

Proyecto de Ley N° **8993/2024-CR**



**PROYECTO DE LEY QUE IMPLEMENTA
LA CUOTA DE EMPLEO JOVEN, EN LAS
ENTIDADES PÚBLICAS Y EMPRESAS
PRIVADAS A NIVEL NACIONAL.**

El Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE IMPLEMENTA LA CUOTA DE EMPLEO JOVEN, EN LAS
ENTIDADES PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS A NIVEL
NACIONAL.**

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley

La presente ley tiene por objeto implementar la cuota de empleo joven, en las entidades públicas y empresas privadas a nivel nacional, con la finalidad de garantizar la inserción laboral de los jóvenes en el país.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

La presente ley es de aplicación en todas las entidades públicas del Estado, y en las empresas privadas con más de 50 trabajadores a nivel nacional.

Artículo 3. Establece que las entidades públicas y las empresas privadas.

Se dispone que todas las entidades públicas y empresas privadas con más

de 50 trabajadores, están obligados a contratar en una proporción de no menos del 10% de la totalidad de los trabajadores, entre los 18 a 29 años de edad, exceptuándose el requisito de la experiencia laboral. El trabajador joven ingresará a laborar con todos los beneficios de ley.

Artículo 4. Convocatoria y cumplimiento de la cuota de empleo joven.

1. Previamente a toda convocatoria, las empresas privadas con más de 50 trabajadores y las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 10%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. Las entidades públicas o empresas privadas que no cumpla con la cuota del empleo joven de 18 a 29 años, debidamente acreditado con el acta de nacimiento y/o documento de identidad, se sujetarán al procedimiento y aplicación de las sanciones contempladas en la ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
2. Las vacantes producidas por la renuncia, el despido justificado o el fallecimiento de un trabajador juvenil, será cubierto por otra persona joven mediante concurso público; y será bonificada con el 15%, sobre el puntaje final aprobatorio obtenido en el proceso de evaluación, siempre que haya alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio.

Artículo 5. Sanción por incumplimiento de la presente ley.

El incumplimiento de la contrata de la cuota joven del empleo juvenil, por parte de las entidades públicas, traerá como consecuencia la suspensión del cargo para el titular del pliego y del funcionario responsable de la unidad de recursos humanos o las que hagan las veces.

El incumplimiento de la contrata de la cuota joven del empleo juvenil, por parte de las empresas privadas, da lugar a la aplicación de las sanciones contempladas en la ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo por parte de la Sunafil.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINALES.

PRIMERO. Reglamentación e Implementación y/o Adecuación de la ley.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, adecua el reglamento de la presente Ley en un plazo no mayor de treinta (30) días contados a partir de su publicación.

SEGUNDO. Sanción por el incumplimiento de la cuota laboral por empleadores privados.

El incumplimiento de la cuota laboral establecido en el de la entrada en vigencia de la presente ley, da lugar aplicación de las sanciones contempladas en la ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Lima, setiembre de 2024.



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2024 10:44:37-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2024 10:44:57-0500



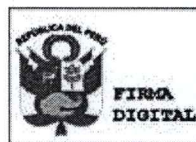
Firmado digitalmente por:
MITA ALANOCA Isaac FAU
20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2024 13:01:59-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2024 12:43:36-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2024 10:21:52-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2024 11:08:18-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2024 13:24:00-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

CONTEXTO HISTÓRICO Y LABORAL DEL EMPLEO JUVENIL EN EL PERÚ

El mercado laboral juvenil en el Perú ha presentado retos significativos durante varios años. Uno de los principales problemas ha sido la alta tasa de informalidad laboral, que en 2021 alcanzó el 76.8%. Esto se traduce en que gran parte de los jóvenes trabajadores no tienen acceso a los beneficios formales, como seguridad social y condiciones laborales adecuadas. Aunque hubo un incremento en la productividad laboral del 29.7% entre 2007 y 2014, el aumento se desaceleró considerablemente en los años posteriores. Como resultado, muchos jóvenes peruanos han enfrentado limitaciones en cuanto al acceso a empleos de calidad¹.

A nivel salarial, los jóvenes también han sido afectados por el estancamiento de los salarios en los últimos años. En 2021, el salario promedio fue de S/ 1,327, lo que representa una disminución del 8% en comparación con 2019. Además, una gran proporción de los trabajadores jóvenes recibe ingresos menores al salario mínimo, lo que exacerba la precariedad laboral. Estas condiciones hacen que el empleo juvenil en el Perú sea altamente vulnerable y poco atractivo, lo que a su vez perpetúa la informalidad. Para superar este desafío, se requieren políticas públicas que promuevan la formalización del empleo juvenil y ofrezcan incentivos a las empresas para la contratación de jóvenes.

