

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Perú: Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social

Raul G. SACO BARRIOS*

RESUMEN: El presente artículo introduce la *Ley 30288, Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social*, promulgada en el Perú a fines del año 2014 y derogada el 28 de enero. Para comprender las razones que llevaron a su dación, se presenta primeramente una síntesis de su “exposición de motivos”. Acto seguido, se expone el contenido de aquella: su objeto, la creación de un “régimen laboral especial temporal”, su ámbito de aplicación, el “contrato laboral juvenil”, los derechos aplicables, la obligación de capacitación a cargo del empleador y los incentivos pertinentes, la afiliación obligatoria del joven trabajador a la seguridad social en salud y a un sistema previsional (público o privado) y la regulación supletoria. Además, se muestra un cuadro comparativo para ilustrar las diferencias entre los derechos o beneficios de los trabajadores del régimen laboral general y los del régimen laboral especial aquí tratado. Por último y con la idea de fijar las bases para un análisis crítico, se sugiere algunas ideas (argumentos en favor y en contra) que podrían orientarlo. Se plantea también una apreciación en perspectiva.

Palabras clave: Trabajadores jóvenes, empleabilidad juvenil, desempleo juvenil, protección social a jóvenes trabajadores, capacitación para el trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Exposición de motivos. 3. Regulación. 3.1. Objeto de la Ley. 3.2. Creación de un Régimen Laboral Especial Temporal. 3.3. Ámbito de aplicación. 3.4. Contrato laboral juvenil. 3.5. Derechos laborales y de empleo aplicables. 3.6. Capacitación: obligación del empleador e incentivos. 3.7. Seguridad social. 3.8. Regulación supletoria. 4. Cuadro comparativo. 5. Bases para un análisis crítico. 5.1. Argumentos en favor de la Ley. 5.2. Argumentos en contra de la Ley. 6. Perspectiva. 7. Bibliografía.

* Abogado. Profesor ordinario del Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesor en la Academia de la Magistratura. Miembro del Comité Científico de la Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO. Secretario de Publicaciones de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. rgsaco@pucep.edu.pe

1. Introducción

El 16 de diciembre de 2014 fue publicada la *Ley 30288, Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social*.

Defendida apasionadamente por unos y cuestionada duramente por otros – en una u otra posición, por abogados laboristas, políticos y parlamentarios, gremios empresariales, organizaciones sindicales, representantes estudiantiles y agrupaciones de jóvenes –, ha sido derogada prontamente por la Ley 30300, publicada el 28 de enero de 2015¹. Tuvo, pues, muy corta vigencia²: escasamente, un mes y doce días³.

Entre las fechas de publicación y derogación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dictó la Resolución Ministerial 2-2015-TR del 8 de

¹ La Ley 30300 tiene un artículo único: “Derogase la Ley 30288, Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social”.

² El artículo 109 de la Constitución señala el momento a partir del cual una ley es obligatoria: “La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte”.

³³ En verdad, la Ley 30288 – durante su exiguo vigor – no gozó de aprobación popular: según la “Encuesta Nacional Urbana” elaborada por Ipsos Perú (sistema de muestreo: probabilístico polietápico; muestra: 1208 personas entrevistadas; nivel de representatividad: 75,2% de la población electoral urbana del Perú; fecha de aplicación: del 13 al 16 de enero de 2015; margen de error: $\pm 2,8\%$; nivel de confianza: 95%; universo: hombres y mujeres de 18 años a más) por encargo del diario “El Comercio” y publicada por este, “el 72% de peruanos desaprueba la ley del régimen laboral juvenil, la cual recorta algunos derechos laborales para fomentar la formalización” (*El Comercio*, “Encuesta Nacional Urbana de El Comercio. Un 72% desaprueba la ley del nuevo régimen laboral juvenil”, *El Comercio*, Lima, 18 de enero de 2015, p. A4). Tal rechazo se manifestó en varias marchas y protestas en las calles de Lima y otras ciudades importantes del país; “protestas movilizadas” – las ha denominado el politólogo Carlos Meléndez (“El rechazo a la Ley Laboral Juvenil. El mito del demagogo”, *El Comercio*, Lima, 24 de enero de 2015, p. A24) – que, a la postre, llevaron a la derogación de la ley del régimen laboral juvenil. Incluso antes de publicada pero cuando era ya inminente su promulgación, la Ley 30288 fue bautizada peyorativamente por algún comunicador con la denominación “Ley del Trabajador Pulpín” o “Ley ‘Pulpín’” – en alusión al nombre del néctar de frutas “Pulp”, que, en cajitas triangulares, salió a la venta en el año 2006, y del cual hubo anuncios publicitarios que presentaban niños reclamando su ‘Pulpín’; voz esta que primero empezó a usarse divertidamente entre los jóvenes con connotación diminutiva pero afectuosa, después ligada al término “chibolo” (en el Perú, “niño”) y a la ingenuidad, luego vinculada a personas tontas y aburridas, y por último (a fines del año 2014 y con motivo de la ley en cuestión) con orientación o contenido político (*cf.*: Cheesman, R., “La construcción colectiva de *pulpín*”, *El Comercio*, Lima, 14 de febrero de 2015, p. A10) –, extendida con rapidez gracias a las redes sociales y demás medios de información pública. Quizás sin este “término sintético y despectivo” y que “marca la segregación en diminutivo”, la derogación de la Ley 30288 “no hubiera sido tan simple” (*loc. cit.*).

enero de 2015 (publicada al día siguiente) por la que se dispuso la publicación del proyecto normativo “Reglamento de la Ley No. 30288, Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social”⁴; esto, “a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de empleadores y trabajadores o sus respectivas organizaciones; de entidades públicas o privadas, así como de la ciudadanía en general”⁵.

Pese a la derogación de la Ley 30288 (en adelante, “la Ley”), consideramos de interés referir los diversos aspectos tratados por ella y el proyecto aludido (en adelante, “el Reglamento”)⁶.

2. Exposición de motivos

La Ley se origina en el Proyecto de Ley n. 3942/2014-PE: “Proyecto de ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social” (en adelante, “el Proyecto”)⁷, propuesto con carácter de “urgente” por el Presidente de la República mediante comunicación cursada el 5 de noviembre de 2014 al Congreso⁸. Recibida y registrada tal proposición, fue enviada a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social “para su estudio y dictamen”. Al transformarse en ley, tuvo muy pocos cambios. Por ello y para mejor comprender e interpretar la Ley, es útil consultar y citar su “exposición de motivos”⁹.

⁴ De acuerdo con el artículo con el artículo 118 inciso 8 de la Constitución, corresponde al Presidente de la República: “Ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas; y, dentro de tales límites, dictar decretos y resoluciones”.

⁵ Resolución Ministerial 2-2015-TR, artículo 1.

⁶ La Ley puede verse en: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30288.pdf>.

El Reglamento puede verse en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/2015/propuesta_reglamento_ley_juvenil.pdf.

⁷ El Proyecto puede verse en:

[http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc02_2011_2.nsf/0/127858400a77bb1905257d880063a73e/\\$FILE/PL0394205112014.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc02_2011_2.nsf/0/127858400a77bb1905257d880063a73e/$FILE/PL0394205112014.pdf).

⁸ Entre otros, El Presidente de la República es titular de la iniciativa de ley. En efecto, el artículo 107 (primer párrafo) de la Constitución manda: “El Presidente de la República y los Congresistas tienen derecho a iniciativa en la formación de leyes”.

⁹ Las proposiciones de ley contienen una “exposición de motivos”, donde se expresan “sus fundamentos, el efecto de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional, [y] el análisis costo-beneficio de la futura norma legal, incluido, cuando corresponda, un comentario sobre su incidencia ambiental” (Reglamento del Congreso de la República, artículo 75). Ciertamente, la intención del Legislador se

En síntesis, se procura la inserción de los jóvenes en el mercado laboral formal – la de los que lo harán por primera vez o la de quienes tienen tres o más meses de desempleo – y la protección social – acceso a la seguridad social, por ejemplo – de aquellos mediante el establecimiento de diversos acicates (creación de un régimen laboral especial con menores costos laborales, otorgamiento de incentivos para la primera contratación) que motiven a las empresas a incluirlos en planilla¹⁰; con vistas a permitir el desarrollo continuo de los jóvenes y la mejora de su futuro laboral e ingresos. Todo ello, porque debido a su menor experiencia laboral y formación para el trabajo, los jóvenes de 18 a 24 años ostentan la mayor tasa de desempleo¹¹.

En efecto, los “fundamentos” de la Ley esbozados en la exposición de motivos del Proyecto son los siguientes:

- “Un factor esencial para promover la inserción de los jóvenes en el mercado laboral formal es la creación de incentivos para que las empresas apuesten por su inclusión en planilla”.
- “Dicho objetivo [la promoción de la inserción de los jóvenes en el

manifiesta, entre otras fuentes, a través de las “exposiciones de motivos”, donde los especialistas del Derecho que elaboran los proyectos de leyes “dejan constancia de las razones por las que proponen la norma y sus contenidos específicos. Mientras menos modificaciones sufra el proyecto al convertirse en ley, mayor será la utilidad de esta exposición de motivos” (Rubio Correa, M., *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú – Fondo Editorial, 2009, p. 248).

