

Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Período Anual de Sesiones 2017-2018

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, así como el **Proyecto de Ley N° 1868/2017-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Fuerza Popular.

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 recibido 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.

El **Proyecto de Ley N° 1868/2017-CR**, se presentó en el Área de Trámite Documentario con fecha 12 de setiembre del 2017 y fue recibido en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social con fecha 13 de setiembre del 2017.

b. Opiniones solicitadas y recibidas

Proyecto de Ley N° 1104/2016-PE

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

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

**Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.**

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 CONFIEP

Mediante carta CONFIEP PRE-136/17, de fecha 6 de setiembre de 2017, manifiesta opinión favorable al objetivo del proyecto de ley en el sentido que busca generar y promover empleo formal entre la población joven del país a través de incentivos a los empleadores como el crédito del 100% respecto a las aportaciones regulares al Seguro Social de Salud.

De la Sociedad Nacional de Industrias

Mediante carta GL-SIN/032-2017, de fecha 17 de agosto de 2017, por la cual manifiesta que la iniciativa se dirige efectivamente hacia el incremento de la formalidad laboral, dado que genera incentivos para la contratación laboral de los jóvenes, grupo etario de mayor vulnerabilidad de la PEA.

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

**Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.**

a ello, una más efectiva labor de la SUNAFIL lo cual supone incrementar sustancialmente su presupuesto”.

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.

Proyecto de Ley N° 1868/2017-CR

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social mediante Oficios N° 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515 - 2017-2018/CTSS-CR, solicitó opinión a las siguientes instituciones: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Confederación General de Trabajadores del Perú, Confederación de Trabajadores del Perú, Central Unitaria de Trabajadores, Central Autónoma de Trabajadores del Perú, Seguro Social de Salud – EsSalud, Ministerio de Economía y Finanzas, Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP y Sociedad Nacional de Industrias, respectivamente.

Al momento de elaborar el presente documento, la Comisión no ha recibido aún las opiniones.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El Proyecto de Ley N° 1104/2016-PE, tiene por objeto promover la contratación laboral de los jóvenes de tal forma lograr la inserción en el mercado laboral formal a través del otorgamiento de créditos a favor del empleador respecto de las aportaciones al Seguro Social de Salud.

**Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.**

La proposición legislativa tiene nueve artículos y tres disposiciones complementarias y finales.

Se propone 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.

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.

Los empleadores que contraten formalmente jóvenes que cumplan con alguna de las condiciones establecidas 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.

El crédito aplica para los trabajadores señalados en el artículo 2 de la proposición 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.

Para acceder y conservar el beneficio regulado, 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.

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el acceso y/o conservación del beneficio para la contratación de los trabajadores 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 desde la fecha en que se produjo el incumplimiento.

Los trabajadores contratados 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.

**Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.**

La implementación de 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.

El **Proyecto de Ley N° 1868/2017-CR**, propone un Ley de inclusión laboral que denomina “Pro Joven” que tiene por objeto fomentar la inserción de jóvenes en el mercado laboral formal y estimular la mejora de la productividad laboral de dichos jóvenes en sus puestos de trabajo a través del otorgamiento de incentivos al empleador que permitan reducir el costo de las aportaciones a Essalud, así como la capacitación y formación laboral de los jóvenes.

La proposición legislativa tiene diez artículos y tres disposiciones complementarias y finales.

Se propone la contratación de trabajadores entre dieciocho y veintinueve años de edad, cuyo monto de remuneración mensual no exceda de una UIT y que cumplan con alguna de las siguientes condiciones: a) se incorporen por primera vez al mercado laboral, b) se encuentren en situación de desempleo por más de seis meses consecutivos antes del inicio de la prestación de sus labores y c) se encuentren en situación de informalidad laboral.

Se aplica los incentivos a las actividad empresarial de la micro y pequeña empresa, así como a las demás empleadoras de actividad empresarial privada obligadas a realizar aportes a Essalud por los trabajadores que contraten.

El incentivo que se propone es un crédito equivalente al 100% respecto de las aportaciones regulares a Essalud correspondiente a los jóvenes trabajadores que contraten. Este crédito no otorga derecho a devolución y no podrá ser transferido a terceros.

Se propone, también, un incentivo para la capacitación de los jóvenes que contraten los empleadores que consiste en un crédito contra el impuesto a la renta equivalente al monto desembolsado para el pago de la capacitación de los trabajadores contratados, bajo ciertas condiciones.