¹ <https://www.comexperu.org.pe/articulo/situacion-del-mercado-laboral-peruano-que-se-necesita-para-mejorarlo>

Figura 1: Evolución del salario promedio y la proporción de trabajadores asalariados con ingresos menores o iguales a la RMV



Fuente: Enaho. Elaboración: ComexPerú.

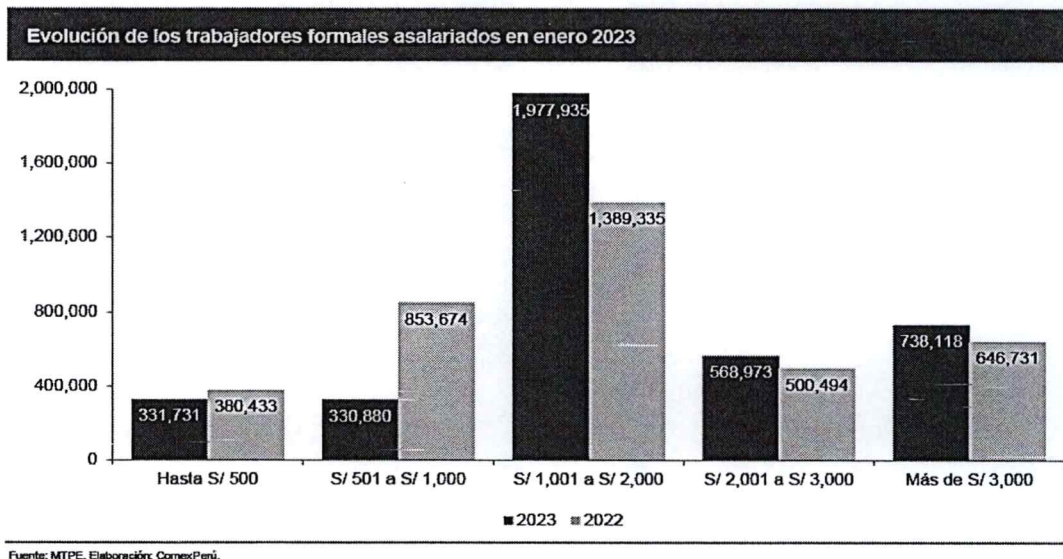
La situación laboral en el Perú, ha mostrado dificultades en los últimos años, especialmente agravadas por la pandemia y la inestabilidad política. A inicios de 2023, se registraron aproximadamente 3.9 millones de trabajadores formales en el sector privado, un leve incremento en comparación con el año anterior. Sin embargo, esto refleja una contracción con respecto a noviembre de 2022, lo que indica una desaceleración en la generación de empleo formal. Lima sigue concentrando la mayor parte del empleo formal, con un crecimiento notable en el sector servicios, mientras que sectores como la construcción registraron caídas importantes².

A nivel regional, se observó un crecimiento significativo en Piura y el Callao, mientras que Moquegua y Puno experimentaron una disminución en el número de empleos formales. Además, la mayor parte de los trabajadores formales perciben salarios en el rango de S/ 1,001 a S/ 2,000, un aumento atribuido al incremento de la remuneración mínima vital en 2022. A pesar de estos avances, la informalidad sigue siendo el principal desafío, afectando a millones de trabajadores, lo que impide una transición más

² <https://www.comexperu.org.pe/articulo/dia-del-trabajo-2023-como-se-encuentra-la-situacion-actual-en-el-peru>

amplia hacia la formalización, sobre todo en las pequeñas empresas.

Figura 2: Evolución de los trabajadores formales asalariados entre 2022-2023



EMPRESAS PERUANAS:

Las micro y pequeñas empresas (MYPE) son el pilar fundamental de la economía peruana, representando el 99.2% del total de las empresas formales en el país, según el libro "Las Mipymes en Cifras" del Ministerio de la Producción. Al cierre de 2022, se contabilizaron un total de 2,259,534 empresas inscritas en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), de las cuales 2,127,839 corresponden a microempresas, lo que equivale al 94.2%, y 113,578 son pequeñas empresas, representando el 5%. Esta cifra subraya el rol vital que estas empresas desempeñan en la generación de empleo y dinamización de la economía nacional³.

Además, el Ministerio de la Producción, a través del Programa Nacional Tu Empresa, ha brindado apoyo a los emprendedores durante el proceso de formalización y constitución de empresas, asesorando a más de 35,229 nuevos negocios en 2023. De estos, el 43% fueron liderados por mujeres, lo

³ <https://www.gob.pe/institucion/tuempresa/noticias/898863-micro-y-pequenas-empresas-representan-el-99-2-del-tejido-empresarial-peruano>

que refuerza la importancia del empoderamiento femenino en el ámbito empresarial. Las regiones con mayor cantidad de emprendimientos registrados fueron Lima, La Libertad, Cajamarca, Lambayeque, Cusco y Piura. Esto refleja el impacto positivo de la política de apoyo a las MYPE en el desarrollo económico regional.