¹⁰ En el Perú, se denomina “planilla” a la nómina de personas que prestan servicios a un empleador.

¹¹ El Proyecto mereció prestamente loas y reproches. Entre las primeras, se dijo: “La informalidad laboral y la baja productividad asociada forman una de las principales barreras al desarrollo nacional y a la reducción de la pobreza. La única manera de aumentar el nivel de ingreso de los jóvenes es incrementando su productividad y empleabilidad, pero trabas regulatorias hacen el trabajo formal demasiado costoso y rígido. Así, varias medidas diseñadas para favorecer a los trabajadores perjudican a quienes más apoyo necesitan. [...] Si bien existen aún ciertos aspectos por mejorar y aclarar, el proyecto [que busca facilitar la contratación de jóvenes] es positivo y cumple con promover la contratación de un grupo que se encuentra en especial desventaja. [...] Es hora de empezar a legislar para las mayorías y dejar atrás los cantos de sirena que tanto daño hicieron en el pasado” (Macera, D., “La informalidad laboral. Jóvenes a la obra!”, *El Comercio*, Lima, 17 de noviembre de 2014, p. A28). Entre los segundos, se escribió: “[...] la pregunta que surge en torno a este proyecto es si lo establecido en su texto es la forma correcta de solucionar el tema de la inclusión de los jóvenes en el mercado o es solo la vía más fácil para tratar de enfrentarlo. Si a ello aunamos el hecho [de] que este régimen laboral compite con otros varios, que también fueron concebidos con carácter excepcional pero que en realidad se convirtieron en permanentes, no le vemos mayor futuro, y solamente será una mala señal para los jóvenes” (*Informe Laboral*, “Acceso de jóvenes al mercado laboral”, *Informe Laboral*, Lima, Aele, Vol. XXXIX, n. 346, noviembre 2014, p. 1).

mercado laboral formal] contribuirá [...] a generar un capital humano¹² que genere la competitividad de las empresas y [...] [a] que los jóvenes adquieran competencias y ganen experiencia en el sector formal que les permita[n] mejorar sus condiciones laborales”.

- Con base en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del año 2013:

- Se aduce que “[...] los jóvenes de 18 a 24 años tienen la mayor tasa de desempleo [9,2], que supera largamente a [la de] los otros grupos de edad [...]”; con relación a la tasa de desempleo de los adultos [personas de 30 a 65 años de edad, 2,2] específicamente, “debido a su menor experiencia laboral y formación para el trabajo”¹³.
- Se alega que “[...] los jóvenes son quienes menos laboran con contrato de trabajo¹⁴, vale decir, en el sector formal de la

¹² Cuestionamos el uso de la locución “capital humano”: entre otras acepciones y conforme al Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), la voz “capital” significa “Hacienda, caudal, patrimonio”, “Conjunto de activos y bienes económicos destinados a producir mayor riqueza”, mientras que “capital humano” denota la “Potencialidad productiva de las personas de una empresa en función de su educación, formación y capacidades” (Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, Madrid, Espasa, 2014, 23ª edición, Edición del Tricentenario); es claro, entonces, que los seres humanos no son “hacienda”, “caudal” o “patrimonio” de la empresa o del empleador, ni un “activo” o “bien económico” asignado a la producción de “mayor riqueza” y, como pretende el Proyecto, “generador de la competitividad empresarial”. Mario Pasco Cosmópolis destacaba el uso del giro “capital humano” “con extrema frecuencia” pero “sin reparar en que consiste un contrasentido”: “En la relación de trabajo, el trabajador no se desprende de un bien para proporcionárselo a otro, sino que aporta su propia persona [...]. Los seres humanos no son capitalizables, ni siquiera el trabajo lo es. Capitalizables podrán ser los frutos, pero el trabajo es inescindible de quien lo realiza, y como tal ni es capitalizable ni es capital. Y si lo fuera, sería del trabajador, no del patrono” (Pasco Cosmópolis, M., “Ética en las relaciones laborales”, en AA.VV., *Homenaje Aniversario de la SPDTSS. Año de las Bodas de Plata*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013, pp. 82-83).

¹³ “Las tasas de desempleo juvenil [...] no desaparecerán pronto, tienen razones estructurales: tanto en la demografía (la proporción de jóvenes en la población ha comenzado a descender) como por la retención en la educación básica y superior (que ahora es más extensa y tienen mayor cobertura, sobre todo a través de la educación no universitaria)” (*Informe Laboral*, “Acceso de jóvenes al mercado laboral”, *Informe Laboral*, Lima, Aele, Vol. XXXIX, n. 346, noviembre 2014, p. 1).

¹⁴ El artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 3-97-TR del 21 de marzo de 1997) prescribe: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

economía [...], son quienes mayor porcentaje [57,28%] representan dentro de los ocupados que laboran sin contrato¹⁵, vale decir, en situación de informalidad”.

- Acerca de la tasa de desempleo según el nivel educativo, se afirma que los jóvenes “cuyas edades fluctúan entre los 18 y 24 años son los que sin importar el nivel educativo, resultan tener una mayor tasa de desempleo [9,3]”.
- A propósito de los ingresos que reciben los jóvenes “sin contrato”, se argumenta que “los jóvenes de 18 a 24 años están alrededor del salario mínimo¹⁶, la diferencia entre el ingreso de los trabajadores jóvenes con secundaria completa respecto a secundaria incompleta es bajo [...], de igual forma no existe gran diferencia entre los jóvenes de educación técnica y secundaria completa [...] por el contrario, la diferencia sí es significativa entre el ingreso de los jóvenes por nivel educativo que son contratados formalmente. En cuanto a los jóvenes que se desempeñan como independientes, los [jóvenes] sin educación secundaria completa tienen remuneraciones muy por debajo de la RMV [remuneración mínima vital]¹⁷ y sus ingresos se incrementan significativamente con el nivel educativo que poseen, pero siguen siendo menores a lo obtenido por los jóvenes dependientes con contrato”.

- Sobre la base de lo anterior, “se resalta que no se debe desincentivar que el trabajador finalice su educación secundaria. Asimismo, se requiere incentivar la contratación formal de jóvenes, [lo] cual incide sustancialmente en el ingreso y futuro laboral del joven”.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”. Aunque sea normativa y conceptualmente incorrecto decir «trabajar “con contrato de trabajo”» y «trabajar “sin contrato de trabajo”», es común, en el Perú, utilizar ambas locuciones para aludir: por un lado, a la prestación de servicios (remunerados y subordinados) brindada con o sin la existencia de un documento que recoja el acuerdo de empleador y trabajador respecto a constituir una relación de trabajo; o por otro lado, a dicha prestación, sin la existencia de tal documento y sin que el trabajador haya sido inscrito o registrado en la planilla del empleador. Si lo que se desea es destacar la situación “formal” o “informal” del trabajador dependiente, debiera decirse, respectivamente, “en planilla” o “fuera de planilla”.

¹⁵ *Vid.* nota anterior.

¹⁶ Por Decreto Supremo 7-2012-TR del 16 de mayo de 2012, la remuneración mínima se ha fijado en S/. 750,00 a partir del 1 de junio de 2012. A saber, USD 250,00 (tipo de cambio: S/. 3,00).

¹⁷ En consonancia con la Constitución, la denominación correcta es “remuneración mínima”. En efecto, el artículo 24 (tercer párrafo) de la Constitución señala: “Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

- Los incentivos que se plantean son:

- Menores costos laborales, con la idea de facilitar la contratación de los jóvenes; sin embargo, las partes pueden convenir mejores condiciones “según se establezcan mayores productividades”.
- Alicientes para la “primera contratación”.
- A “los jóvenes que ganen experiencia formal y revelen su productividad, le[s] será más factible acordar mejores condiciones laborales sea con su primer empleador u otro”.

- Por lo expuesto, “la propuesta está dirigida a los jóvenes con mayor problema de inserción que son los que entran por primera vez al mercado laboral o aquellos que tienen un alto período de desempleo (3 meses), a fin de promover el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social”.