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

**Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.**

- 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.
- 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

Conforme lo señala la exposición de motivos de los proyectos de ley materia del estudio, el objetivo de las propuestas es establecer medidas para el fomento de la inserción de jóvenes en el mercado laboral formal mediante incentivos para la contratación formal de jóvenes. Este objetivo se encuentra alineado con las políticas nacionales establecidas en el Acuerdo Nacional en el eje Equidad y Justicia Social, Política No. 14 referida al Acceso al Empleo, Digno y Productivo, que tienen, entre otros, los siguientes objetivos:

“(a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas

Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.

tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales;....”

De igual manera, en cuanto al eje Competitividad del País, las proposiciones están alineadas con la Política 18 del Acuerdo Nacional referida a la Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica. Dicha política establece objetivos concretos entre los que se encuentra específicamente en el objetivo (b): *“garantizar un marco legal que promueva la formalización y competitividad de la actividad económica”*.

Posteriormente, mediante Ley N° 28518, 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.”

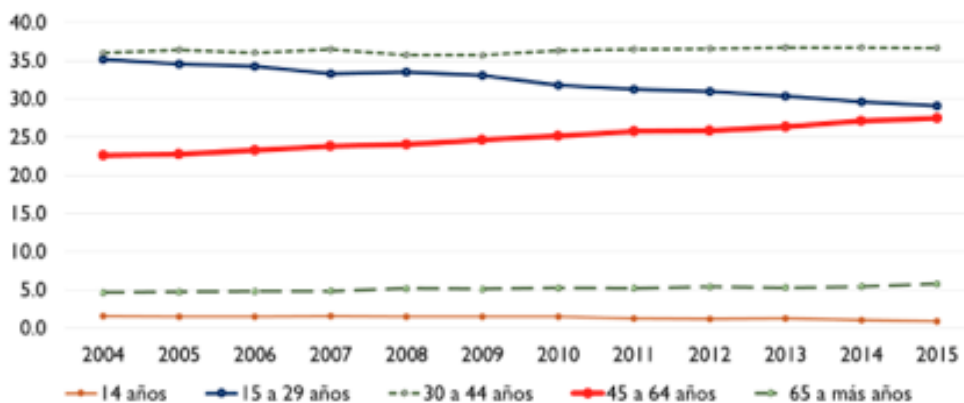
De igual forma, esta modalidad formativa está excluida del ámbito de aplicación de las normas laborales, por lo que los jóvenes trabajadores contratados bajo esta modalidad no percibían ningún beneficio laboral.

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 deslaboralización del trabajo juvenil.

El siguiente cuadro muestra la distribución del PEA según rango de edad en donde se puede observar que la PEA entre 15 y 29 años disminuye en el periodo comprendido entre el años 2004 al 2015 de manera sostenida contrariamente con la PEA entre 45 a 64 años que aumenta.

Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.

