



**#Conoce
Ley
Juvenil**

¿Me beneficia?

¿Útil?

¿Temporal?

¿Bueno?

¿Para mí?

OFICINA GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

INCLUSIÓN PARA LOS JÓVENES SIN BENEFICIOS LABORALES

La Ley que Promueve el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral y a la Protección Social beneficia a los peruanos entre 18 y 24 años que actualmente están en la informalidad o desempleados.

El porqué de la Ley

¿Sabías que en nuestro país 826 mil jóvenes trabajan sin contrato? Es decir, laboran en condiciones de informalidad: trabajan más de 8 horas de trabajo, sin seguro de salud, sin vacaciones, con un sueldo menor al mínimo vital, sin horas extras y, muchas veces, sin descanso. Otros 810 mil son independientes, muchos de los cuales tampoco tienen beneficios sociales.

Un gran número de jóvenes peruanos enfrentan serias complicaciones para encontrar trabajo debido a que poseen pocas habilidades y experiencia laboral. Para ellos, las opciones son pocas: la informalidad, el “cachuelo” (trabajo eventual) o el desempleo.

Los últimos datos de la Encuesta Nacional de Hogares muestran que existen 2.48 millones de jóvenes entre 18 y 24 años que trabajan o buscan empleo, de los cuales 230 mil (9%) están desempleados (una tasa cuatro veces mayor que la registrada por los mayores de 30 años). De los 2.25 millones restantes, 616 mil (25%) trabaja en condiciones formales, 810 mil (33%) son independientes (muchos de los cuales tampoco tienen beneficios), y 826 mil (33%) trabaja en condiciones de informalidad, sin ningún beneficio social.

La Ley

La informalidad y el desempleo limitan las posibilidades de desarrollo de un joven y lo encierra en un círculo vicioso del cual difícilmente puede salir. Por ello, es necesario que los trabajadores del futuro ingresen al mercado formal desde que inician su vida laboral. Esto les permitirá mejorar constantemente su empleabilidad y productividad, y por lo tanto, obtener mayores salarios en el futuro.

Por esta razón, el Gobierno propuso al Congreso de la República una Ley que busca

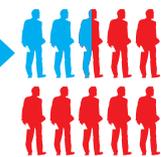
facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, y que fue promulgada hace unos días bajo el nombre de “Ley que Promueve el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral y a la Protección Social” (Ley 30288). Esta Ley, enfocada en los jóvenes de entre 18 y 24 años con problemas de empleabilidad, tiene por objetivo facilitar su inserción en el mercado laboral mediante esquemas que incentivan su contratación y capacitación.

En efecto, los jóvenes que accedan a este régimen tendrán un salario no menor que el sueldo mínimo, contrato de al menos un año, una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 semanales, seguro de salud, subsidio por invalidez y maternidad, acceso al sistema previsional de su elección, y derecho de sindicalización,

PANORAMA DEL EMPLEO JUVENIL EN EL PERÚ

2'480,000
jóvenes entre 18 y 24 años
trabajan o buscan empleo

25%
adecuadamente
empleados



2.5 de cada diez
jóvenes tienen un
empleo adecuado

33%
son independientes
(muchos sin
beneficios laborales)

33%
son informales
(sin beneficios
laborales)

9%
desempleados (sin
empleo ni beneficios
laborales)

Fuente: ENAHO 2013

SUELDO DE JÓVENES

(En nuevos soles)

Con contrato

1,207

Sin contrato

748

Fuente: ENAHO 2013

¿Qué me ofrece la Ley?

A jóvenes que estaban desempleados o en la informalidad.

Capacitación para
incrementar empleabilidad
y productividad

Pago de
horas extras

**TASA DE
DESEMPLEO
4 VECES MÁS
QUE LA DE LOS
ADULTOS**

Descanso semanal
En días feriados
y vacaciones de
15 días al año.

Jornada laboral
De 8 horas diarias
o **48 horas**
SEMANALES

**Seguro de salud y
sobrevivencia, subsidio por
invalidez y maternidad.**

**Derecho de Seguro
Complementario
de Riesgo.**

**Derecho de
sindicalización.**

**¿QUIÉNES SE
BENEFICIAN?
Jóvenes entre
18 y 24 años**

**Con educación
completa o incompleta
de nivel secundaria,
técnica o superior.**

Aplica únicamente

a jóvenes que trabajen
de manera informal o
**que se encuentren
desempleados al
menos 90 días.**



Fuente: Ministerio de Trabajo / MEF.