- En tal entorno:

- A la luz de los principios de “idoneidad” (“que debe tener como lineamiento el Estado para emitir una norma”), de “necesidad” (en el punto, “dada la alta tasa de desempleo de los jóvenes y su baja productividad, no existe un paquete de incentivos que resulte igualmente efectivo y adecuado para que el joven mejore su empleabilidad y obtenga un trabajo de calidad”) y de “proporcionalidad” (también en el punto, “la norma [propuesta] si bien considera limitaciones respecto de los beneficios que podría obtener un joven bajo el régimen laboral general, el Estado persigue el interés general superior que se concreta en lograr que más jóvenes mejoren su empleabilidad, accedan a trabajos de calidad y fortalezcan su calidad de vida”) acogidos por el Tribunal Constitucional¹⁸, y del “objeto de la Ley” (“mejorar la empleabilidad y promover el acceso de los jóvenes al mercado laboral y a la protección social”), se señalan los “incentivos a la contratación de jóvenes sin experiencia en el sector formal”: un “régimen laboral especial para la contratación de jóvenes en el

¹⁸ A propósito de tales “idoneidad”, “necesidad” y “proporcionalidad”, puede verse: Landa Arroyo, C., *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Recopilación y sistematización de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano que versa acerca de derechos fundamentales*, Lima, Palestra, 2010, pp. 25-26 y 38-41. También, las sentencias del Tribunal Constitucional del 1 de abril de 2005 (expediente No. 48-2004-AI-TC sobre acción de inconstitucionalidad, fundamento 65), del 2 de diciembre de 2005 (expediente n. 30-2004-AI sobre acción de inconstitucionalidad; fundamentos 3, 6 y 9) y del 19 de abril de 2007 (expediente 6626-2006-AA-TC sobre acción de amparo, fundamento 45); todas ellas – previa indicación del número de expediente, año y tipo de acción –, en: http://tc.gob.pe/portal/servicios/tc_consulta_causas.php.

sector formal” e “incentivos para el primer empleo”.

- Se arguye que “se justifica la creación de un régimen laboral especial que tenga como destinatarios a los jóvenes entre los 18 y los 24 años con problemas de inserción, de tal manera que incentive a las empresas a contratar capital humano¹⁹ joven”.
- El régimen es temporal – cinco años – y deberá ser evaluado al cuarto año “con el fin de determinar la pertinencia de su prórroga”²⁰. En este plazo, las empresas se verán motivadas a contratar jóvenes; entonces, estos podrán “adquirir experiencia en el sector formal” y “así enfrentar con mayores herramientas al mercado laboral”.
- La creación de “incentivos” procura motivar “la contratación formal de los jóvenes que no tienen experiencia en el mercado laboral formal” y “la contratación de jóvenes que tienen dificultad de reinserirse al mercado formal, por lo cual atraviesan un período de desempleo de por lo menos tres meses”; y “permite a las empresas contratar jóvenes a un menor costo que el asignado en el régimen laboral general, lo cual permitirá a los jóvenes con mayores dificultades de inserción iniciar su vida laboral en forma [sic] formal”.
- Se sostiene que el régimen “garantiza” el ingreso formal de los jóvenes al mercado laboral²¹.
- Para que la norma “no se desnaturalice”, se precisa un “límite máximo de contratación de hasta 25% de los trabajadores [de la empresa] bajo este régimen”. Se cree, además, que “un porcentaje mayor podría tener un efecto negativo en el empleo de los adultos”.
- La creación del régimen se complementa con un “crédito tributario contra el impuesto a la renta por gasto de capacitación”. A saber, “la capacitación temprana en la vida laboral otorga mayores beneficios en el mediano y largo plazo[s] para el joven y la sociedad”.

Se declara que “los principales beneficiados son los jóvenes [entre 18 y 24 años] que tiene[n] dificultades de inserción laboral, debido a que iniciarán

¹⁹ *Vid. supra*, nota 12.

²⁰ En nuestro país y a propósito del establecimiento de situaciones jurídicas – en principio – “transitorias”, se suele afirmar graciosamente que “lo temporal tiene vocación de permanencia”.

²¹ Nos preguntamos: ¿puede formularse razonablemente tal afirmación?, ¿no es un aserto efectista?, ¿es posible “garantizar” tal suceso?

su vida laboral en forma [sic] formal”, lo cual “le[s] abre mayores posibilidades de seguir una senda de crecimiento continuo”.

3. Regulación

Así fundamentada la Ley, revisemos ahora las normas contenidas en esta según fue publicada: el objeto de la Ley, la creación de un Régimen Laboral Especial Temporal, el ámbito de aplicación, el contrato laboral juvenil (concepto, formalidades, ocupación a desarrollar, duración, reparación por terminación anticipada y desnaturalización), derechos laborales y de empleo aplicables (derechos fundamentales, derechos laborales, bolsa de trabajo), capacitación (obligación del empleador e incentivos), seguridad social y regulación supletoria.

3.1. Objeto de la Ley

La Ley “tiene por objeto mejorar la empleabilidad²² 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”²³.

²² De acuerdo con el DRAE, “empleabilidad” significa “Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”. Por su parte, la “Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos”, 2004 (n. 195) – adoptada el 17 de junio de 2004 en la 92 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra – establece, a los efectos de aquella, que “el término *empleabilidad* se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (artículo 2, inciso d). Conforme al artículo 3.1 del Reglamento, la “empleabilidad” es uno de los “lineamientos” para la promoción del acceso de los jóvenes al mercado laboral, en atención al cual: “El Estado promueve que los jóvenes cuenten con las calificaciones, la experiencia, los conocimientos y las competencias que aumenten su capacidad para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente al mercado de trabajo”.

²³ Artículo 1 de la Ley 30288, transcrito textualmente.

3.2. Creación de un Régimen Laboral Especial Temporal

Por tal motivo, introduce un “régimen laboral especial” – al que atribuye un “carácter opcional”²⁴ –, para la contratación de jóvenes por empresas del sector privado y regula, además, los derechos y beneficios laborales concernientes a los “contratos laborales juveniles” celebrados a partir de su vigencia así como el acceso a la protección social.

Este régimen es “temporal”²⁵: se le asigna un “plazo” de “cinco años” desde su entrada en vigencia²⁶.

La Ley determina las “normas mínimas” para la contratación laboral de los jóvenes involucrados en su ámbito de aplicación (*infra* 3). Por negociación colectiva, acuerdo de partes, costumbre o decisión unilateral del empleador, puede establecerse, entonces, derechos o beneficios mayores²⁷. Solo podrán acceder a este régimen las empresas que al tiempo de la contratación no tengan “multas consentidas impagas vigentes”²⁸ por

²⁴ Reglamento, artículo 5: “El régimen especial creado por la Ley tienen carácter opcional, por lo que representa una alternativa de contratación laboral, adicional a los otros regímenes laborales, sin perjuicio de establecer la contratación preferente bajo el ámbito del régimen laboral establecido mediante el TUO del Decreto Legislativo n. 728”. El Reglamento alude aquí a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 3-97-TR del 21 de marzo de 1997), de aplicación en el régimen laboral general.

²⁵ Reglamento: “El régimen laboral especial establecido en la Ley es de carácter temporal con el objeto de incrementar las habilidades y experiencia laboral de los jóvenes, encontrándose posteriormente en una situación de mayor equidad en la trayectoria laboral con respecto al resto de trabajadores” (artículo 3.4). “Temporalidad y evaluación del régimen. El régimen laboral especial creado por la Ley es de naturaleza temporal, cuya vigencia es de cinco (05) años contados a partir de la fecha de entrada en vigencia. El MTPE [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo] junto con el Ministro [Ministerio de] Economía y Finanzas y el Ministerio de Producción evalúa anualmente la implementación y efectos de la Ley. El MTPE aprueba dicha evaluación mediante Resolución Ministerial” (artículo 8).

²⁶ De no haber sido derogada la Ley, este “régimen especial” habría regido, en consecuencia, hasta el 16 de diciembre de 2019.

²⁷ “Lo característico del derecho laboral es que cada una de esas normas [laborales] marca niveles mínimos de protección. O sea, que nada impide que por encima de esos niveles – que determinan el piso pero no el techo de las condiciones de trabajo – puedan irse aprobando otras normas que mejoren aquellos niveles de protección” (Plá Rodríguez, A., *Curso de Derecho Laboral*, Montevideo, Idea, 2000, Tomo I, Volumen I, *Introducción al Derecho del Trabajo*, p. 42).

²⁸ De acuerdo con el artículo 6.3 del Reglamento, “Esto no es aplicable para los casos de prórroga de contratos vigentes al amparo de la Ley”. Aunque en sentido estricto por “multas consentidas impagas vigentes” estimamos que se trata de multas fijadas en resoluciones administrativas – impuestas por la Inspección del Trabajo – no impugnadas, no pagadas en su integridad ni prescritas; el Reglamento (artículo 6, penúltimo párrafo)

infracciones a la normativa “sociolaboral”²⁹.

Los jóvenes contratados bajo este régimen no pueden exceder del 25% del número total de trabajadores de la empresa.

3.3. **Ámbito de aplicación**

La Ley es aplicable, en todo el territorio nacional, a la contratación laboral de jóvenes entre dieciocho y veinticuatro años, inclusive, con educación completa o incompleta de secundaria o superior técnica o universitaria: que se incorpore por primera vez a la planilla electrónica³⁰ como trabajador; o que a la fecha de contratación, se encuentren desocupados – se considera que una persona está “desocupada” siempre que no haya estado registrada en una planilla electrónica como “trabajador” al menos noventa días calendario, anteriores a la fecha de su contratación –.