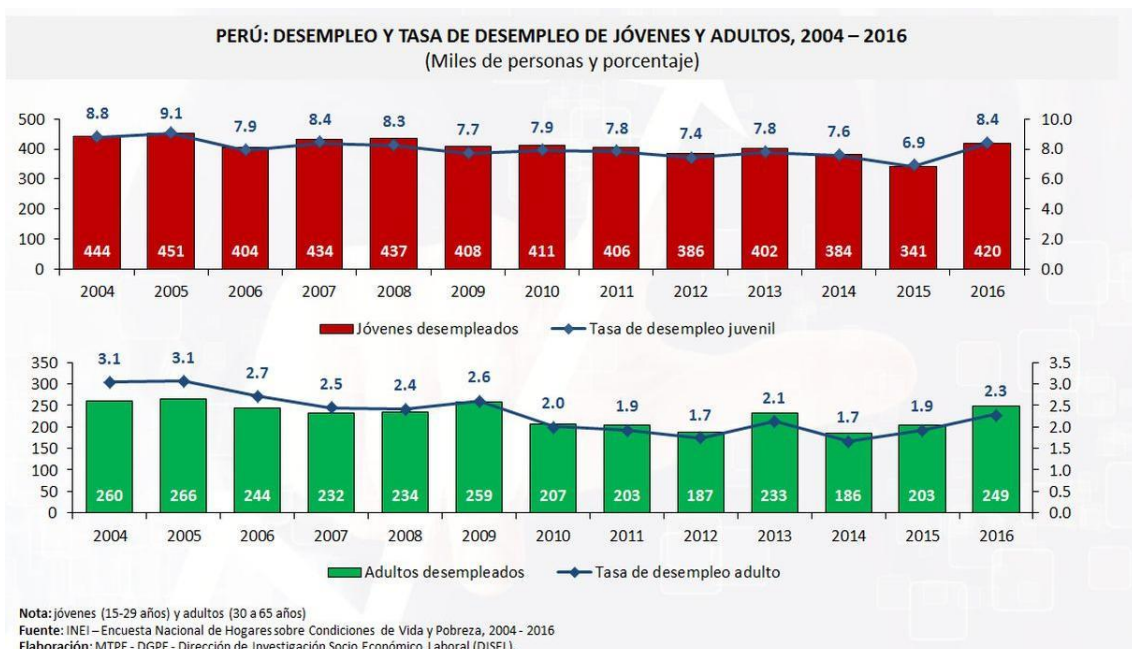
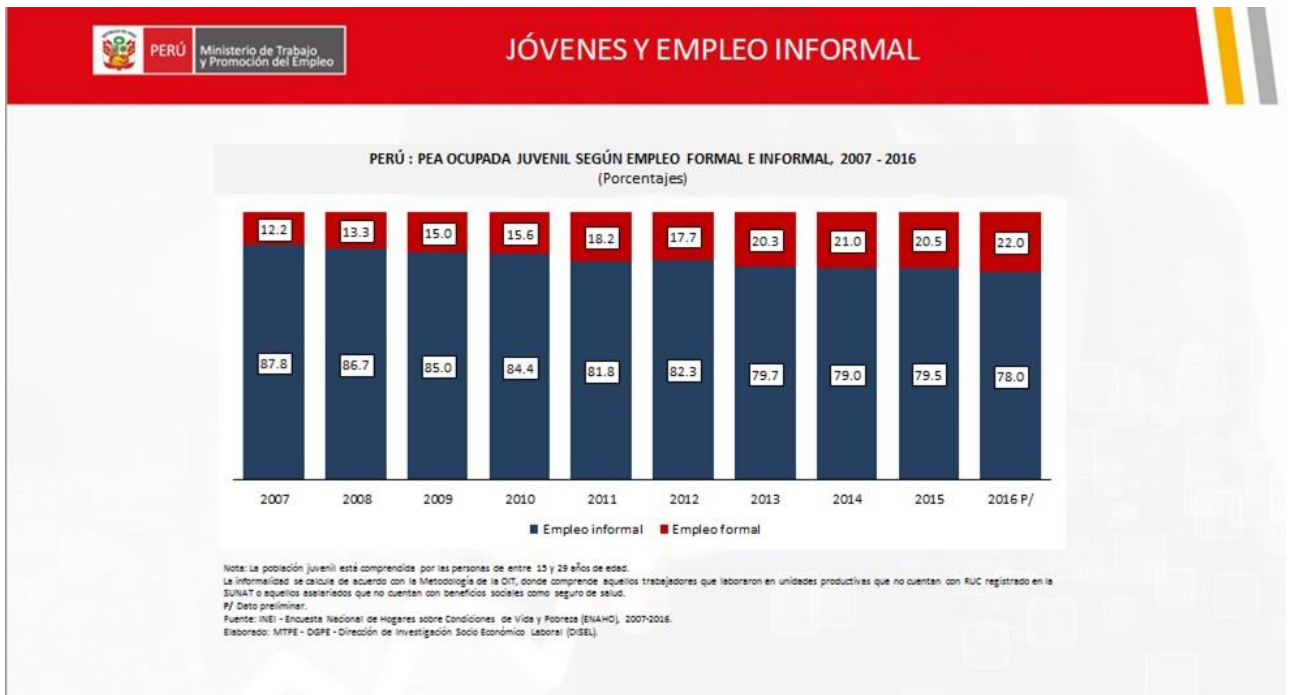
Perú: distribución de la PEA ocupada, según rango de edad, 2004 - 2015



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.

El siguiente cuadro del MTPE muestra que el empleo formal a crecido respecto del informal, pasando de 12.2% el 2007 a 22% en el 2016.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1104/2016-PE y 1868/2017-CR, Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes.