ESTA LEY NO LE QUITA DERECHOS A NADIE. AL CONTRARIO, ES UNA LEY INCLUSIVA QUE LES OTORGA DERECHOS A QUIENES NO LOS TIENEN Y LES PERMITIRÁ GOZAR DE UNA VIDA MÁS PRODUCTIVA EN EL FUTURO.

negociación colectiva y huelga, entre otros beneficios. Más importante aún, los jóvenes podrán capacitarse por cuenta del Estado, pues se le permite a las empresas descontar el íntegro de estos costos de sus pagos del Impuesto a la Renta (con un tope de 2% de la planilla total).

Protege a los jóvenes que ya trabajan

Es importante señalar que la Ley protege a los jóvenes que ya están trabajando, pues prohíbe expresamente el despido de un trabajador para contratar a otro bajo el nuevo régimen o contratar nuevos trabajadores jóvenes para reemplazar al despedido. Para asegurar el cumplimiento de

esta disposición, la SUNAFIL sancionará drásticamente a las empresas que hagan mal uso de este régimen con multas severas y la prohibición de volver a acogerse al régimen.

Vale la pena notar que la Ley no afectará a los jóvenes que se encuentran trabajando bajo cualquiera de los regímenes laborales formales. También que se trata de un régimen opcional, es decir, nadie que desee no ingresar a este régimen estará obligado a hacerlo.

Como se puede ver, esta Ley no le quita derechos a nadie. Al contrario, es una Ley inclusiva que les otorga derechos a quienes no los tienen y les permitirá gozar de una vida más productiva en el futuro.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LA LEY DE EMPLEO JUVENIL



PUNTOS QUE DEBES SABER

1 Soy un joven que estoy entre el grupo de 18 y 24 años, ¿voy a ser contratado bajo este régimen?

–No necesariamente, el régimen es voluntario, es decir, opcional. Los demás regímenes laborales siguen abiertos a los jóvenes. En segundo lugar, el objetivo principal de esta norma es brindar oportunidades de un empleo formal a los jóvenes con problemas de empleabilidad: aquellos que no tienen experiencia laboral, que se encuentran desempleados o en la informalidad.

2 ¿Me van explotar laboralmente porque soy joven? ¿Esta Ley beneficia a las empresas, les están

dando mano de obra barata?

–No, el objetivo central de ley son los jóvenes, está hecha para brindarle una oportunidad a aquellos que no encuentran un trabajo o cuyas habilidades no son suficientes para conseguir un empleo.

La Ley apunta a que el joven tenga un contrato de trabajo formal, de mínimo un año para que gane experiencia laboral y capacitación, y sea atractivo para la empresa continuar manteniéndolo como trabajador, y en caso salga al mercado laboral cuente con las habilidades necesarias para que otras empresas lo contraten.

Lo que ofrece la Ley es estabilidad (con contratos mínimos de un año, renovables cada seis meses hasta a los tres años) y que reciba capacitación, evitando así la situación actual en la cual los jóvenes se encuentran sometidos a la informalidad o trabajos eventuales que no les aporta habilidades que sean valoradas por el mercado laboral.

Para que las empresas contraten jóvenes con problemas de empleabilidad, es necesario darles incentivos (no se puede obligar a contratar personas por decreto). De lo contrario, se mantendrá la situación actual. Esta Ley permite otorgar esos incentivos, pero también otorga los medios para que los jóvenes se capaciten.

Las ventajas de ser trabajador formal

- Sueldo igual o mayor a la Remuneración Mínima Vital
- Jornada de trabajo de 8 horas
- Capacitación por cuenta del Estado
- Pago de horas extras
- Descanso semanal, feriados y 15 días de vacaciones
- Seguro de salud y sobrevivencia
- Subsidio por invalidez y maternidad
- Seguro complementario de riesgo
- Afiliación al sistema de pensiones
- Derecho a la sindicalización

Artículo 1. Objeto de la Ley

LA PRESENTE LEY TIENE POR OBJETO MEJORAR LA EMPLEABILIDAD Y PROMOVER LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES DESOCUPADOS PARA QUE CUENTEN CON MAYORES OPORTUNIDADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL A TRAVÉS DE UN EMPLEO DE CALIDAD CON PROTECCIÓN SOCIAL.