TAMAÑOS DE EMPRESA EN EL PERÚ

En Perú, las empresas se dividen en categorías según su tamaño y cantidad de trabajadores. Una microempresa es aquella que emplea entre 1 y 10 trabajadores, mientras que una pequeña empresa cuenta con un rango de 11 a 50 empleados. Por otro lado, una mediana empresa abarca entre 51 y 250 trabajadores. Esta clasificación permite diferenciar el nivel de operaciones y recursos de las empresas, facilitando la implementación de políticas específicas para su desarrollo y apoyo⁴.

- **Microempresas:** Hasta 10 trabajadores y ventas anuales hasta 150 UIT.
- **Pequeñas Empresas:** De 11 a 50 trabajadores y ventas anuales de 150 a 1700 UIT.
- **Medianas Empresas:** De 51 a 200 trabajadores y ventas anuales de 1700 a 2300 UIT.
- **Grandes Empresas:** Más de 200 trabajadores y ventas anuales superiores a 2300 UIT.

EMPLEOS SEGÚN TAMAÑO EMPRESARIAL

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) destacó que las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) son fundamentales para la generación de empleo en Perú, contribuyendo con el 85.8% del total de puestos de trabajo en el país. En el sector privado, estas mipymes concentran aproximadamente el 93% del empleo generado. Según la Encuesta Nacional de Hogares 2022, de las 7.3 millones de empresas

⁴ <https://soscia.pe/Consultas/clasificacion-de-las-empresas-en-peru/>

existentes en el país, el 99.9% son mipymes, las cuales brindan empleo a más de 15 millones de peruanos. Este dato subraya el papel crucial de las mipymes como la principal fuente de empleo para la mayoría de la población⁵.

Figura 3: Estimación del número de empleos en el sector privado

Estrato empresarial	Empleo en el sector privado		Part. % en la PEA ocupada nacional
	Nº de personas	Part. %	
Microempresa	13 307 797	81,2	74,9
Pequeña empresa	1 635 516	10,0	9,2
Mediana empresa	283 415	1,7	1,6
MIPYME	15 226 728	92,9	85,8
Gran empresa	1 163 547	7,1	6,6
Total empleo sector privado	16 390 275	100,0	92,3

Fuente: ENAHO 2022

En 2022, las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) fueron responsables del 92.9% del empleo en el sector privado peruano, lo que equivale a más de 15.2 millones de personas. Dentro de este grupo, las microempresas generaron la mayor proporción de empleos, alcanzando el 81.2%, mientras que las pequeñas y medianas empresas contribuyeron con el 10.0% y 1.7%, respectivamente. A nivel nacional, las MIPYMES representaron el 85.8% de la población económicamente activa (PEA), consolidando su rol como el motor principal del empleo en el país.

II. FUNDAMENTOS FACTICOS QUE SUSTENTA LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

SITUACION DEL EMPLEO JUVENIL

La cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva que tiene como

⁵ <https://www.gob.pe/institucion/tuempresa/noticias/898863-micro-y-pequenas-empresas-representan-el-99-2-del-tejido-empresarial-peruano>

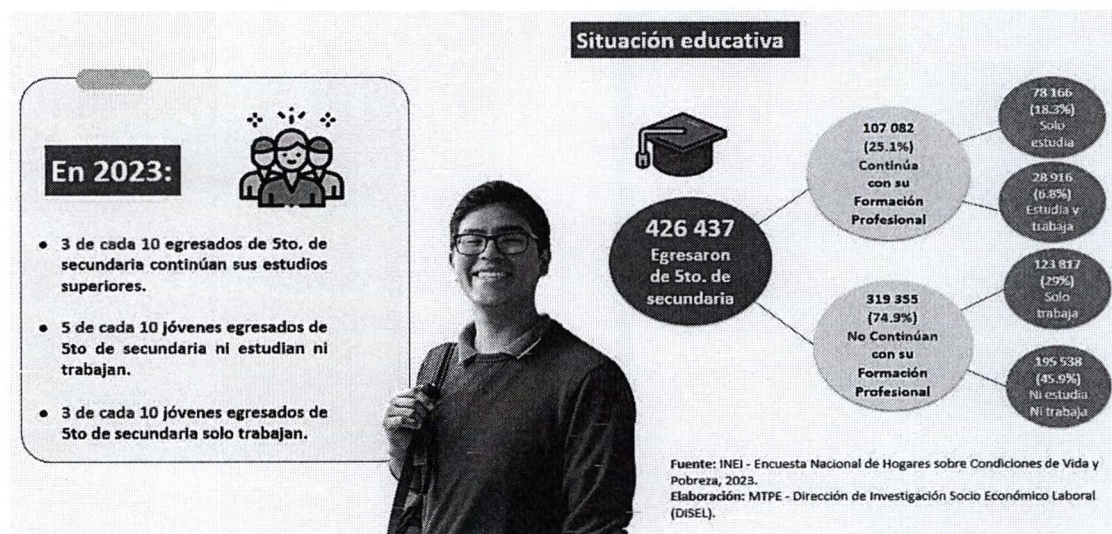
finalidad reducir la brecha de recursos humanos que enfrentan las personas jóvenes en el acceso a un empleo. Con lo establecido de la propuesta cuota laboral se promueve que las entidades y las empresas con o sin fines de lucro incorporen como trabajadores a personas jóvenes entre 18 a 29 años como parte de su personal, contribuyendo con ello a generar empleo de promoción en igualdad de oportunidades.