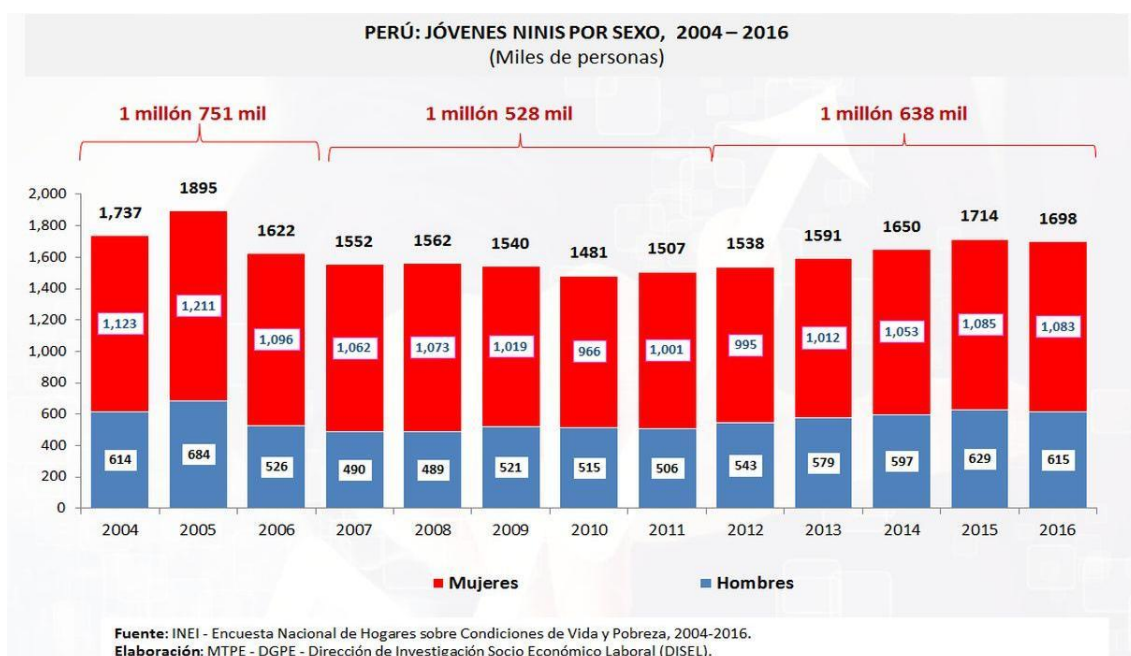
De acuerdo al ámbito de aplicación establecido en el Proyecto de Ley Juvenil, la norma solo podría beneficiar a un segmento de la población de jóvenes NINI,

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1104/2016-PE y 1868/2017-CR, Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes.

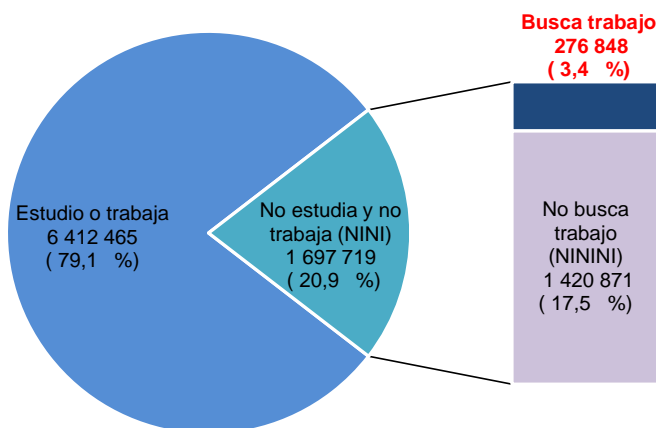
específicamente, a los que se encuentran en condición de desempleo por más de 6 meses consecutivos antes del inicio de sus labores.

En este sentido, en el 2016, el 20,9% de los jóvenes de 15 a 29 años de edad no estudian y no trabajan (NINI), de los cuales el 3,4% buscan activamente un empleo; es decir, se encuentran desempleados. Si se asume, que todo este grupo de jóvenes estuvieron más de 6 meses desempleado; entonces, existiría alrededor de 277 mil jóvenes NINIs que la ley potencialmente podría beneficiar.

Los siguientes cuadros muestran los jóvenes NINIS por sexo y la población juvenil por condición de estudio y trabajo (2016)



PERÚ: POBLACIÓN JUVENIL POR CONDICIÓN DE ESTUDIO Y TRABAJO, 2016



**Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.**

Nota: La población joven está conformada por las personas de 15 a 29 años de edad.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares 2016.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

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**.