Sin embargo, los contratos laborales celebrados con jóvenes antes de la entrada en vigencia de la Ley continúan rigiéndose bajo iguales términos y condiciones, con sujeción a las leyes que regularon su celebración; asimismo, este régimen laboral especial no es aplicable a los “jóvenes trabajadores” contratados bajo el “régimen laboral general” que cesen después de la entrada en vigencia de la Ley y vuelvan a ser contratados por

dispone: “[...] se entiende por multa consentida impaga aquella que ha sido impuesta por la Autoridad de Inspección del Trabajo y que no ha sido cuestionada en el plazo previsto legalmente o que habiendo sido impugnada ha quedado firme en sede administrativa sin que el empleador haya realizado el pago total por dicho concepto en el plazo de ley. El inicio del proceso contencioso administrativo o la interposición de la revisión al amparo de la Ley n. 26979 [Ley de procedimiento de ejecución coactiva] no modifica la presente definición”.

²⁹ Tampoco, “por infracciones derivadas del incumplimiento de las normas que regulan el régimen especial creado por la Ley. Esto no es aplicable para los casos de prórroga de contratos vigentes al amparo de la Ley” (Reglamento, artículo 6.4). Aun cuando comprendemos que la expresión “sociolaboral” (utilizada también por la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento) procura enfatizar la índole “social” de las normas propias al Derecho del Trabajo, no está registrada en el DRAE y nos parece innecesaria y recargada; consideramos que basta y es más claro y preciso decir normativa “laboral”.

³⁰ En el Perú, se llama “planilla” a la nómina de personas que prestan servicios a un empleador. La “planilla electrónica” se lleva por medios electrónicos. En atención al artículo 3.2 del Reglamento, la “formalidad laboral” – otro de los “lineamientos” para la promoción del acceso de los jóvenes al mercado laboral – aparece vinculada con las “planillas electrónicas”: “El Estado promueve el acceso de los jóvenes a las Planillas Electrónicas como mecanismo de formalización y consecuente acceso a derechos laborales y beneficios sociales”.

el mismo empleador³¹.

3.4. Contrato Laboral Juvenil

3.4.1. Concepto

Según la Ley, el “contrato laboral juvenil” es un contrato sujeto “a plazo determinado” y “a tiempo completo”.

Así definido dicho contrato y como la propia Ley explicita, la empresa no está impedida de contratar en régimen de tiempo parcial (de jornada reducida) a jóvenes que estén cursando estudios de educación secundaria o superior (técnica o universitaria)³².

3.4.2. Formalidades

El contrato laboral juvenil debe constar por escrito y consignar expresamente su duración, las condiciones de la relación laboral y la actividad que el joven desarrollará³³.

Además, el contrato³⁴ debe ser firmado por triplicado: una copia deberá entregarse al joven, antes o al inicio de la prestación de servicios; otra, presentarse a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días calendario siguientes a su celebración – para efectos de su conocimiento y registro; la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá

³¹ En consecuencia, las empresas están impedidas de utilizar el régimen laboral especial creado por la Ley para contratar a jóvenes que suscribieron contratos de trabajo a plazo fijo antes de la vigencia de esta (Reglamento, artículo 29). Todos estos aspectos, en aplicación – creemos – de la regla de la “condición más beneficiosa” que “supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar” (Plá Rodríguez, A., *Los principios del Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1998, p. 108). *Vid.* también: Plá Rodríguez, A., *Curso...*, *óp. cit.*, p. 46.

³² El artículo 4 (tercer párrafo) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 3-97-TR del 21 de marzo de 1997), de aplicación en el régimen laboral general, dispone: “[El contrato individual de trabajo] También puede celebrarse por escrito en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”. Por tal motivo y desde nuestro punto de vista, la contratación de jóvenes en jornada reducida está regulada por las normas propias al régimen laboral general.

³³ Conforme al artículo 19 del Reglamento, el contrato debe referir también la obligación del empleador de proporcionar a los jóvenes capacitación para el trabajo.

³⁴ En rigor, el documento que recoge el acuerdo.

ordenar posteriormente la veracidad de los datos consignados –.

3.4.3. Ocupación a desarrollar

El joven que esté cursando o haya culminado estudios superiores debe desarrollar una ocupación relacionada a su formación.

El joven que esté cursando³⁵ o haya culminado su educación secundaria debe desarrollar una ocupación que incremente su empleabilidad.

3.4.4. Duración

El plazo determinado del contrato laboral juvenil debe ser de por lo menos un año³⁶, con un período de prueba de sesenta días calendario; y puede ser renovado por períodos de, al menos, seis meses³⁷.

Su plazo máximo de duración es de tres años, que incluye las prórrogas celebradas con la misma empresa; esto, siempre que el joven mantenga su edad entre los dieciocho y veinticuatro años inclusive.

3.4.5. Reparación por terminación anticipada

La terminación anticipada del contrato laboral juvenil por decisión unilateral del empleador y sin que exista causa justa³⁸ impone a este el

³⁵ Reglamento, artículo 14: “Promoción de estudios secundarios. A fin de cautelar que los jóvenes con estudios secundarios incompleta continúen con sus estudios, estos jóvenes cuentan con sesenta (60) días calendario posteriores al inicio de su contratación para presentar ante sus empleadores una copia simple de la matrícula realizada en un centro de educación básica autorizado por el MINEDU [Ministerio de Educación]. Esta obligación es actualizada por el joven durante el primer bimestre de cada año escolar, durante el tiempo de vigencia de la contratación bajo el régimen laboral especial creado por la Ley. El contrato de los jóvenes referidos en este artículo, que no cumplan con entregar o actualizar la presentación de la copia simple de la matrícula en el plazo estipulado, será disuelto automáticamente”.

³⁶ Con esto, se asegura una permanencia mínima de los jóvenes en el empleo (*cfr. Informe Laboral*, “Acceso de jóvenes al mercado laboral”, *Informe Laboral*, Lima, AeI, Vol. XXXIX, n. 346, noviembre 2014, p. 1).

³⁷ Reglamento, artículo 3.5: “Estabilidad: “Los contratos deben tener los plazos mínimos que prevé la Ley para que los jóvenes puedan adquirir la calificación profesional así como la experiencia mínima en la posición para la cual fueron contratados”.

³⁸ El artículo 27 de la Constitución dispone: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. A su vez, el artículo 22 de la Ley de

pago al joven de una reparación de monto equivalente a veinte remuneraciones diarias por cada mes dejado de laborar con un máximo de ciento veinte remuneraciones diarias. Las fracciones de mes se abonan por treintavos.

3.4.6. Desnaturalización³⁹

El contrato laboral juvenil se considera de duración indeterminada, según el régimen laboral que corresponda a la empresa contratante, en los casos siguientes: si el joven continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido (tres años); si el joven sigue laborando luego de cumplidos los veinticinco años de edad; o cuando el joven demuestre la existencia de simulación o fraude⁴⁰.

Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 3-97-TR del 21 de marzo de 1997), de aplicación en el régimen laboral general, indica: “Para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

³⁹ Según el artículo 3.6 del Reglamento, la “Legalidad” es también un “lineamiento” para la promoción del acceso de los jóvenes al mercado laboral por el cual “El Estado cautela que el régimen laboral especial creado por la Ley debe cumplirse de manera estricta por lo que cualquier incumplimiento, simulación, fraude o desnaturalización debe ser sancionado”. En tal virtud, los artículos 32 al 35 del mismo Reglamento determinan: las “Medidas para la Inspección del Trabajo” (la atención prioritaria de denuncias, el establecimiento de una unidad especial en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL – para la protección de los derechos laborales de los jóvenes), las “Sanciones por incumplimiento de la Ley” (multas administrativas), las “Sanciones por superar el límite de jóvenes” (la imposición de una multa administrativa sin perjuicio de la continuidad del contrato laboral juvenil, “pasando el joven contratado, a partir de la determinación de la infracción, a gozar de todos los derechos y beneficios sociales del régimen laboral general hasta el término del vencimiento del plazo del contrato”) y el “Incumplimiento de requisitos de contrato” (la empresa que contrata jóvenes pese a contar con multas consentidas es sancionada con una nueva multa administrativa sin perjuicio de la continuidad del contrato laboral juvenil, “pasando el joven contratado, a partir de la determinación de la infracción, a gozar de todos los derechos y beneficios sociales del régimen laboral general hasta el término del vencimiento del plazo del contrato”).

⁴⁰ Reglamento, artículo 16: Inciso d): “[...] Constituyen supuestos de simulación o fraude entre otros, la contratación de trabajadores bajo este régimen especial incumpliendo el límite máximo [...], la prestación de servicios del joven sin un contrato escrito. Así

En este contexto (fraude a la ley), está prohibido el cese de trabajadores⁴¹ sin causa justa, con el fin de sustituirlos, en el mismo puesto y funciones, por jóvenes contratados bajo este régimen laboral especial. El incumplimiento del empleador se considera infracción administrativa muy grave en materia de relaciones laborales.