3 ¿Qué beneficios me da esta Ley?

–Un joven que entra a trabajar bajo este régimen tendrá garantizado como mínimo un contrato laboral por un período de un año, renovable cada 6 meses, hasta por un plazo máximo de 3 años. Además, el Ministerio de Trabajo, tres meses antes que culmine su contrato, le enviará información de ofertas laborales acorde a su perfil laboral a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo – VUPE.

A la vez, los jóvenes que ingresen bajo este régimen tendrán derecho a ser capacitados. Mediante esta ley, el Estado está sufragando el costo de esta capacitación.

Además, este joven tendrá derecho al seguro de salud (EsSalud) y sobrevivencia, y a un subsidio por invalidez y maternidad, así como a un seguro complementario de trabajo de riesgo (que cubre a aquellos trabajadores que realizan actividades de alto riesgo). También acceder al sistema de pensiones. Asimismo, se garantiza la jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales, pago de horas extras, descanso semanal, descanso en días feriados y vacaciones por un período de 15 días.

Está garantizado su derecho a la sindicalización, negociación colectiva y huelga, y a negociar un salario por encima o igual a la RMV.

4 Soy joven pero también tengo derecho al pago de CTS y gratificaciones. ¿Por qué me niegan ese derecho?

–Esta ley no niega ningún derecho. Lo que hace es posibilitar que aquellos que no están empleados o trabajan en la informalidad, puedan acceder a beneficios que hoy no tienen. También hay que tomar en cuenta que los beneficios que establece esta Ley son mínimos, es decir, el trabajador y empleador pueden pactar beneficios adicionales.

5 ¿Cómo se puede decir que será beneficiosa si recorta mis derechos?

–Esta norma no está dirigida a los jóvenes capacitados que pueden encontrar trabajo bajo el régimen general. Está dirigida para aquellos jóvenes que no tienen ningún beneficio debido a que no tienen un empleo formal, o no pueden acceder a este por la falta de experiencia. Bajo esa situación no tienen actualmente ningún derecho ni beneficio laboral. Este régimen le da la oportunidad de acceder a un trabajo formal, con derechos laborales y ser capacitado con la finalidad de que pueda continuar desarrollándose laboralmente en mejores condiciones, en un mercado formal.

Dado que las micro y pequeñas empresas usualmente tienen pocos recursos financieros, el Estado pagará el pri-

mer año de aporte a EsSalud de los trabajadores que son contratados formalmente por primera vez por estas empresas.

6 Tengo empleo y los beneficios de estar en planilla, ¿tengo que pasar obligatoriamente al nuevo régimen y perderlos? ¿Voy a perder mi trabajo?

–No, la Ley señala que un empleador no puede despedir a un trabajador para luego volver a contratarlo bajo este régimen. Tampoco despedir a un trabajador antiguo para reemplazarlo por un joven bajo este régimen. Ambos casos están prohibidos por Ley y sujetos a las sanciones que correspondan (falta muy grave).

7 ¿Qué garantiza que la empresa no le sacará la vuelta a la Ley y me despedirá para reemplazarme por un joven?

–Así como la ley garantiza que un trabajador no sea despedido injustificadamente, existen normas que lo protegen, cuyo cumplimiento está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Las empresas que incumplan las normas están sujetas a fuertes multas. Solamente las empresas que no hayan cometido faltas laborales tendrán acceso a este régimen. Adicionalmente, se

fiscalizará a través de la planilla electrónica. Es decir, quien hace trampa, pierde.

8 Estoy trabajando y ya cuento con beneficios laborales, ¿si cambio de empleo tendré que ingresar necesariamente al régimen de jóvenes?

–No, si el trabajador formal cambia de empleo por una nueva oferta laboral, no puede ser contratado bajo este régimen por la nueva empresa, porque la condición para que un joven pueda ser contratado en este régimen es que nunca haya tenido un trabajo formal o haya estado desempleado por un período de 90 días.

9 ¿Qué pasará cuando cumpla los 25 años, ¿seré despedido?