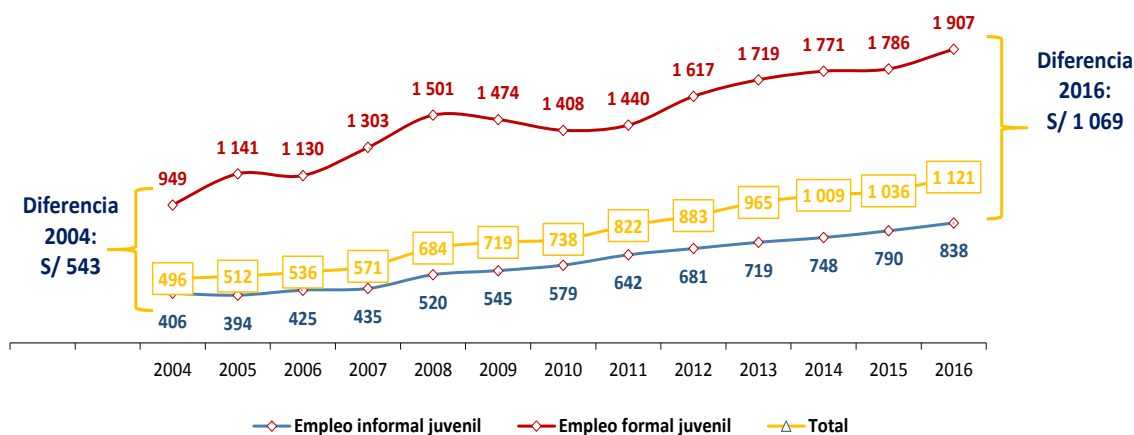
El siguiente cuadro muestra las diferencias salariales entre los jóvenes con empleo formal y con empleo informal. El ingreso promedio laboral de los trabajadores jóvenes informales se ha incrementado S/ 433 en el 2016 en comparación al 2004. En el caso del ingreso laboral de los trabajadores jóvenes formales, el incremento absoluto fue más del doble (S/ 958) para similar periodo.

En términos relativos el crecimiento del ingreso laboral de los trabajadores jóvenes informales fue de 106,6% y en el caso de los trabajadores jóvenes formales fue de 101%. Ambos han crecido a un ritmo de 6,3% por año en promedio.

La diferencia de los ingresos entre trabajadores jóvenes formales e informales se ha incrementado puesto que en el 2004 era de S/ 543 a favor de los formales y en el 2016 esa diferencia se duplicó (S/ 1 069).

**PERÚ: INGRESO LABORAL PROMEDIO MENSUAL DE LA PEA OCUPADA JUVENIL CON EMPLEO
FORMAL E INFORMAL, 2004-2016
(Soles)**

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1104/2016-PE y 1868/2017-CR, Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes.



Fuente: INEI –ENAHO 2004-2016.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por otro lado, 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:

NORMA	PUBLICACION	CANTIDAD DE TRABAJADORES		VENTAS ANUALES	
		MICRO	PEQUEÑA	MICRO	PEQUEÑA
D. Leg. N° 705	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

Fuente: elaboración propia

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/. 607,500 (150 UITs) hasta los **S/. 6,885 000.00 (1700 UITs)**. Esta definición resulta de por sí sumamente cuestionable puesto

**Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.**

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.

Mediante oficio 3837-2017-MTPE/4, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, frente a la pregunta ¿Cuántas empresas que se encuentran registradas bajo el régimen de Micro y Pequeña empresa (D.Leg. No. 1086) aportan a ESSALUD?, responde que en total 140 mil 533 empresas bajo el régimen de micro o pequeña empresa, registradas en el Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa, aportan a EsSalud por concepto de seguridad social de sus trabajadores.

Se precisa que el 96,2% de estas empresas (137 mil 733) aportan a EsSalud de forma exclusiva, mientras que el 2% empresas (2 mil 800) aportan simultáneamente a EsSalud y al seguro facultativo del SIS.

En el mismo informe, señala que un total de 298 mil 571 trabajadores de la micro y pequeña empresa tienen acceso al seguro de EsSalud como mínimo, este número representa el 95.5% de los trabajadores formales de este tipo de empresas. Se precisa que 296 mil 346 trabajadores (94.7%) sólo tienen acceso al seguro de salud brindado por EsSalud y 2 mil 225 trabajadores (0.8%) cuenta con una cobertura adicional complementaria al seguro brindado de EsSalud, tales como EPS y otros seguros de salud privados.