3.5. Derechos laborales y de empleo aplicables

3.5.1. Derechos fundamentales

Se deben respetar los “derechos laborales fundamentales” de los jóvenes:

- A no ser discriminados por motivo de edad, origen, raza, sexo, idioma, religión o de cualquier otra índole. Tampoco debe discriminarse al remunerar, capacitar, entrenar, promover o despedir al personal⁴².
- A formar parte de sindicatos y a que no se interfiera su derecho a elegir o no elegir y a afiliarse o no afiliarse a organizaciones legalmente establecidas⁴³.
- A gozar de un ambiente seguro y saludable de trabajo, con las debidas medidas de prevención frente a los riesgos laborales de los puestos de trabajo que ocupan⁴⁴.

mismo la falsificación, adulteración o creación de documentos realizadas por la empresa constituyen mecanismos que demuestran la existencia de simulación o fraude a las normas previstas en la Ley”. Inciso e): “También se encuentra desnaturalizado el contrato, cuando exista una discordancia entre la prestación de labores efectivas y lo previsto en el contrato de trabajo”.

⁴¹ Trabajadores cuyos contratos de trabajo estén regulados bajo otros regímenes laborales y sin restricciones de edad (Reglamento, artículo 31).

⁴² De acuerdo con la Constitución: “Toda persona tiene derecho: [...] A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole” (artículo 2 inciso 2). Y: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: [...] Igualdad de oportunidades sin discriminación” (artículo 26 inciso 1). A su vez, el artículo 7 del Reglamento preceptúa: “Condiciones de trabajo aplicables a los jóvenes. En todo lo no contemplado por esta Ley, los jóvenes contratados en virtud de la Ley tienen derecho a recibir el mismo trato y condiciones de trabajo que los demás trabajadores de la empresa que están en las mismas condiciones [...]”.

⁴³ La Constitución prescribe: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: [...] Garantiza la libertad sindical.” (artículo 28 inciso 1).

⁴⁴ Según la Constitución: “Toda persona tiene derecho: [...] A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida” (artículo 2 inciso 22). El artículo 3.3 (segundo párrafo) del Reglamento, a propósito de la “protección social”, señala: “[...] es responsabilidad

También, los demás “derechos fundamentales” previstos en la Constitución y tratados de derechos humanos ratificados por el Perú⁴⁵.

3.5.2. Derechos laborales

Este régimen laboral especial comprende:

- Los derechos laborales sobre remuneración mínima; jornada máxima (diaria o semanal) de trabajo⁴⁶, horario de trabajo y horas extras; descansos remunerados (vacacional, en días feriados y semanal) y protección contra el despido injustificado (*supra* 2.4.5.)⁴⁷.

Por cuanto toca específicamente al descanso vacacional, los “jóvenes trabajadores” tienen derecho a quince días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

- Los derechos colectivos (a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga).

3.5.3. Bolsa de trabajo

Los “jóvenes trabajadores” son inscritos automáticamente en la “Bolsa de Trabajo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tres meses antes del vencimiento de su contrato, esta Bolsa notifica al “joven trabajador” las posibilidades de contratación disponibles según su perfil.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica un informe anual sobre el servicio brindado a los jóvenes; especialmente, respecto a la inserción de estos en el mercado laboral.

del Estado promover que las labores desarrolladas por estos trabajadores [los jóvenes] sean prestados en ambientes seguros y saludables”.

⁴⁵ El artículo 3 de la Constitución determina: “La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo [Derechos fundamentales de la persona] no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno”.

⁴⁶ Constitución, artículo 25 (primer párrafo *ab initio*): “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”.

⁴⁷ El artículo 17 del Reglamento agrega el derecho de los jóvenes contratados bajo el régimen laboral especial a la “participación anual en las utilidades de la empresa”.

3.6. Capacitación: obligación del empleador e incentivos

3.6.1. Obligación del empleador

El empleador tiene la obligación de proporcionar a los jóvenes capacitación para el trabajo⁴⁸ con el objeto de mejorar la formación profesional de estos y sus capacidades para el desarrollo de sus labores, e incrementar su empleabilidad y productividad.

3.6.2. Incentivos

La Ley prevé un “crédito por gastos de capacitación contra el impuesto a la renta” y un “incentivo por primer empleo”:

- *Crédito por gastos de capacitación contra el impuesto a la renta.*

Las empresas que contraten jóvenes bajo este régimen laboral especial tienen derecho a un crédito tributario contra el impuesto a la renta equivalente al monto del gasto de la capacitación de los jóvenes así contratados, siempre que este no exceda del 2% de la planilla anual de trabajadores correspondiente al ejercicio en que se produzca dicho gasto.

Este crédito se aplica en el ejercicio económico en el que se produzca y pague la capacitación, y no generan saldo a favor del contribuyente ni podrán arrastrarse a los ejercicios económicos siguientes. Tampoco otorga derecho a devolución ni puede transferirse a terceros.

- *Incentivo por primer empleo.*

En el caso de las pequeñas y micro empresas⁴⁹, el Estado asume el costo correspondiente al primer año de aportaciones al seguro social en salud de los jóvenes contratados bajo este régimen laboral especial que ingresen por primera vez a una planilla electrónica. A tales efectos, el joven debe

⁴⁸ Con arreglo al artículo 19 del Reglamento, la “capacitación para el trabajo” es “la acción destinada al desarrollo de las competencias laborales de la fuerza de trabajo, a fin de mejorar su empleabilidad [*vid. supra*, nota 22] y facilitar su acceso al mercado laboral” y “debe ser brindada por entidades externas”. A su vez, los artículos 20 al 23 del Reglamento regulan el “inicio de la capacitación del joven”, “la petición de la capacitación” (que el joven propone a su empleador, respecto a capacitarse en función del giro del negocio de la empresa contratante y del puesto que ocupa), “la certificación de los programas de capacitación” (por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) y “los certificados de capacitación” (que otorga la entidad capacitadora). La capacitación no podrá durar más de cuatrocientas horas (Reglamento, artículo 25) ni menos de sesenta horas al año (Reglamento, artículos 20 y 25).

⁴⁹ Pequeñas y micro empresas inscritas en el “Registro Especial de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE” (Reglamento, artículo 26).

ser contratado por un año como mínimo.

El costo asumido por el Estado se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Si el contrato de trabajo termina antes del primer año por decisión unilateral de la empresa, esta debe hacerse cargo de los montos de aportación al seguro social en salud. En tal caso, la empresa debe devolver al Estado las aportaciones abonadas.

3.7. Seguridad social⁵⁰

Los “jóvenes trabajadores”:

- Son afiliados obligatorios al seguro social en salud y, cuando corresponda, al seguro complementario de trabajo de riesgo.
- Deben afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales: al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

3.8. Regulación supletoria

En todo cuanto la Ley no prevé, es de aplicación supletoria la regulación de los contratos de trabajo sujetos a modalidad establecida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 3-97-TR del 21 de marzo de 1997).

4. Cuadro comparativo

Creemos conveniente presentar un cuadro comparativo que muestre las diferencias entre los derechos o beneficios de los trabajadores del régimen laboral general y los del régimen laboral “juvenil”. De esta manera, podrá apreciarse fácilmente los derechos o beneficios de los jóvenes involucrados en dicho régimen: reducidos (descanso vacacional, indemnización por despido arbitrario) o inexistentes (asignación familiar, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios,

⁵⁰ Reglamento, artículo 3.3 (primer párrafo): “Protección social: El Estado fomenta el acceso de los jóvenes y sus familias a la protección social, que incluye la afiliación (aseguramiento) a un sistema de seguridad social en salud, afiliación a un sistema de pensiones y un seguro complementario de trabajo de riesgo, cuando corresponda”.

participación en las utilidades, seguro de vida) respecto a los de los trabajadores del régimen general.

Cuadro 1
Comparación de los derechos o beneficios de los trabajadores en los regímenes laboral general y “juvenil”

| | RÉGIMEN LABORAL GENERAL | RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL (“JUVENIL”) |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tope de contratación | No. | Sí: 25% del número total de trabajadores de la empresa. |
| Tipo de contrato | El contrato individual puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. También puede celebrarse contratos en régimen de tiempo parcial. | El contrato laboral juvenil está sujeto a un plazo determinado y es a tiempo completo. (La empresa puede contratar jóvenes en régimen de tiempo parcial, con sujeción a las normas del régimen laboral general.) |
| Duración del contrato | Indeterminada o temporal. Los contratos por tiempo indeterminado no tienen un plazo mínimo de duración. Los contratos sujetos a modalidad: No tienen una duración mínima. Tienen una duración | Temporal. Tienen una duración mínima de un año. Tienen una duración máxima de tres años. |