–Como en todo empleo, la permanencia o no de un trabajador en un puesto depende de las habilidades y conocimientos que haya demostrado durante esa etapa laboral. Si el trabajador ha

Artículo 11. Régimen laboral especial RECONOCE UNA REMUNERACIÓN MÍNIMA, JORNADA DE TRABAJO DE 8 HORAS DIARIAS O 48 SEMANALES, HORARIO DE TRABAJO Y TRABAJO EN SOBRETIENTO, DESCANSO SEMANAL, DESCANSO VACACIONAL, DESCANSO POR DÍAS FERIADOS, PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO INJUSTIFICADO.



demostrado estas habilidades se esperaría que la empresa quiera continuar contando con sus servicios debido a la relación laboral ya establecida con el empleador, si no fuera así, con la experiencia laboral ganada y la capacitación que obtuvo tendrá mejores condiciones para acceder a un nuevo empleo, bajo el régimen general, en otra empresa.

10 Si la Constitución reconoce la igualdad de oportunidades sin discriminación y el carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores. ¿Cómo puede ser esta Ley constitucional?

–Esta Ley no discrimina, está diseñada para atender a un segmento vulnerable de los jóvenes, aquellos que no tienen ningún derecho laboral, ni beneficios laborales. Sin este régimen, estos jóvenes no tendrían la posibilidad de obtener un trabajo formal y estarían condenados a continuar en trabajos informales, sobreexplotados o en “cachuelos”.

11 Esta Ley diferencia a los jóvenes que no tienen estudio y no encuentran trabajo, de los que sí tienen

estudios y/o título profesional. ¿Es una Ley que me discrimina?

–Esta Ley, que es de carácter opcional, está dirigida a los jóvenes que como mínimo tienen secundaria incompleta, con problemas de inserción laboral. Lo que se propone con la Ley es mejorar las condiciones laborales de un segmento vulnerable de los jóvenes, para que tengan igualdad de oportunidades para acceder a un empleo formal.

Aquellos jóvenes que solo cuentan con secundaria incompleta, deberán continuar con sus estudios escolares hasta finalizarlos.

12 ¿Quién se encargará de asegurar la correcta aplicación de la Ley?

–El ente encargado de fiscalizar las normas laborales es la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que vienen ampliando su capacidad operativa con la contratación de un número mayor de inspectores. Como dato estadístico, entre abril y octubre del 2014, la SUNAFIL ha realizado 4,400 inspecciones.

13 ¿Si ya estoy trabajando bajo el régimen general, me afectará la Ley, o es solo para personas que están empezando a trabajar?

–La Ley no es retroactiva,

es decir a un joven que está en el régimen general no se le puede cambiar a este nuevo régimen. Para acceder al régimen laboral de jóvenes es condición que nunca haya tenido un empleo formal o estuviera desempleado 90 días o más.

14 ¿Por qué tendría que estar tres años bajo este régimen? ¿por qué no limitar su aplicación a un periodo menor?

–La Ley, que es de carácter opcional, tiene por objetivo otorgar un periodo de experiencia laboral relevante, es decir, un tiempo suficiente para que el trabajador adquiriera las habilidades requeridas para acceder a nuevos empleos con mejores condiciones.

Es por ello que tiene como periodo mínimo de contrato un año y máximo de tres años en una misma empresa. Un joven que encuentre trabajo en otro régimen laboral no tiene por qué permanecer tres años.

15 ¿Si ingreso bajo este régimen a los 18 años tendré que seguir en este hasta los 24 años?

–No, en cualquier momento, si se diera el caso de que obtenga un trabajo en otro régimen laboral, podrá abandonar el régimen de jóvenes y acceder al que le proponen de preferirlo el joven.

16 ¿Qué nos dicen las estadísticas de la realidad laboral de los jóvenes de 18 a 24 años como yo?

- La situación actual mantiene a 826 mil jóvenes en la informalidad.
- La tasa de desempleo de jóvenes entre 18 y 24 años es cuatro veces más que la de los adultos.
- Solo 2.5 de cada 10 jóvenes tiene un empleo adecuado. La Ley busca mayor inclusión laboral.
- Hoy: 810 mil jóvenes entre 18 y 24 años trabajan de manera independiente. Muchos de éstos tampoco gozan de beneficios laborales.

Artículo 20. Incentivos para la capacitación de jóvenes

LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN JOVENES BAJO ESTE REGIMEN ESPECIAL TIENEN DERECHO A UN CREDITO TRIBUTARIO CONTRA EL IMPUESTO A LA RENTA EQUIVALENTE AL MONTO DEL GASTO DE CAPACITACION DE JOVENES.

Lo que dicen y lo cierto

Dicen: 
“Despedirán a todos los jóvenes para contratarlos con el nuevo régimen”.

FALSO

Lo cierto:
La Ley no avala despidos ni desplazamientos laborales; por el contrario, la ley prohíbe expresamente el despido de un trabajador para contratar a otro bajo el nuevo régimen o contratar nuevos trabajadores jóvenes para reemplazar al despido.

Artículo 22.
Fraude de Ley

Está prohibido el cese de trabajadores sin causa justa, con el fin de ser sustituidos, en el mismo puesto y funciones, por jóvenes contratados bajo el régimen laboral de la presente Ley. El incumplimiento del empleador se considera infracción administrativa muy grave en materia de relaciones laborales, conforme al artículo 33 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Artículo 19. Obligaciones del empleador

PROPORCIONAR A LOS JÓVENES CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO, A FIN DE MEJORAR SU FORMACIÓN LABORAL Y SUS CAPACIDADES PARA EL DESARROLLO DE SUS LABORES Y EL INCREMENTO DE LA EMPLEABILIDAD Y PRODUCTIVIDAD.

Dicen: 
“Ahora las empresas van a contratar mano de obra barata y cambiarán a todos sus empleados con el nuevo régimen”.

FALSO

Lo cierto:
La Ley ha fijado un límite para que las empresas no se excedan en la contratación de jóvenes bajo este régimen especial; así, se fija que hasta un 25% de su planilla puede ser con jóvenes del régimen especial.

Artículo 6.
Contrato laboral juvenil

[...] Los jóvenes contratados bajo este régimen especial no pueden exceder el veinticinco por ciento (25%) del total de trabajadores de la empresa.

¡Capacitación al máximo!

La capacitación y la experiencia laboral incrementarán de manera sustantiva sus posibilidades de emplearse en mejores condiciones.

El Estado se compromete a:

- Otorgar crédito tributario a las empresas que inviertan en la capacitación de los jóvenes contratados bajo este régimen, hasta un 2% de la planilla anual.
- Cubrir los pagos a EsSalud durante el primer año de contratación formal del joven en la micro y pequeña empresa (Mype).

Dicen: 
“Los que tienen experiencia y preparación serán contratados con la nueva ley”.

FALSO

Lo cierto:
La Ley también garantiza que los jóvenes que actualmente tienen un trabajo formal no puedan ser incluidos, en algún momento, en ese régimen especial.

Artículo 3.

Regulación de derechos y beneficios laborales
[...] El régimen laboral especial establecido en esta Ley no es aplicable a los jóvenes trabajadores contratados bajo el régimen laboral general que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados por el mismo empleador.

Dicen: 
“Nos están recortando todos nuestros derechos”

FALSO

Lo cierto:
La Ley no afecta a los jóvenes contratados con el régimen laboral general. Sus derechos laborales quedarán tal cual. Al contrario, incorporará derechos a los jóvenes que laboran en la informalidad.

Artículo 3.

Regulación de derechos y beneficios laborales
La presente norma crea el régimen laboral especial, de carácter opcional, para la contratación de jóvenes y regula los derechos y beneficios laborales contenidos en los contratos laborales juveniles celebrados a partir de la vigencia, así como el acceso a la protección social, por parte de empresas del sector privado que al momento de la contratación no tengan multas consentidas impagas vigentes por infracciones a la normativa sociolaboral.

**¿QUÉ BUSCAN LOS
JÓVENES?**

**¿QUÉ JOVEN DEL PERÚ NO
ANHELA ESTAR EN
PLANILLA Y QUE LA
EMPRESA LO CAPACITE?
ESTA LEY LE DA ESTA
OPORTUNIDAD, UN
TRABAJO FORMAL CON
BENEFICIOS LABORALES.**

**INCLUSIÓN PARA LOS JÓVENES
SIN BENEFICIOS LABORALES**