En ese sentido, la pregunta es si el subsidio del 9% que propone los proyectos de ley materia de análisis, beneficiaría a las MYPE.

La respuesta del MTPE es que todos los empleadores de la actividad privada sin distinción, siempre que contraten trabajadores jóvenes que cumplan con el perfil propuesto en los proyectos y cuyos respectivos contratos de trabajo tengan duración indeterminada o que ésta sea igual o mayor a 6 meses, así estén las pequeñas y micro empresas inscritas o no en el REMYPE.

Respecto de la capacitación de jóvenes trabajadores, el MTPE, mediante oficio No. 4018-2017-MTPE/4, señala que la legislación vigente establece mecanismos para acceder a la capacitación que pueden ser empleados para beneficiar a los jóvenes. El primer mecanismo consiste en otorgar un incentivo económico a la micro, pequeña y mediana empresas que invierten en la capacitación de sus trabajadores, lo que está establecido en la Ley No. 30056 y consiste en un crédito tributario contra el impuesto a la renta de tercera categoría hasta por el valor del 1% del total de su planilla de pagos.

**Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.**

El segundo mecanismo está contemplado en la Ley No. 28518, que regula la modalidad formativa de Capacitación Laboral Juvenil, esta modalidad permite al empleador brindar capacitación teórica y práctica al joven beneficiario, conforme a un Plan de Capacitación elaborado específicamente para la actividad que desarrollará.

La data estadística es la levantada por la Encuesta Nacional de Empresas (ENE) del 2015 en la que se da cuenta que de 42 de cada 100 empresas cuentan con personal que recibieron algún tipo de capacitación. Cerca del 40% indicaron que la capacitación que recibió el personal fue financiada totalmente por ellas.

Análisis costo beneficio

De conformidad con lo mencionado en el análisis costo beneficio del Proyecto de Ley del Poder Ejecutivo, durante los 12 primeros meses de vigencia de la norma se estima una inserción de 50 mil jóvenes en puestos de trabajo formales y el costo que ascendería la implementación de lo dispuesto por la Ley ascendería 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.

Como lo indica el MTPE¹, el proyecto de Ley tiene como objetivo reducir el desempleo juvenil, insertar al joven a un empleo formal, y de ese modo formalizar la relación laboral, dándole así mayor empleabilidad que le permita tener una trayectoria de empleo decente en el futuro. Se ha estimado que aproximadamente 50 mil jóvenes serían contratados en el primer año. El crédito propuesto cubre el 100% de la aportación del empleador al seguro de salud (9%), lo que reduciría automáticamente el coste laboral en ése porcentaje. De ese modo, se tiene un instrumento de corto plazo que reducirá los costos de contratación de los jóvenes en relación a los adultos para los diferentes regímenes laborales que pudieran usar las empresas al contratar a jóvenes desempleados o en la informalidad.

En ese sentido, se señala que por ejemplo en el caso de las microempresas el costo laboral mensual, a parte de la remuneración, que pagan (seguro de salud, vacaciones)² representa el 14% respecto a una Remuneración Mínima Vital (RMV), cual se reduciría a 5% si contrata jóvenes; y en el caso de la pequeña empresa bajaría de un sobrecosto de 27% a 18%. En el caso, del régimen general, la reducción del sobrecosto sería de 46% a 37% respecto a la RMV. Estas rebajas en costos incentivarían relativamente más a las micro y pequeñas

¹ Oficio No. 4018-2017-MYPE/4, 26 de setiembre de 2017.