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>máxima según cuál sea la modalidad utilizada.</p> <p>Si se celebra sucesivamente con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades, no deben superar en conjunto una duración máxima de cinco años.</p> <p>Pueden ser renovados (sin plazo mínimo).</p> | <p>Puede ser renovado por períodos de, al menos, seis meses.</p> |
| Período de prueba | Tres meses, prorrogables a seis meses (trabajadores calificados o de confianza) o un año (personal de dirección). | Sesenta días calendario. (Duración improrrogable.) |
| Remuneración mínima | Sí. (S/. 750,00.) | Sí. (S/. 750,00.) |
| Jornada máxima (diaria o semanal), horario de trabajo y horas extras | Sí. | Sí. |
| Asignación familiar | Sí. (10% de la remuneración mínima.) | No. |
| Gratificaciones legales (por Fiestas Patrias y Navidad) | Sí. (De monto equivalente a la remuneración regular.) | No. |
| Descansos remunerados (vacaciones, en días feriados, descanso semanal) | Sí. Vacaciones: 30 días calendario por cada año completo de servicios. | Sí. Vacaciones: 15 días calendario por cada año completo de servicios. |

| | | |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Compensación por tiempo de servicios (CTS) | Sí. (Una remuneración computable cada año.) | No. |
| Participación en las utilidades | Sí. | No. (Según el Reglamento: sí.) |
| Indemnización por despido arbitrario | Sí: una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos según corresponda. | Sí: veinte remuneraciones diarias por cada mes dejado de laborar con un máximo de ciento veinte remuneraciones diarias. Las fracciones de mes se abonan por treintavos. |
| Capacitación (obligación del empleador) | Sí. | Sí. (Según el Reglamento: no podrá durar más de cuatrocientas horas ni menos de sesenta horas al año.) |
| Seguro de vida | Sí. | No. |
| Seguridad social | En salud: sí. El trabajador puede afiliarse a una Entidad Prestadora de Salud (EPS). Seguro complementario de trabajo de riesgo. En pensiones: Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. | En salud: sí. Seguro complementario de trabajo de riesgo. En pensiones: Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. |

5. Bases para un análisis crítico

Un análisis crítico sobre la Ley escapa a los fines de este trabajo, de carácter principalmente introductorio y descriptivo.

De todos modos, nos permitimos sugerir ciertas ideas que podrían orientar un análisis crítico sobre ella.

Expongamos, entonces, algunos argumentos en favor de la Ley y otros en contra de ella; que el lector acucioso o interesado podrá confrontar objetivamente en serena reflexión con el propósito de fijar sus propias conclusiones sobre el punto.

5.1. Argumentos en favor de la Ley

En primer lugar, importa reconocer la preocupación del Legislador respecto a intentar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral formal – tanto de quienes están desempleados durante un tiempo considerable (tres o más meses) como de quienes lograrán emplearse por vez primera –, a protegerlos socialmente (antes que todo, con el acceso a la seguridad social), a fomentar su desarrollo continuo y empleabilidad, y a mejorar su futuro laboral e ingresos.

En segundo lugar, debe relievase la trascendencia que la Ley asigna a la capacitación de los jóvenes en el trabajo con miras a incrementar sus competencias y habilidades, y consecuentemente, su empleabilidad y competitividad; y en paralelo, la productividad en el empleo.

En tercer lugar y en atención a las dos consideraciones precedentes, acaso podría preverse o intuirse la reducción del desempleo de los jóvenes.

En cuarto lugar y sin perjuicio de todo lo anterior, estimamos plausible que el Legislador promueva la culminación de los estudios secundarios del joven trabajador⁵¹.

⁵¹ En el contexto de estas cuatro primeras apreciaciones, se ha afirmado rotundamente que “El nuevo régimen laboral para jóvenes es beneficioso [...]. Su público objetivo son [...] aquellos que no tienen trabajo, por lo que parten de no tener ningún beneficio laboral ni protección social (pensiones, atenciones en salud) para acceder a algunos [...]. En esa medida, esta ley no desmejora derechos, sino que los otorga. Es un avance desde la informalidad total. [...] no hay una reducción de beneficios, sino el otorgamiento de estos a quienes no los tienen. Pero además, el régimen común es una de las causas de la informalidad laboral, [...] a mayor rigidez en la legislación laboral, más informalidad y peores salarios. El nuevo régimen laboral pretende atacar un problema social: el 9,2% de jóvenes de 18 a 24 años se encuentran desempleados, siendo el promedio nacional de desempleo 4,4%. [...] no podemos permitir que [los jóvenes] se frustren sin

En quinto lugar, advertimos el afán del Legislador respecto a atribuir soporte constitucional a la Ley cuando bosqueja o insinúa que esta ha satisfecho el llamado “test de constitucionalidad” (con relación al cumplimiento o satisfacción de los criterios o principios de “idoneidad”, “necesidad” y “proporcionalidad”, mediante juicios de igual denominación); y que, en consecuencia, deducimos nosotros, no afectaría (para aquel) derechos constitucionales (*verbi gratia*, al trabajo, al respeto a la dignidad del trabajador, a la igualdad de oportunidades sin discriminación...)⁵².

En sexto lugar, puede apuntarse la temporalidad del régimen laboral especial para la contratación de jóvenes (cinco años); y la obligación estatal de evaluar sus resultados (al cuarto año) para determinar la pertinencia o impertinencia de su prórroga.

En séptimo lugar, está el carácter opcional del régimen tratado. Así, las empresas pueden decidir libremente contratar jóvenes trabajadores según las reglas del régimen laboral general, más favorable o beneficioso para ellos.

En octavo lugar, indicamos la fijación de un límite máximo de contratación de jóvenes (25% del número total de trabajadores de la empresa) para pretender impedir la repercusión negativa de la Ley sobre la contratación y empleo de trabajadores de más edad.

En noveno lugar, mencionamos la prohibición de acceder al régimen a las empresas infractoras de normas laborales que tengan multas vigentes (consentidas y no pagadas). Evidentemente, ¿si el régimen resulta manifiestamente ventajoso para las empresas, cómo podría facilitárseles la contratación de personal con beneficios reducidos si no cumplen las disposiciones del régimen laboral general?

En décimo lugar, rescatamos la sumisión de la Ley a las reglas de la “norma más favorable” y de la “condición más beneficiosa” del Derecho

empleabilidad. Démosles la oportunidad del primer empleo, en una etapa de transición con algunos derechos laborales para llegar, máximo en tres años, a la calificación laboral suficiente que les garantizará empleos con todos los derechos sociales. Cuanto antes se capaciten y especialicen los jóvenes, más rápido lograremos mejorar la productividad de las empresas y, con ello, la competitividad del país. Si no cambiamos la actual legislación, no cambiaremos el statu quo del mercado laboral” (Herrera Vásquez, R., “Otorgando, no quitando” *El Comercio*, Lima, 19 de diciembre de 2014, p. A28).

⁵² El artículo 29 de la Constitución dispone: “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”. Como la Ley no consideró tal derecho entre los derechos laborales aplicables en el régimen laboral especial, el Reglamento (artículo 17) lo incluyó. De este modo y a nuestro juicio, pareciera haberse intentado “salvar” cualquier alegación atinente a la inconstitucionalidad de la Ley debido a la falta de reconocimiento de aquel derecho.

del Trabajo: con relación a la primera, porque determina las normas mínimas para la contratación de jóvenes trabajadores; y con relación a la segunda, porque los contratos laborales celebrados con jóvenes antes de la entrada en vigencia de la Ley continúan rigiéndose, bajo iguales términos y condiciones, con arreglo a las leyes que regularon su celebración, y porque este régimen laboral especial no es aplicable a los jóvenes trabajadores contratados bajo el régimen laboral general que cesen luego de la entrada en vigencia de la Ley y vuelvan a ser contratados por el mismo empleador. En undécimo lugar, referimos las imposiciones respecto a que el contrato laboral del joven trabajador esté sujeto a un plazo determinado de un año por lo menos, a que pueda ser renovado por períodos mínimos de seis meses y a que su plazo máximo de duración sea de tres años (con los requisitos que la propia Ley impone, a saber, con inclusión de las prórrogas celebradas con la misma empresa y siempre que el joven trabajador mantenga su edad entre los dieciocho y veinticuatro años inclusive). Con esto, el joven trabajador tiene alguna continuidad en el empleo, traducida en su derecho a la estabilidad laboral durante la vigencia de aquel⁵³; y si el trabajador ha devenido “competitivo” y “productivo”, de alguna manera se induciría también al empleador a contratarlo, al término del contrato temporal “juvenil”, según las disposiciones del régimen laboral general⁵⁴.

En duodécimo lugar, señalamos las normas sobre desnaturalización del “contrato laboral juvenil”. Así, la Ley proyecta evitar o reducir los casos de simulación o fraude⁵⁵.

⁵³ El artículo 79 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 3-97-TR del 21 de marzo de 1997), de aplicación en el régimen laboral general, establece: “Los trabajadores contratados conforme al presente Título [De los contratos de trabajo sujetos a modalidad] tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba”.

⁵⁴ En sentido contrario, se ha alegado: “Las consecuencias inmediatas [de la Ley] están bastante claras: la ley facilitará la contratación de ciertos jóvenes que de otra manera no tendrían cabida en el sector formal. Las más remotas no lo están tanto: ¿querrán las empresas mantener a esos jóvenes en planilla al vencerse sus respectivos contratos dentro de uno, dos o tres años? [...] Para la gran mayoría, nos tememos, la idea de un empleo formal terminará siendo una ilusión pasajera. Si el Gobierno quisiera evitar que eso suceda, debería hacer del nuevo régimen una opción permanente, eliminando el plazo máximo que le ha puesto al contrato laboral juvenil” (Alonso, I., “Ley que promueve el empleo temporal”, *El Comercio*, Lima, 9 de enero de 2013, p. A19).

