CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00433-2026-2031-CD
RU 28329-CD
24 SEPTIEMBRE 2026 11:57 a. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

GONZALES DELGADO GABRIEL
DIPUTADO DE LA REPÚBLICA

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

PROPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE PROMUEVE OPORTUNIDADES LABORALES A LOS JÓVENES

El diputado de la república **GABRIEL ROBERTINO GONZALES DELGADO**, integrante del GRUPO PARLAMENTARIO JUNTOS POR EL PERÚ de la Cámara de Diputados, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú; en concordancia con el literal a) del artículo 2 del Reglamento del Congreso de la República, y, con los artículos 7, 8, literal c) del artículo 25, 106 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta la siguiente proposición legislativa.

FÓRMULA LEGAL

La Cámara de Diputados,

Ha dado la ley siguiente:

LEY QUE PROMUEVE OPORTUNIDADES LABORALES A LOS JÓVENES

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto promover oportunidades laborales a los jóvenes, mediante límites razonables a la exigencia de experiencia laboral, a fin de fomentar la igualdad de oportunidades, la prohibición de diferenciación, el principio de mérito en el empleo y, las políticas de inserción laboral juvenil, puesto que, la experiencia laboral, resulta ser una barrera injustificada cuando opera de requisito automático que excluye a quienes precisamente buscan obtener su primera oportunidad.

Artículo 2. Experiencia laboral

Se establece como base de experiencia laboral, para un cargo en el sector público y privado, la experiencia laboral de un (1) año, para los postulantes técnicos y profesionales que tengan como máximo veintinueve (29) años de edad, en el que se debe considerar de forma obligatoria como base, para todas las especificaciones de convocatorias que se realicen, en una proporción no menor del 7% de la totalidad de su personal.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de la presente ley, son las entidades del sector público y privado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Se considerará las actividades *ad honorem* como válidos para acreditar experiencia laboral general y/o específica.

SEGUNDA. Se adecuará el reglamento de la Ley N.°31533, a lo establecido en la presente ley, para el sector público.

TERCERA. La Presidencia del Consejo de Ministros, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, adoptarán las acciones correspondientes para el cumplimiento de la presente ley.

Lima, septiembre de 2026



Firmado digitalmente por: GONZALES DELGADO Gabriel Robertino FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 10:17:17-0500

GABRIEL R. GONZALES DELGADO
DIPUTADO DE LA REPÚBLICA



Firmado digitalmente por: PAREDES NAVARRO Yenifer Noelia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 10:54:16-0500



Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 09:45:28-0500



Firmado digitalmente por: VILLANUEVA CALDERON Juan Amilcar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 11:19:56-0500



Firmado digitalmente por: HOLGUIN AGUIRRE James Arturo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 17:48:30-0500



Firmado digitalmente por: JIBAJA RAMOS Luis Angel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 18:47:12-0500



Firmado digitalmente por: TITO ROJAS Cesar Hugo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/09/2026 10:36:06-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A) LEY QUE PROMUEVE OPORTUNIDADES LABORALES A LOS JÓVENES

La propuesta legislativa se fundamenta en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, el cual señala que:

> *"El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.* (Artículo 22, Constitución Política, 1993)

Además, en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, el cual indica que:

> *"El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento."* (Artículo 23, Constitución Política del Perú, 1993)

También, en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, establece que:

> *"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 26, Constitución Política, 1993)

Incluso, el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, menciona que:

> *"El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.* (Artículo 59, Constitución Política del Perú, 1993)

B) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA PÚBLICO

El acceso de los jóvenes al primer empleo formal en el Perú, enfrenta una paradoja recurrente, referente a que numerosas convocatorias para puestos de entrada exigen

uno, dos, tres o más años de experiencia previa, incluso cuando las funciones anunciadas son básicas, asistenciales o susceptibles de aprendizajes en un periodo razonable.

La presente ley es para contrarrestar esa práctica desde el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades, la prohibición de discriminación, el principio de mérito en el empleo público y, las políticas de inserción laboral juvenil. Se sostiene que la experiencia laboral es un criterio legítimo cuando mantiene una relación objetiva, necesaria y proporcional con las funciones del puesto, pero se convierte en una barrera injustificada, cuando opera como requisito automático que excluye a quienes precisamente buscan obtener su primera oportunidad.