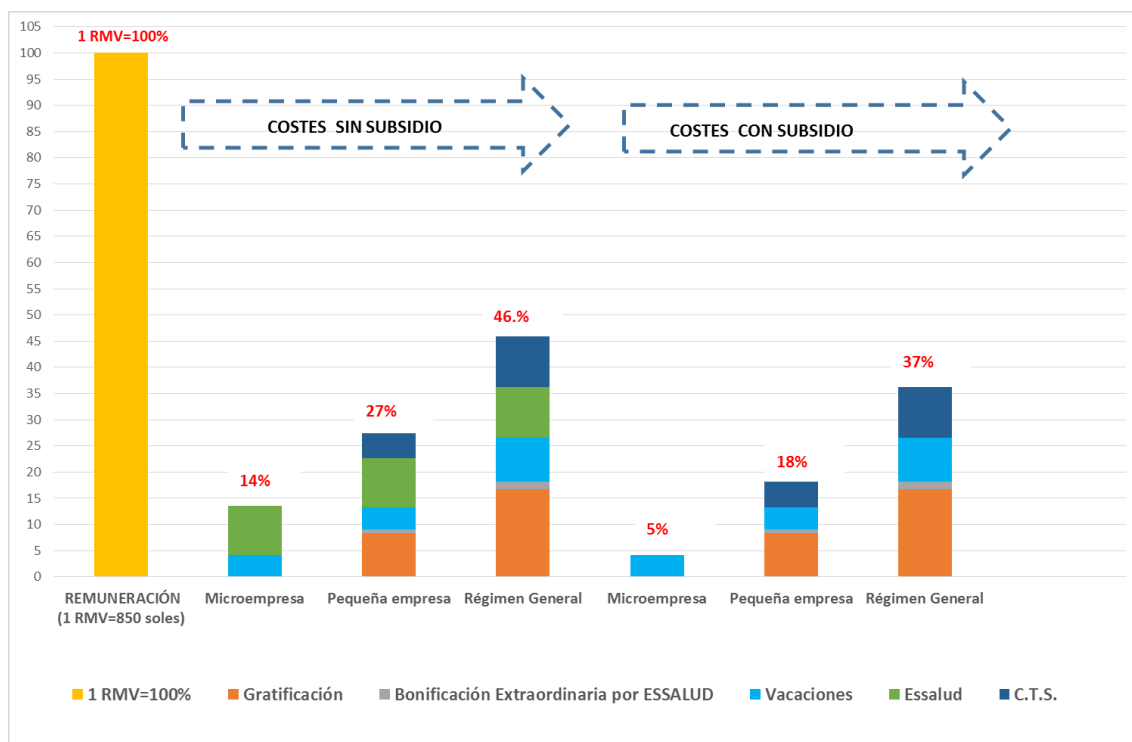
² El 93% de los trabajadores de las microempresas (Ley N° 1086) tienen un seguro de salud (Essalud regular) pagado por su empleador. Es decir, las microempresas pagan el seguro de salud (ESSALUD) a sus trabajadores en su gran mayoría a pesar de que la Ley les da la opción

Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.

empresas antes que a las medianas y grandes, ya que estas últimas tienen una sobrecosto laboral de más del 46%.

PERÚ: TIPOS DE COSTOS LABORALES EN EL RÉGIMEN GENERAL COMO % DE LA RMV, 2017

(En porcentaje)



No obstante, estima el MTPE, que en el corto plazo sean las empresas de 51 a más trabajadores las que más jóvenes contratarían, ya que este tipo de empresas son las que más trabajadores jóvenes emplean.

Finalmente, precisa que estas estimaciones se realizan tomando como referencia un nuevo marco de crecimiento económico. Así, el crecimiento en segundo semestre 2017 será 3,2% y 4% en el año 2018 según el MMM del MEF. Esta dinámica contribuirá a sostener nuestras estimaciones en mayor o menor medida.

V. CONCLUSIÓN

Por todas estas consideraciones, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto por el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso, recomienda por MAYORÍA/UNANIMIDAD de los presentes, la APROBACIÓN de los Proyectos de Ley 1104/2016-PE y 1868/2017-CR, Ley que

Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.

promueve la contratación formal de los jóvenes, mediante el siguiente texto sustitutorio.

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 y estimular su productividad laboral mediante la capacitación y formación laboral, otorgando incentivos al empleador al reducir las aportaciones a EsSalud.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

2.1. Se encuentran bajo los alcances de la presente ley la contratación de trabajadores entre los dieciocho y veintinueve años de edad, cuyo monto de remuneración mensual no exceda de una UIT y que cumplan con alguna de las siguientes condiciones.

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

2.2. Podrán aplicar los incentivos de la presente ley, los empleadores que realicen actividad empresarial siguiente:

- a) Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) reguladas de conformidad con el artículo 11 de la Ley No. 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.
- b) Las demás empleadoras de la actividad empresarial privada obligadas a realizar aportes a EsSalud por los trabajadores que contraten en el marco de la presente ley.