Una preocupante situación en el ámbito del empleo juvenil en Perú revela que, de los 426,437 egresados de 5to de secundaria en 2023, solo el 25.1% continúa con su formación profesional. Esto significa que una gran mayoría, el 74.9%, no sigue estudiando, lo que reduce significativamente sus oportunidades de acceder a empleos mejor remunerados y estables. Además, el 45.9% de estos jóvenes ni estudia ni trabaja, lo que evidencia un vacío preocupante en la transición hacia la educación superior o el empleo formal. Este contexto resalta la urgencia de implementar políticas públicas que incentiven tanto la educación como la inserción laboral juvenil, asegurando que los egresados tengan un camino claro hacia el desarrollo profesional y económico⁶.

Por otro lado, se observa un alto nivel de inadecuación ocupacional en el mercado laboral juvenil. En 2023, el 67.7% de los jóvenes profesionales trabajaban en puestos que no correspondían con su nivel educativo, con un mayor porcentaje entre quienes poseían educación superior no universitaria (68.2%). Este desajuste pone en evidencia la desconexión entre las habilidades adquiridas durante los estudios y las demandas reales del mercado laboral, lo que limita el crecimiento profesional de los jóvenes y afecta la competitividad del país. Es esencial reformar tanto el sistema educativo como el laboral para asegurar una mejor correspondencia entre la formación académica y las oportunidades de empleo, facilitando así una mejor integración de los jóvenes en el mercado formal.

⁶ <https://www.gob.pe/institucion/inei/campa%C3%B1as/8600-encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2024>

Figura 4: Situación educativa del empleo juvenil



TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL

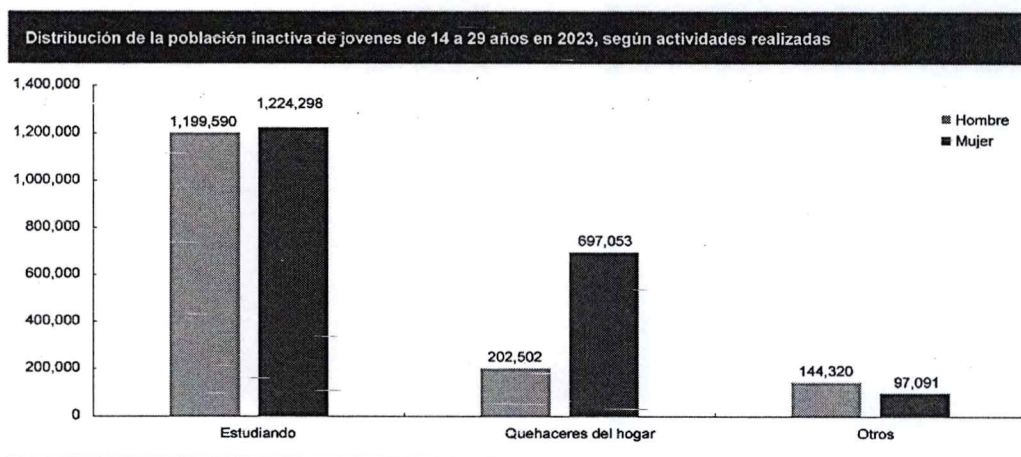
El mercado laboral peruano muestra una alarmante tendencia en la disminución de la participación de los jóvenes en la Población Económicamente Activa (PEA). Según cifras recientes del INEI, la proporción de personas de entre 14 y 24 años en la PEA ha disminuido un 6.3% en solo un año, bajando del 16.3% en 2022 al 15.3% en 2023. Esto significa que cada vez menos jóvenes están logrando insertarse en el mercado laboral, lo que genera una reducción en su participación dentro del empleo formal. Este fenómeno no solo afecta su desarrollo profesional, sino que también amplía la brecha de desigualdad y precariedad laboral⁷.

Lo más preocupante es la disparidad en las tasas de desempleo entre los jóvenes y otros grupos etarios. Mientras que los mayores de 45 años y los adultos de 25 a 44 años tienen tasas de desempleo relativamente bajas (3.4% y 4.9%, respectivamente), los jóvenes de 14 a 24 años enfrentan una tasa de desempleo del 10.1%. Este porcentaje es significativamente mayor, lo que evidencia que los jóvenes son uno de los grupos más vulnerables en el mercado laboral.