⁵⁵ A las limitaciones o requisitos a los que aluden las apreciaciones sexta, octava, undécima y duodécima, se las ha denominado coloquialmente “candados” toda vez que

5.2. Argumentos en contra de la Ley

La protección del trabajador es principio y fundamento del Derecho del Trabajo.

Ahora bien, hace más de treinta años, Montenegro Baca explicaba: “En las primeras décadas del siglo XX, tanto en la doctrina como en la legislación comparada se hablaba de un solo tipo de contrato de trabajo. Bien pronto empezó un vigoroso proceso de diferenciación contractual laboral. La realidad socio-económica impuso la necesidad de dictar normas diferentes para diversos contratos individuales de trabajo; no se podía aplicar normas idénticas a los bancarios, empleados de comercio, mineros, ferroviarios, jornaleros, hoteleros, peluqueros, petroleros, trabajadores de frigoríficos, trabajadores de temporada, profesionales liberales, agentes viajeros, deportistas profesionales, aeronavegantes [sic], etc. Se sostuvo, entonces, [...] la imperiosa necesidad de dictar normas específicas para lo que se denominó contratos especiales de trabajo [...]”⁵⁶. Sin embargo, “no son las normas legales específicas las que crean los contratos especiales de trabajo; son los hechos socio-jurídicos singulares los que obligan al legislador a dictar normas *sui generis*, porque si se pretendiese regularlos por las normas que se aplican a otros contratos individuales de trabajo, el trabajador quedaría desprotegido o con una protección poco eficaz”⁵⁷.

Más recientemente, Ágreda ha afirmado que “se puede sostener que el legislador ha decidido sustraer del régimen laboral algunas relaciones de trabajo específicas, las cuales si bien reúnen los elementos necesarios para ser consideradas como tales, contienen particularidades de tal naturaleza que la aplicación del régimen laboral general no sería eficiente. Siendo ello así, se podría definir a un régimen laboral especial como aquel grupo de reglas aplicables a un determinado grupo de trabajadores, en función de diferentes criterios, en donde no se desconoce la existencia de una relación laboral, pero en donde esta ostenta particularidades importantes que requieren ser reguladas de un modo diferenciado, a efectos de [que] la ejecución de los servicios pueda ser realizada eficientemente”⁵⁸.

constituyen cortapisas u obstáculos determinados para evitar abusos o excesos y simulaciones o fraudes en la utilización de la Ley.

⁵⁶ Montenegro Baca, J., *Contratos especiales de trabajo*, Seminario “Bases para una Ley General de Trabajo” (Lima, 30 enero / 3 febrero, 1984), Lima, Instituto de Estudios del Trabajo – CIAT-OIT, 1985, p. 100.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 103.

⁵⁸ Ágreda Aliaga, J. O., *Algunas reflexiones sobre las condiciones necesarias para considerar válido un*

Entonces, cabe preguntarse: ¿existen “particularidades” en la prestación de servicios efectuada por trabajadores jóvenes que ameriten una protección “especial”, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores agrarios, con los trabajadores de construcción civil, con los trabajadores mineros, con los trabajadores del hogar, con los artistas, con los deportistas profesionales, etc.?

Además, cuestionémonos: ¿es posible rebajar derechos aplicables a la generalidad de trabajadores para “otorgarlos” a los trabajadores jóvenes so pretexto de “protegerlos” e insertarlos en el mercado laboral formal y mejorar su empleabilidad?

En otras palabras: ¿se trata acaso de una curiosa “desprotección” con el objeto de la real y efectiva “protección” de los trabajadores jóvenes?, ¿se puede reducir derechos para “proteger” a los trabajadores jóvenes, inducir su contratación formal e inclusión en planillas y procurarles un empleo?

De todos modos: ¿un empleo así logrado, con derechos o beneficios o condiciones disminuidos, no afecta o lesiona la norma constitucional sobre “igualdad de oportunidades sin discriminación”⁵⁹?, ¿existe acaso una circunstancia, consideración o situación objetiva que justifique la diferenciación entre el común de los trabajadores – “con todos sus derechos” – y los trabajadores jóvenes – “con derechos menguados” –?⁶⁰

régimen laboral especial, IV Congreso Nacional SPDTSS. Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral. regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2010, p. 634.

⁵⁹ El artículo 26 inciso 1 de la Constitución ordena: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. [...]”. Sin embargo, se ha sostenido que «tampoco tendría mucho sentido decir que quienes protestan lo hacen porque, al tratarse [la Ley] de un régimen especial que se aplicaría solo a un grupo, esta viola su derecho a la “igualdad”. ¿Acaso la enorme mayoría de los jóvenes peruanos que trabajan en la informalidad no están ya de facto en un régimen “especial”: aquel que no les concede ni uno solo de los derechos que manda la ley? ¿O es que uno puede limpiamente clamar por derecho a la “igualdad” solo cuando mira para arriba o para el costado, ignorando olímpicamente tan bonito valor cuando mira a los que están debajo (en este caso, los informales) o, simplemente, cuando no los mira?» (*El Comercio*, “Los que no marchan”, *El Comercio*, Lima, 18 de enero de 2015, Editorial, p. A28).

⁶⁰ Como expone Luz Pacheco, “Los regímenes especiales laborales son compatibles con el orden constitucional cuando se respetan los derechos fundamentales en ella reconocidos: este es el mínimo indispensable para su vigencia. En el caso que un régimen especial otorgue menores derechos que los reconocidos al resto de los trabajadores esas disposiciones solo serán válidas en la medida en que sean temporales y se ordenen a lograr la plena equiparación de derechos en el futuro. [...] Por un principio de seguridad jurídica es indispensable que el Estado regule adecuadamente los regímenes laborales especiales, porque el desarrollo económico no se puede hacer a costa del desarrollo social, ya que el fin del Estado no es la productividad ni la generación de riqueza sino la

Desde otro punto de vista: ¿es legítimo el incremento de la productividad de las empresas conseguido con detrimento de los derechos o beneficios laborales?⁶¹

A nuestro juicio, todas estas cuestiones perfilan el eje central alrededor del cual debieran girar los diversos aspectos concernientes a la contratación laboral de los trabajadores jóvenes. Cualesquiera respuestas o cavilaciones acerca del hecho o fenómeno social “trabajo de los jóvenes” no debieran considerar única y exclusivamente razonamientos economicistas; de lo contrario, el Derecho del Trabajo se vería seriamente afectado y hasta “achicado”⁶² – afectado respecto a los principios que lo informan o inspiran u orientan y “achicado” respecto a las normas que engloba el Derecho Individual del Trabajo (cuyo objeto principal es la relación o contrato individual de trabajo⁶³) –, y desplazado, en beneficio –

defensa de la dignidad de las personas” (Pacheco Zerga, L., *La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales*, IV Congreso Nacional SPDTSS. Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral. regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2010, pp. 814-815).

⁶¹ “[...] nos dicen que con este nuevo régimen [laboral para los jóvenes] se pretende un incremento de la productividad, pero, claro, no señalan que se trata de lo que la academia califica como espuria, porque no se origina en una mejora de la calidad de la mano de obra, sino en la reducción de estándares laborales” (Villavicencio Ríos, A., “El cuento de la disminución”, *El Comercio*, Lima, 19 de diciembre de 2014, p. A28).

⁶² Ágreda escribe (con apoyo en Monereo y Alonso Olea): «Dentro de la lógica economicista de reducir costos y maximizar beneficios, así como la cada vez más evidente despersonalización del mercado, las opciones legislativas se han decantado por la disminución tanto cualitativa como cuantitativamente [de] los derechos y beneficios de los trabajadores, porque se entiende que con ello se fomentará la inversión, y se considera explícita o implícitamente que el Derecho Laboral no es otra cosa que un obstáculo para el desarrollo de la economía. En esa línea, en los últimos tiempos, han aparecido los llamados “regímenes laborales especiales”, en donde bajo la idea de regular un grupo de actividades o, sobre todo, un sector del mercado laboral, se establecen regulaciones, no solo “especiales” sino menos favorables para los trabajadores. Y son menos favorables no solo desde el punto económico, sino desde cualquier punto de vista. Por ello, se hace necesario hacer una diferenciación entre lo que es verdaderamente un régimen laboral especial de lo que es un régimen diferenciado. Mientras que en el primer caso estamos ante un supuesto de regulación especial, objetiva y necesaria, en el segundo estamos ante un supuesto de regulación diferencia por cuestiones subjetivas. Por lo tanto, la aparición de estos modelos supone no más que el retorno del papel gravitante de la autonomía privada a nivel individual en la regulación de las relaciones de trabajo, lo que a su vez supondría una disminución de los costos laborales a través de un incremento del poder del empleador» (Ágreda Aliaga, J. O., *op. cit.*, pp. 635-636).