Artículo 3.- Beneficio para la contratación de jóvenes

3.1. Los empleadores que contraten formalmente jóvenes que cumplan con alguna de las condiciones establecidas en el artículo 2 de la presente ley, tienen un crédito del cien por ciento (100%) respecto de los aportes regulares al Seguro Social de Salud correspondiente a dichos trabajadores.

**Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.**

3.2. El crédito cubre los aportes de remuneraciones de hasta una UIT. Para el caso de remuneraciones que superen dicho monto, es de cargo de la entidad empleadora cubrir la diferencia.

3.3. El beneficio se aplica por un máximo de tres 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 remplazar personal contratado con anterioridad.

Artículo 5.- Incentivo para la capacitación de jóvenes contratados

Los empleadores que contraten a jóvenes en la modalidad establecida en la presente ley tienen un crédito contra el impuesto a la renta equivalente al monto desembolsado para el pago de capacitación de los trabajadores contratados. Este crédito contra el impuesto a la renta tienen las siguientes características:

- a) El crédito es aplicado en el ejercicio gravable en que se devenguen y paguen las indicadas aportaciones.
- b) El crédito no genera saldo a favor del contribuyente, no podrá ser arrastrado a ejercicios siguientes, no otorga derecho de devolución y no puede ser transferido a terceros.
- c) El crédito es aplicado hasta el tope del cinco por ciento del gasto en la planilla anual o hasta por un máximo de cuarenta Unidades Impositivas Tributarias al año.
- d) El crédito no puede ser registrado por el empleador como costo o gasto para efectos de la determinación del impuesto a la renta.

Los incentivos del presente artículo aplican por un máximo de un año, para cada trabajador contratado bajo los alcances de la presente ley.

Artículo 6.- 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 sujeto a modalidad regulados en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, siempre que el contrato inicial y/o sus respectivas prórrogas aseguren al trabajador un tiempo de permanencia mínimo de seis meses.

Artículo 7.- Acceso y conservación de los incentivos

7.1. Para acceder y conservar al crédito regulado por la presente ley, los empleadores deben estar al día en el pago de los aportes a la Seguridad Social de Salud de sus trabajadores. Los aportes pendientes de pago que estén siendo cuestionados en un proceso judicial no impiden su acceso, ni conservación de este beneficio.

**Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.**

7.2. El empleador debe 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.

7.3. En cualquier caso no puede gozar del beneficio el empleador que contrate jóvenes para reemplazar trabajadores contratados fuera de los alcances de la presente norma.

Artículo 8.- Incumplimiento de las disposiciones relativas al acceso y conservación del beneficio.

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

8.2. En tal caso, el empleador debe efectuar el reintegro de los aportes regulares correspondientes a los trabajadores contratados bajo los alcances de la presente ley, desde la fecha en la que se produjo el incumplimiento.

8.3. En el caso del crédito del aporte señalado en el artículo 3 de la presente ley, el no pago del mismo a EsSalud no genera la pérdida del trabajador de su acceso a la seguridad social.

Artículo 9.- Beneficios para los jóvenes contratados

Los trabajadores contratados bajo los alcances de la presente ley, independientemente del tipo de incentivo, tienen derecho a las mismas prestaciones que los asegurados regulares a EsSalud, así como a los afiliados que corresponden al régimen laboral que resulte aplicable.

Artículo 10.- 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; para lo cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, queda autorizado a efectuar transferencias financieras a favor del Seguro Social de Salud – EsSalud. Dichas transferencias se aprueban mediante resolución del Titular del pliego, la cual se publica en el diario oficial El Peruano.

Artículo 11.- Fiscalización

La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a SUNAFIL y a la SUNAT, de acuerdo a sus atribuciones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Permanencia

**Dictamen recaído en los
Proyectos de Ley 1104/2016-PE y
1868/2017-CR, Ley que promueve
la contratación formal de los
jóvenes.**

La presente ley es de carácter permanente, sin perjuicio del periodo máximo establecido para cada contratación y promueve preferentemente la contratación a plazo indefinido.

SEGUNDA.- Número y valor de la planilla

Al 31 de diciembre de 2017, la acreditación referida en el artículo 7 se realiza respecto del número y valor de la planilla del empleador a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley.

TERCERA.- Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la SUNAT, emiten las normas reglamentarias que corresponden en un plazo máximo de treinta días calendario, contados a partir de la publicación de la presente ley en el diario oficial El Peruano.

Salvo distinto parecer

Dese cuenta

Sala de Comisión

Lima, octubre de 2017