⁷ <https://www.infobae.com/peru/2024/01/14/85-de-jovenes-peruanos-trabaja-en-el-sector-informal-segun-preocupante-informe-del-inei/>

Además, el problema de la inactividad juvenil sigue creciendo. Según la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), en 2023 la población joven que no busca empleo ni ha trabajado ascendió a 3.6 millones, lo que representa un aumento de 124,653 personas en comparación con el año anterior. De esta cifra, solo dos tercios, es decir, 2.4 millones, estaban dedicados a estudios, lo que subraya que una porción significativa de la juventud permanece inactiva y desconectada tanto del empleo como de la educación formal⁸.

Figura 5: Tasa de participación laboral



Fuente: EPEN. Elaboración: ComexPerú.

Este contexto justifica la necesidad urgente de implementar medidas concretas, como la creación de una cuota de empleo juvenil, que permita a los jóvenes acceder al mercado laboral y reducir la dependencia de trabajos informales o precarios. Este tipo de políticas puede ayudar a garantizar su inclusión y desarrollo en la economía formal, al mismo tiempo que se enfrenta el creciente problema del desempleo juvenil y la inactividad laboral en esta franja de la población.

LA INSERCIÓN JUVENIL AL MERCADO LABORAL

En el Perú, el 37% de los jóvenes entre 15 y 29 años enfrentan barreras

⁸ <https://www.comexperu.org.pe/articulo/los-jovenes-tienen-la-menor-tasa-de-participacion-laboral#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20joven%20que%20no,124%2C653%20personas%20en%20la%20inactividad.>

significativas para ingresar al mercado laboral. Según el informe de la Fundación Ayuda en Acción, estas barreras están relacionadas principalmente con la desigualdad y la falta de oportunidades que faciliten la transición desde el sistema educativo hacia empleos formales y estables. Este fenómeno refleja un problema estructural en el país, en el que los jóvenes, a pesar de contar con cierta formación educativa, no logran acceder a puestos de trabajo debido a la desconexión entre la educación que reciben y las habilidades que demandan las empresas. En este contexto, el proyecto de ley que propone la implementación de una cuota de empleo juvenil es esencial para abrir puertas laborales y permitir que los jóvenes se inserten en el mercado formal⁹.

El estudio revela que solo el 33% de los jóvenes en Perú ha logrado conseguir un empleo estable, mientras que un 30% continúa en búsqueda activa de trabajo. Este dato pone de manifiesto las dificultades que enfrentan los jóvenes para encontrar empleo, especialmente aquellos que solo cuentan con educación secundaria. La falta de oportunidades para acceder a trabajos formales se agrava aún más con la predominante informalidad laboral, lo que refuerza la necesidad de una intervención legislativa que permita integrar a más jóvenes al mercado laboral bajo condiciones formales y con derechos garantizados. La inclusión de una cuota de empleo juvenil será una medida que contribuirá a paliar esta desconexión entre la oferta educativa y las demandas del mercado laboral.

Otro aspecto relevante que destaca el informe es la diferencia de género en el acceso al empleo. Si bien tanto hombres como mujeres jóvenes enfrentan dificultades para ingresar al mercado laboral, las mujeres jóvenes enfrentan barreras adicionales debido a las brechas de género. Aunque la diferencia es mínima, con un 13% de hombres que iniciaron su búsqueda laboral con desventajas y un 11% de mujeres en la misma

⁹ <https://gestion.pe/economia/mercado-laboral-peru-37-de-jovenes-enfrentan-dificultades-para-conseguir-trabajo-noticia/?ref=qesr>

situación, es importante considerar este dato al momento de implementar políticas inclusivas que permitan la participación equitativa de jóvenes de ambos géneros en el mercado de trabajo. El proyecto de ley de cuota de empleo juvenil también contribuirá a reducir estas brechas al obligar a las empresas y entidades públicas a contratar un porcentaje de jóvenes, asegurando que haya un enfoque inclusivo en estas contrataciones¹⁰.

A nivel regional, la situación no mejora significativamente. En América Latina, el 42% de los jóvenes entre 15 y 29 años aún no ha comenzado su proceso de inserción laboral, y solo el 32% ha logrado obtener empleo. Estos datos reflejan una problemática extendida en la región que afecta gravemente a los jóvenes y que subraya la necesidad de políticas públicas que faciliten su acceso a empleos formales y estables. En el Perú, la alta tasa de informalidad sigue siendo un obstáculo importante para los jóvenes que intentan encontrar trabajo, lo que refuerza la importancia de políticas como la cuota de empleo juvenil para asegurar que más jóvenes puedan acceder a empleos formales y así mejorar su calidad de vida.

Rodrigo Kon, director general de la Fundación Forge, destacó que la elevada informalidad laboral entre los jóvenes no solo restringe sus posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional, sino que también afecta negativamente al ámbito económico y social en general. Esta situación representa un reto clave para el desarrollo sostenible y el bienestar de una generación que desempeñará un papel crucial en el futuro del país¹¹.

La informalidad es un problema estructural que afecta directamente la capacidad de los jóvenes para transitar de la educación al trabajo. El informe muestra que la mayoría de los jóvenes que logran encontrar empleo lo hacen en condiciones precarias e informales, lo que limita su

¹⁰ <https://gestion.pe/economia/mercado-laboral-peru-37-de-jovenes-enfrentan-dificultades-para-conseguir-trabajo-noticia/?ref=gesr>

¹¹ <https://www.infobae.com/peru/2024/01/14/85-de-jovenes-peruanos-trabaja-en-el-sector-informal-segun-preocupante-informe-del-inei/>

desarrollo profesional y perpetúa un ciclo de inestabilidad económica. La implementación de la cuota de empleo juvenil será un paso importante para enfrentar este problema, ya que obligará a las empresas y entidades del Estado a contratar jóvenes en empleos formales, asegurando que tengan acceso a los beneficios y derechos laborales que otorga la formalidad.

La falta de habilidades prácticas es otro factor que afecta a los jóvenes en su búsqueda de empleo. Muchas veces, los jóvenes se enfrentan a la realidad de que la formación educativa que reciben no es suficiente para cubrir las demandas del mercado laboral. Este desajuste entre la educación y las necesidades del trabajo limita sus oportunidades y refuerza la precariedad laboral. El proyecto de ley busca mitigar esta situación al incentivar la contratación de jóvenes, permitiendo que adquieran experiencia laboral y desarrollen las habilidades necesarias para tener éxito en el mercado laboral formal.

Por otro lado, el impacto de este proyecto de ley no solo beneficiará a los jóvenes, sino también a las empresas y a la economía en su conjunto. Al facilitar la integración de jóvenes en el mercado laboral formal, se contribuirá al crecimiento económico, al tiempo que se reduce la desigualdad social y se mejora la productividad. Las empresas tendrán acceso a una nueva fuerza laboral joven y motivada, lo que aumentará la competitividad y la eficiencia. Por otro lado, los jóvenes tendrán la oportunidad de crecer profesionalmente en un entorno laboral que respete sus derechos y les brinde estabilidad.

Finalmente, el proyecto de ley de la cuota de empleo juvenil responde a una necesidad urgente en el Perú: integrar a los jóvenes en el mercado laboral formal, reducir la informalidad y mejorar sus oportunidades de desarrollo profesional. Las estadísticas muestran claramente la gravedad del problema, y este proyecto busca ser parte de la solución al

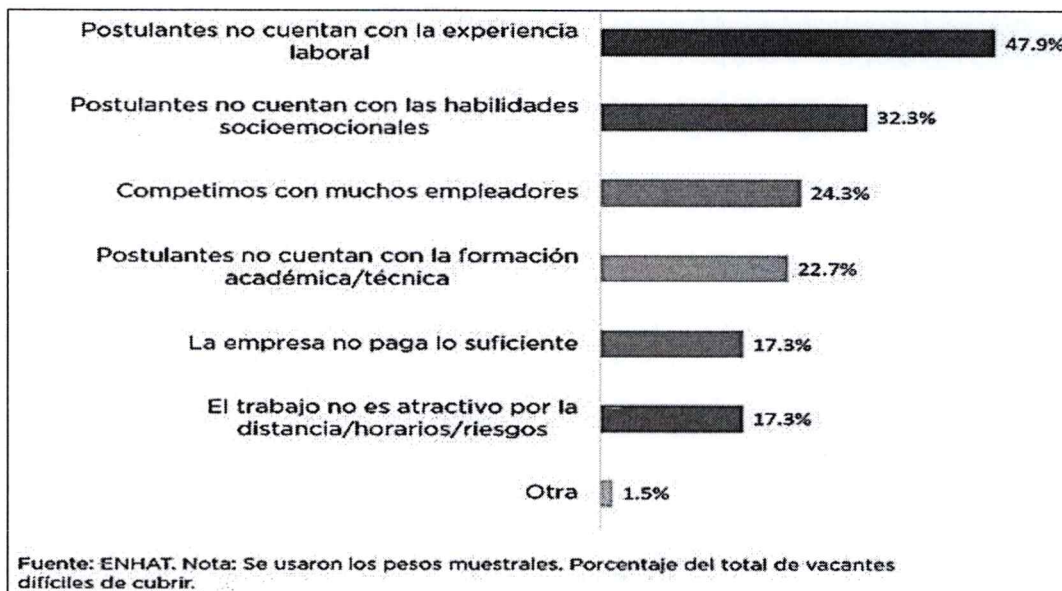
proporcionar un marco normativo que asegure que los jóvenes tengan acceso a trabajos estables y formales. La implementación de esta ley será un paso crucial hacia una mayor inclusión social y un futuro más prometedor para la juventud peruana.

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

En el Perú, una de las principales dificultades que enfrentan las empresas para contratar a jóvenes es la falta de experiencia laboral y habilidades socioemocionales, según un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Este fenómeno se ha convertido en un desafío significativo en el mercado laboral, ya que el 47% de las empresas peruanas tienen problemas para cubrir vacantes debido a estas deficiencias. Las vacantes más difíciles de llenar, que representan el 25%, son aquellas en las que los solicitantes carecen de habilidades interpersonales o experiencia profesional. Esta brecha de habilidades es especialmente pronunciada en sectores como servicios y salud, donde las empresas enfrentan mayores dificultades para contratar personal capacitado¹².

Una de las principales causas identificadas en este contexto es que los jóvenes, a pesar de contar con formación técnica o académica, carecen de la experiencia práctica que requieren las empresas. Según el informe, el 48% de las vacantes difíciles de cubrir se deben a la falta de experiencia, mientras que un 32% se atribuye a la ausencia de habilidades socioemocionales. Este desajuste entre la educación y las necesidades del mercado laboral ha generado un problema estructural que limita el acceso de los jóvenes a oportunidades de empleo formal.

¹² <https://gestion.pe/economia/mitad-empresas-peruanas-enfrentan-dificultades-contratar-bid-263342-noticia/?ref=qesr>



El problema se agrava debido a la desconexión entre los niveles de experiencia que exigen las empresas y la realidad de los jóvenes que buscan empleo. La mayoría de las empresas requiere candidatos con experiencia en niveles "Junior", "Semi Senior" o "Senior", lo que pone en desventaja a los recién egresados que apenas comienzan su carrera laboral. Esta exigencia de experiencia mínima (de 2 a 6 años, según el puesto) excluye a muchos jóvenes del mercado formal, aumentando la precarización laboral y la informalidad.

En este sentido, se observa que las empresas están imponiendo barreras significativas para los jóvenes egresados al exigir experiencia laboral mínima, lo que genera un círculo vicioso. Los recién egresados no tienen la oportunidad de integrarse al mercado laboral porque no cuentan con la experiencia solicitada, y a su vez, no pueden adquirir esa experiencia porque se les niegan las oportunidades de empleo. Esta situación, que se ha extendido en muchas empresas, margina a una gran cantidad de jóvenes que, a pesar de tener la formación académica necesaria, no pueden comenzar su trayectoria profesional debido a estas restricciones. Así, se perpetúa la exclusión de los jóvenes del empleo formal, incrementando la informalidad y precarización del trabajo.

IV. PROPUESTA LEGISLATIVA

La presente propuesta legislativa tiene como objetivo establecer un sistema que facilite la implementación de una cuota obligatoria de empleo juvenil en empresas privadas y entidades públicas, asegurando que al menos el 10% de la fuerza laboral de cada institución esté compuesta por jóvenes entre los 18 y 29 años. Este proyecto de ley busca garantizar que los jóvenes, quienes enfrentan mayores dificultades para acceder al empleo formal debido a la falta de experiencia laboral, tengan oportunidades reales para iniciar su carrera profesional en condiciones de equidad. La adición de esta cuota de empleo permitirá que las empresas y entidades públicas asuman un papel activo en la reducción del desempleo juvenil y la promoción de un entorno laboral más inclusivo.

Además, la propuesta establece mecanismos claros de seguimiento y sanción para asegurar el cumplimiento de la cuota de empleo juvenil. Las empresas que no cumplan con esta disposición estarán sujetas a las sanciones contempladas en la Ley General de Inspección del Trabajo, asegurando así que no existan vacíos legales que dificulten la aplicación efectiva de esta norma. El concurso público para cubrir las vacantes destinadas a jóvenes permitirá garantizar transparencia y meritocracia en el proceso de selección, con incentivos para los jóvenes que logren buenos resultados en dichos concursos.

La implementación de esta ley promoverá una transición laboral más justa para los jóvenes, eliminando barreras como la experiencia mínima que muchas veces se exige de forma irrazonable para puestos de trabajo que podrían ser ocupados por nuevos profesionales. Con la creación de esta cuota, el Estado y las empresas contribuirán a la reducción de la informalidad laboral y fomentarán el desarrollo de habilidades laborales en la juventud, ayudando así a cerrar la brecha existente entre las demandas del mercado y la preparación de los nuevos profesionales.

V. MARCO NORMATIVO.

Constitución Política del Perú:

- **Inciso 2 del artículo 2:** Garantiza el derecho a la igualdad ante la ley, estableciendo que no deben crearse diferencias basadas en criterios irrazonables o desproporcionados, como el acceso a empleo para jóvenes.
- **Artículo 24.** El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
- **Artículo 26.** En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.
- **Artículo 103:** Refuerza que no pueden dictarse leyes especiales que discriminen por razones de diferencias personales, pero permite leyes que atiendan las necesidades de equidad en función de las circunstancias. Esto sustenta la creación de políticas de inclusión laboral juvenil sin discriminación.

Ley N° 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas Laborales:

- Regula las prácticas laborales formativas en el país, estableciendo un marco para la inserción laboral de jóvenes y su acceso a experiencias laborales. El proyecto de ley que propones, que adiciona un artículo relacionado con la cuota de empleo joven, tiene base en esta ley.

Ley N° 29381 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE):

- Establece las competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que incluyen la creación y supervisión de políticas relacionadas con la promoción del empleo juvenil, asegurando que el

ministerio tenga la autoridad para aplicar y supervisar la ley propuesta.

Resolución Ministerial N° 308-2019-TR:

- Aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, que detalla la operatividad y competencias del ministerio en relación con la implementación de políticas laborales, lo cual incluye la posibilidad de supervisar el cumplimiento de la cuota de empleo juvenil.

Decreto Legislativo N° 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público:

- Regula el uso del presupuesto público y su administración. Asegura que el proyecto de ley no genere gastos adicionales al erario público al utilizar infraestructura y recursos ya existentes del Estado para la implementación de la cuota de empleo juvenil.

Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo:

- Establece el marco para la inspección y sanción en caso de incumplimiento de las normativas laborales. En el proyecto de ley, esta norma regula las sanciones a las empresas que no cumplan con la cuota de empleo joven establecida.

Estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Los estudios de la OIT sobre transiciones juveniles en el mercado laboral en América Latina subrayan las dificultades que enfrentan los jóvenes para acceder a empleos formales debido a la falta de experiencia y habilidades socioemocionales. Estos estudios fundamentan la necesidad de implementar políticas que faciliten la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.

VI. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa que se propone no vulnera ninguna disposición constitucional ni el marco legal vigente; más bien, busca cerrar las brechas existentes en recursos humanos tanto en las entidades

como en las empresas. Se enfoca en promover la inclusión de los jóvenes en el mercado laboral a través de la implementación de una cuota de empleo juvenil. Esto permitirá a los jóvenes entre 18 y 29 años acceder a oportunidades laborales formales y reducir la alta tasa de desempleo juvenil. Al garantizar un acceso equitativo al empleo, la ley también contribuye a la formalización del trabajo, mejorando las condiciones de empleo juvenil y fortaleciendo la competitividad laboral en el país.

VII. ANÁLISIS - COSTO BENEFICIO.

La presente iniciativa legislativa no implica costo adicional al erario nacional ni irrogara costos sustanciales a los agentes privados. Por el contrario, con esta iniciativa se pretende dar cumplimiento efectivo de la cuota de empleo en cuanto se refiere a la contratación del 10% de personas joven en el sector público, tomando en cuenta que a la fecha pese al total del tiempo transcurrido de la vigencia de esta norma que obliga a las entidades estatales a contratar personas jóvenes en el marco de la Ley N° 28518, no han cumplido a cabalidad con dicho mandato.

Los beneficios por obtenerse serían los siguientes:

Para la Entidad:

1. **Fortalecimiento de la institucionalidad del estado:** El cumplimiento de contratar la cuota laboral del 10% garantizar que no se discrimine a las nuevas generaciones de mano de obra calificada, esto promoverá a los nuevos talentos y compromiso con la entidad que lo acoge, mejorando así el rendimiento ante los nuevos desafíos del avance de la ciencia y la tecnología, acorde a la globalización.

Para los servidores:

- **Promoción de recursos humanos:** La participación temprana de los trabajadores en el servicio a la sociedad, así como también en la producción de las empresas públicas y privadas y ello permitiría a crear un ambiente laboral más democrático y participativo, donde los jóvenes

tengan una participación más activa. Esto no solo mejorará la moral y motivación de los servidores, sino que también impulsará la eficiencia y la calidad de los servicios que brinda la institución.

VIII. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa es compatible con las políticas económicas, sociales, culturales, para contribuir a superar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible del Perú. Con este objetivo el Estado garantiza: **II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades; aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

- **Política de Estado 10. REDUCCIÓN DE LA POBREZA**
- **Política de Estado 11. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN.**
- **Política de Estado 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO.**

Objetivo el Estado IV. ESTADO EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO.

- **Política 24. AFIRMACIÓN DE UN ESTADO EFICIENTE Y TRANSPARENTE (24. AFIRMACIÓN DE UN ESTADO EFICIENTE Y TRANSPARENTE y TRANSPARENCIA EN EL ESTADO)**