⁶³ *Cfr.* Magano, O. B., *Manual de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTR, 1984, *Parte geral*, pp. 56 y 57.

pretendido o no – de los intereses de los empresarios⁶⁴ o de cualesquiera otros. Y en realidad, un “Derecho del Trabajo” que no protege a los trabajadores será cualquier cosa menos eso.

A decir de Bernedo, «No es el empleo, mucho menos el empleo juvenil el problema nacional. Es la calidad del empleo. Y en cuanto a la formalidad, no es solamente la legalidad, la solución. Eso haría lógico el planteamiento falácico [sic] de rebajar los estándares laborales para que la formalidad aumente. No van por allí las cosas; los problemas reales son los niveles de retribución al trabajo, disminuidos como fruto de la descapitalización del país y sobre todo de las personas, los que deben ser el norte. [...] El trabajo barato es el gran tema que la discusión de este intento [la “Reforma Laboral Juvenil”] ha puesto en mesa [...]»⁶⁵. Y añade: “El problema del empleo no es el de los jóvenes y el problema de los jóvenes no es el del empleo. Empujarlos, por ejemplo, a trabajar con bajos salarios y sin extender su formación es casi una condena que actúa en el mismo sentido de los circuitos que perpetúan la pobreza”⁶⁶.

Desde otro punto de vista, adviértase que la Ley fue propuesta por el Poder Ejecutivo, tramitada céleremente, promulgada y publicada; todo ello sin una consulta previa (que sepamos) a empresarios, a las organizaciones sindicales y a los propios “beneficiarios” – los jóvenes – de aquella. ¡Mayor motivo para su rechazo!⁶⁷ Ciertamente, convendría que

⁶⁴ Villavicencio apunta: “[...] lo que ahora no se les pagará a los jóvenes en gratificaciones ni CTS [compensación por tiempo de servicios], se quedará en el bolsillo de los empleadores incondicionalmente. [...] el autoengaño del régimen laboral de los jóvenes no solo tiene por consecuencia que hagamos el ridículo a escala mundial, sino que transfiere recursos del esmirriado bolsillo de los muchachos al de los empleadores. En un país que pretende emprender el camino del desarrollo, lo que se requiere es ir acortando la brecha entre ricos y pobres. [...] quitamos recursos que se iban a dedicar al consumo directo para ponerlos en el campo de las rentas” (Villavicencio Ríos, A., *loc. cit.*).

⁶⁵ Bernedo Alvarado, J., «A propósito de la “Reforma Laboral Juvenil”», *Análisis Laboral*, Lima, AeL, Vol. XXXIX, n. 451, enero 2015, p. 6.

⁶⁶ *Ibid.*, p. 9.

⁶⁷ “¿Se debe imponer una ley como esta [la ley del empleo juvenil] que recorta derechos laborales, aunque sea buscando beneficiar a algunos? No. Una norma así debe ser consensuada o cuando menos bien discutida y explicada para que los jóvenes se convenzan de sus virtudes y no se use políticamente. [...] ¿Puede aprobarse una ley buena que no es aceptada por aquellos a quienes va dirigida y luchar desde el Ejecutivo para que no se derogue? Una ley que no se entiende y no quieren aquellos a los que se trata de ayudar no es buena. Hoy [...] la opinión pública quiere que esta se derogue. Además, las empresas podrían no usarla por lo mal que se ha recibido y porque es opcional. La mejor salida sería modificar algunos aspectos de la ley, darla a conocer de nuevo, explicar que es voluntaria, pero sobre todo, escuchar a los jóvenes y volverlos aliados de ella para que algunos políticos se queden sin piso. Si no convencen a los jóvenes, la ley está muerta. Eso es la realidad. En cualquier caso, este es un ejemplo

cualquier regulación sobre el hecho o fenómeno “trabajo de los jóvenes” resulte o provenga del consenso, de la concertación de voluntades, del acuerdo entre los actores sociales involucrados. En dicho hábitat, no debiera soslayarse en el análisis la vinculación del tema “trabajo de los jóvenes” con la regulación sobre las llamadas “modalidades formativas laborales” – orientadas a promover la capacitación en el trabajo –.

6. Perspectiva

Una vez derogada la Ley y con motivo de una reciente invitación al diálogo formulada por el Presidente de la República a las “fuerzas vivas” de la política nacional, se ha retomado el interés en concluir el debate y obtener el acuerdo final de los actores sociales, en el ambiente del Consejo Nacional de Trabajo, sobre la Ley General de Trabajo.

Por supuesto, se ha manifestado el afán de lograr una ley, fruto del acuerdo entre estos mismos actores, reguladora del trabajo de los jóvenes. Además, ha salido a luz una vez más la idea del reajuste de la remuneración mínima.

En principio, son estos puntos los que, al parecer, acapararán la atención en materia laboral durante los próximos meses.

Esto, en el marco de un año pre electoral: hacia mayo de 2016, se realizarán elecciones generales para elegir un nuevo Presidente de la República y un nuevo Congreso. No creemos que este sea el mejor escenario para entregarse al debate de normas laborales de trascendencia; en particular, el de la Ley General de Trabajo.

En cualquier caso, creemos que cualesquiera asuntos laborales no debieran analizarse únicamente a la luz de consideraciones económicas y de la rentabilidad de las empresas; y nunca, con base en cálculos políticos.

El gran norte debiera ser el logro de trabajos decentes, de empleos de calidad; que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

7. Bibliografía

Ágreda Aliaga, J. O., *Algunas reflexiones sobre las condiciones necesarias para considerar válido un régimen laboral especial*, IV Congreso Nacional SPDTSS. Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral. regímenes especiales

palpable de cómo no se deben hacer las cosas y de la falta de sentido político cuando se cree que hay quien se puede imponer al resto, sobre todo a los jóvenes [...]” (Blume, C., “De vacaciones”, *El Comercio*, Lima, 27 de enero de 2015, p. B9).

- y seguridad y salud en el trabajo, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2010.
- Alonso, I., “Ley que promueve el empleo temporal”, *El Comercio*, Lima, 9 de enero de 2013, p. 19.
- Bernedo Alvarado, J., “A propósito de la *Reforma Laboral Juvenil*”, *Análisis Laboral*, Lima, Aele, Vol. XXXIX, n. 451, enero 2015.
- Blume, C., “De vacaciones” en *El Comercio*, Lima, 27 de enero de 2015, p. B9.
- Cheesman, R., “La construcción colectiva de *pulpín*”, *El Comercio*, Lima, 14 de febrero de 2015, p. A10.
- El Comercio*, “Encuesta Nacional Urbana de El Comercio. Un 72% desaprueba la ley del nuevo régimen laboral juvenil”, *El Comercio*, Lima, 18 de enero de 2015, p. A4.
- El Comercio*, “Los que no marchan”, *El Comercio*, Lima, 18 de enero de 2015, Editorial, p. A28.
- Herrera Vásquez, R., “Otorgando, no quitando”, *El Comercio*, Lima, 19 de diciembre de 2014, p. A28.
- Informe Laboral*, “Acceso de jóvenes al mercado laboral”, *Informe Laboral*, Lima, Aele, Vol. XXXIX, n. 346, noviembre 2014, p. 1.
- Landa Arroyo, C., *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Recopilación y sistematización de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano que versa acerca de derechos fundamentales*, Lima, Palestra, 2010.
- Landa Arroyo, C. y Velazco Lozada, A., *Constitución Política del Perú 1993. Sumillas. Reformas constitucionales. Índice analítico*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2014.
- Macera, D., “La informalidad laboral. ¡Jóvenes a la obra!”, *El Comercio*, Lima, 17 de noviembre de 2014, p. A28.
- Magano, O. B., *Manual de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTR, 1984, *Parte geral*.
- Meléndez, C., “El rechazo a la Ley Laboral Juvenil. El mito del demagogo”, *El Comercio*, Lima, 24 de enero de 2015, p. A24.
- Montenegro Baca, J., *Contratos especiales de trabajo*, Seminario “Bases para una Ley General de Trabajo” (Lima, 30 enero / 3 febrero, 1984), Lima, Instituto de Estudios del Trabajo, CIAT-OIT, 1985.
- Pacheco Zerga, L., *La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales*, IV Congreso Nacional SPDTSS. Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el

trabajo, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2010.

Pasco Cosmópolis, M., “Ética en las relaciones laborales”, en AA.VV, *Homenaje Aniversario de la SPDTSS. Año de las Bodas de Plata*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013.

Plá Rodríguez, A., *Curso de Derecho Laboral*, Montevideo, Idea, 2000, Tomo I, Volumen I, *Introducción al Derecho del Trabajo*.

Plá Rodríguez, A., *Los principios del Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1998.

Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, Madrid, Espasa, 2014, 23ª Edición (Edición del Tricentenario).

Rubio Correa, M., *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2009.

Villavicencio Ríos, A., “El cuento de la disminución”, *El Comercio*, Lima, 19 de diciembre de 2014, p. A28.

Web sites

Perú: Congreso de La República, www.congreso.gob.pe

Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, www.mintra.gob.pe

Perú: Tribunal Constitucional, www.tc.gob.pe

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo,



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo