INDIRA ISABEL Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad </p> <p>.....</p>
	<p> LESCANO ANCIETA, YONHY Acción Popular </p> <p>.....</p>




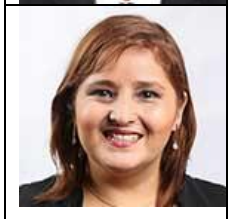
Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
 Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

	<p>LETONA PEREYRA, MARÍA ÚRSULA INGRID Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>LÓPEZ VILELA, LUIS HUMBERTO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>MULDER BEDOYA, MAURICIO Célula Parlamentaria Aprista</p> <p>.....</p>
	<p>OLIVA CORRALES, ALBERTO EUGENIO Peruanos Por El Kambio</p> <p>.....</p>
	<p>RAMÍREZ TANDAZO, BIENVENIDO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>SALAZAR DE LA TORRE, MILAGROS EMPERATRIZ Fuerza Popular</p> <p>.....</p>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

	<p>SHEPUT MOORE, JUAN Peruanos Por el Cambio</p> <p>.....</p>
	<p>VÁSQUEZ SÁNCHEZ, CÉSAR HENRY Alianza Para El Progreso</p> <p>.....</p>

MIEMBROS ACCESITARIOS

	<p>APAZA ORDOÑEZ, JUSTINIANO RÓMULO Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad</p> <p>.....</p>
	<p>CURRO LÓPEZ, EDILBERTO Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad</p> <p>.....</p>
	<p>ZEBALLOS PATRÓN, HORACIO Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad</p> <p>.....</p>
	<p>ARIMBORGO GUERRA, TAMAR Fuerza Popular</p> <p>.....</p>

Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1104/2016-PE,
Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes

	<p>MANTILLA MEDINA, MARIO FIDEL Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>MONTEROLA ABREGÚ, WULIAM ALFONSO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>SARMIENTO BETANCOURT, FREDDY FERNANDO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>USHÑAHUA HUASANGA, GILDER AGUSTÍN Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>YIKA GARCÍA, LUIS ALBERTO Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
	<p>OLAECHEA ÁLVAREZ CALDERÓN, PEDRO CARLOS Peruanos Por el Kambio</p> <p>.....</p>
	<p>ZEBALLOS SALINAS, VICENTE ANTONIO Peruanos Por el Kambio</p> <p>.....</p>