El tránsito de la educación al empleo constituye una de las etapas más decisivas de la vida adulta, porque condiciona ingresos, autonomía, trayectoria profesional y posibilidades de movilidad social. Para una persona joven, obtener el primer empleo no solo representa recibir una remuneración; también significa entrar a una red de aprendizaje, referencias, contactos y oportunidades posteriores. Weller (2007) advierte que la inserción laboral juvenil se caracteriza por tensiones propias de esa transición y por desigualdades que dependen del capital humano y social acumulado. En el contexto peruano, Lavado y Martínez (2014) encontraron, además, desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo para jóvenes, por lo que, mostraron la importancia que tienen la capacitación y la experiencia previa para alcanzar empleos adecuados. El problema aparece cuando el mercado convierte esa experiencia en una condición de entrada tan intensa a quienes todavía no han tenido una oportunidad, quedando excluidos antes de demostrar sus capacidades.

La dificultad puede formularse como una paradoja, porque **"para conseguir experiencia se necesita un empleo, para acceder al empleo se exige experiencia".** Es decir, la frase parece simple, pero describe un mecanismo que puede reproducir exclusión. Una convocatoria para "asistente junior" que solicita tres años de experiencia específica después de obtener el título profesional, en el que no se evalúa únicamente el potencial del postulante, en la práctica selecciona a quiénes ya tuvieron oportunidades anteriores. Cuando ese requisito no responde a una necesidad real de las funciones, la empresa o entidad traslada al postulante, el costo de haber aprendido en otro lugar, dejando fuera a quienes pese a contar con formación, prácticas certificaciones o competencias demostrables no alcanzan un número arbitrario de años.

Con la presente ley, se pretende que el ordenamiento jurídico peruano necesite pasar de una lógica cuantitativa, centrada casi exclusivamente en los años de experiencia, a una **lógica de suficiencia y proporcionalidad**, ya que, la experiencia no debe desaparecer de los procesos de selección, más si existen puestos en los que resulta indispensable por razones de seguridad, responsabilidad, complejidad técnica o manejo de recursos. Lo que debe cuestionarse es la inflación del requisito en posiciones de entrada, auxiliares o junior, ya que, la propuesta consiste en exigir que la cantidad y el tipo de experiencia estén conectados con las funciones efectivas del puesto, que se reconozcan plenamente las prácticas y experiencias formativas previstas por ley, y que las exigencias superiores a determinados umbrales deban contar con una justificación objetiva y verificable.

El empleador intenta reducir incertidumbre, ya que, una persona que ya desempeñó tareas semejantes, puede requerir menos capacitación inicial, conocer los riesgos del puesto y adaptarse con mayor rapidez, la experiencia funciona, así como, una señal indirecta de desempeño pasado. El problema es que los años trabajados no son equivalentes por sí solos a la competencia, por ejemplo, dos postulantes pueden acreditar dos años de experiencia y tener niveles muy distintos de conocimiento, productividad o capacidad de aprendizaje; a la inversa, una persona con seis meses de prácticas intensivas, un portafolio verificable y buenos resultados en una evaluación técnica, puede estar mejor preparada que otra con varios años en funciones meramente nominales.

No toda barrera de entrada es ilícita, ya que un hospital puede exigir experiencia especializada para una función clínica compleja, una empresa minera puede demandar trayectoria acreditada para un puesto que implique decisiones de seguridad operacional, una entidad financiera puede requerir experiencia previa para posiciones de control con alto impacto patrimonial. En estos casos, la diferencia se apoya en el riesgo y en la naturaleza de las tareas. Distinto es exigir tres años posteriores a la colegiatura para archivar expedientes, elaborar reportes estandarizados o brindar soporte básico bajo supervisión. La proporcionalidad exige distinguir estos supuestos y evitar reglas uniformes que traten como equivalentes puestos con niveles de riesgo y autonomía muy diferentes.

Se reconoce que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona, en el que el Estado debe brindar atención prioritaria al acceso a una oportunidad laboral, promoviendo condiciones para el progreso social y económico mediante políticas de empleo productivo. El artículo 26 de la Constitución incorpora, además, la igualdad de oportunidades sin discriminación como principio de la relación laboral (Constitución Política del Perú, 1993) Estas disposiciones no significan que toda persona tenga derecha a ser contratada en una vacante determinada, pero sí obligan a que el marco jurídico y las políticas públicas, eviten barreras arbitrarias y promuevan condiciones de acceso compatibles con la dignidad, la igualdad y el mérito.

El Tribunal Constitucional en el Expediente N°0008-2005-PI/TC, vinculó expresamente la igualdad laboral con la igualdad de oportunidades de acceso al empleo; también explicó que la discriminación puede ser directa o indirecta y que un criterio de evaluación aparentemente neutral puede resultar problemático si carece de conexión con las funciones laborales. Esta línea jurisprudencial es relevante para la experiencia exigida; el número de años no figura entre las categorías clásicas de discriminación, pero puede constituir una diferenciación arbitraria cuando no existe una justificación objetiva y razonable, por lo que la conclusión no es automática, depende del puesto, del nivel de responsabilidad, de las alternativas de evaluación y del impacto de la exigencia.

En el Expediente N°01875-2006-PA/TC, el Tribunal Constitucional examinó una diferenciación basada en la edad dentro del Servicio Diplomático, la relevancia del caso para el empleo juvenil radica en el estándar, la edad por si sola, no puede sustituir criterios objetivos vinculados con necesidades del servicio, calificaciones, trayectoria y mérito (Tribunal Constitucional, 2006) Aunque pedir experiencia no equivale jurídicamente a fijar un límite de edad, ambos criterios pueden estar relacionados en los hechos, debido a que si se exige una trayectoria temporal incompatible con la etapa razonable de incorporación de una persona recién egresada, el requisito puede actuar

como un filtro etario indirecto, especialmente cuando el anuncio se presenta como una oportunidad junior o de inicio de carrera.

La Ley N.° 26772, refuerza el marco de no discriminación al prohibir requisitos discriminatorios en las ofertas de empleo y en el acceso a medios de formación, su reglamentación admite diferencias cuando las calificaciones requeridas se sustentan en una justificación objetiva y razonable. Esta regla ofrece una idea central para la propuesta de reforma, donde el perfil de una vacante no debe quedar fuera de todo examen de racionalidad

El empleador conserva capacidad de organización, pero esa facultad no es una habilitación para utilizar criterios inconexos, caprichosos o excesivos, el mismo razonamiento que exige objetividad frente a criterios de sexo, edad, origen u otras condiciones puede inspirar un control de razonabilidad sobre los años de experiencia cuando estos restringen de forma intensa el acceso de personas jóvenes.

Si analizamos el porqué de los años excesivos producen un círculo de exclusión, el primer efecto de una exigencia desproporcionada es el cierre del acceso, **pues quien no cumple el mínimo de años no llega a competir, aunque posea conocimiento y aptitudes suficientes**. El segundo efecto es acumulativo, ya que al no conseguir el primer empleo tampoco podrá reunir los años requeridos para el siguiente, dicha dinámica genera un círculo de exclusión en el que el requisito se retroalimenta. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que las personas jóvenes se ven afectadas de manera desproporcionada por desempleo, informalidad y falta de protección social y, que las políticas de empleo juvenil deben combinar intervenciones del lado de la oferta y de la demanda (Chacaltana et al, 2024) Reducir barreras desproporcionadas pertenece precisamente al lado de la demanda, lo cual modifica la forma en que se abren y diseñan las oportunidades.

Un tercer efecto es el sesgo socioeconómico, ya que las personas con redes familiares, contactos profesionales o posibilidad de realizar prácticas poco remuneradas durante periodos prolongados tienen más opciones de acumular experiencia temprana. Quienes necesitan generar ingresos inmediatamente después de estudiar enfrentan mayores restricciones. Por eso, un requisito aparentemente neutral de varios años puede amplificar desigualdades previas, donde la igualdad de oportunidades no requiere ignorar el mérito, sino impedir que el acceso pasado a redes y oportunidades sea confundido con la única forma de mérito disponible.

Un cuarto efecto es la pérdida de eficiencia para los propios empleadores, ya que los requisitos exagerados reducen el número de candidatos, prolongan procesos y pueden hacer que trabajadores con mayor trayectoria rechacen el puesto por una remuneración insuficiente. Además, se desaprovechan perfiles con alta capacidad de aprendizaje. La literatura sobre inserción juvenil enfatiza que la transición entre educación y trabajo requiere experiencias que permitan adquirir competencias y señales de empleabilidad; si todas las organizaciones esperan que otra organización asuma ese costo formativo, el sistema produce una falla colectiva. Cada empleador desea trabajadores ya entrenados, pero nadie crea el espacio inicial donde puedan entrenarse.

Centrar el análisis en la experiencia no implica desconocer otras barreras, puesto que. el empleo juvenil también se ve afectado por calidad educativa, informalidad, discriminación, brechas territoriales, ausencia de redes, costos de transporte, falta de información y desajustes entre competencias enseñadas y demandadas. La Política Nacional de Empleo Decente, aprobada por Decreto Supremo N.º 013-2021-TR, incluye entre sus lineamientos el desarrollo de competencias y la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes, cuya orientación confirma que el problema requiere una cadena de intervenciones como la formación pertinente, prácticas de calidad, intermediación laboral, creación de vacantes y requisitos de acceso razonables.

De manera complementaria, la Organización Internacional del Trabajo (2022) ha subrayado que las transiciones juveniles requieren inversión en oportunidades de trabajo decente; por ello, la reducción de barreras de entrada debe acompañarse de formación y aprendizaje dentro del empleo.

C) ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Durante el Periodo Parlamentario 2021-2026, se presentaron propuestas legislativas que guardan relación con la presente ley, las cuales son:

- El "Proyecto de Ley N.°73/2021-CR, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público"[1], el cual es una actualización del Periodo Parlamentario 2016-2021 (Bocangel, 2017)

- El "Proyecto de Ley N.° 159/2021-CR, Ley que reconoce las prácticas preprofesinoales y prácticas profesionales como experiencia laboral"[2], el cual tuvo como autora a la excongresista Rosangella Andrea Barbarán Reyes, del Grupo Parlamentario Fuerza Popular (Barbarán, 2021)

- El "Proyecto de Ley N.°385/2021-CR, Ley que modifica la Ley 28518 y D.L N.°1401, a fin de reconocer prácticas preprofesionales y profesionales como experiencia laboral para el sector público y privado y garantizar su subvención"[3], el cual tuvo como autor al excongresista Jorge Luis Flores Ancachi, del Grupo Parlamentario Acción Popular (Flores, 2021)

[1] Portal del Congreso. PL 73, 16 de agosto de 2021. Extraído de: https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/73

[2] Portal del Congreso. PL 159, 8 de setiembre de 2021. Extraído de: https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/159

[3] Portal del Congreso. PL 385, 1 de octubre de 2021. Extraído de: https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/385

D) IDENTIFICACIÓN DE LOS DISTINTOS SECTORES COMPRENDIDOS EN LA PROPUESTA

El principal sector comprendido en la propuesta, son los jóvenes hasta los veintinueve años de edad, para lo que mostraré tres ejemplos hipotéticos que muestran cuando la experiencia es excesiva y cuándo es necesaria.

Primer caso hipotético, sería que una egresada de Derecho de veintitrés años postula a una vacante de "asistente legal junior", donde el anuncio exige tres años de experiencia específica posteriores al título, aunque las funciones consisten en seguimiento de expedientes, elaboración de proyectos simples, organización de documentos y apoyo a un abogado responsable. La postulante tiene un año y medio de prácticas en un estudio jurídico, pero queda excluida por no cumplir el cómputo posterior al título

La exigencia parece desproporcionada porque las tareas se realizan bajo supervisión y la experiencia preprofesional es funcionalmente pertinente; un perfil razonable podría exigir entre seis y doce meses de experiencia relacionada, incluyendo prácticas, y complementar la selección con una prueba de redacción y análisis de un expediente

El segundo caso hipotético, es de un técnico de sistemas de veintidós años busca una plaza de soporte de mesa de ayuda; aquí la empresa solicita dos años de experiencia, dominio de cinco herramientas y una certificación internacional. Las funciones son registrar incidencias, resolver problemas de usuario frecuentes y escalar casos complejos; aquí el criterio temporal puede ser sustituido parcialmente por una evaluación práctica, ya que configurar un equipo, diagnosticar una falla y resolver un caso simulado. Si el postulante demuestra competencia, exigir dos años completos añade poca información, un periodo de inducción de pocas semanas y supervisión inicial puede manejar el riesgo con menor costo de exclusión.

Siguiendo con los casos, **el tercero** recae en que una profesional de administración de veintiséis años postula a una entidad pública para un puesto analista, donde se exigen cuatro años de experiencia general y dos de experiencia específica luego de la obtención del grado; la candidata acredita prácticas, un año de contrato y cursos especializados.

Antes de declarar que el perfil es válido, la entidad debería responder qué decisiones autónomas tomará la persona, qué consecuencias tendría un error y por qué dos años posteriores al grado son indispensables. Si las tareas son elaborar indicadores y reportes bajo lineamientos, puede bastar una experiencia menor y un examen técnico. Si la persona administrará presupuesto, supervisará contrataciones complejas o emitirá decisiones con efectos relevantes, una mayor experiencia podría estar justificada.

E) IDENTIFICACIÓN DE LAS NORMAS QUE PODRÍAN SER MODIFICADAS

El marco peruano ya contiene avances importantes, como la Ley N.° 31396 que reconoce las prácticas preprofesionales y profesionales como experiencia laboral y la Ley N.° 31533, reglamentada mediante Decreto Supremo N.° 078-2025-PCM, que

otorga incentivos a jóvenes técnicos y profesionales en concursos públicos; sin embargo, tales medidas no resuelven de manera directa la inflación de años de experiencia exigidos.

La Ley N.° 31533 publicada en 2022, reconoce el problema de la inserción al promover el acceso de jóvenes técnicos y profesionales al empleo público. Su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 078-2025-PCM, se aplica a jóvenes hasta veintinueve años y establece una bonificación del 10% en la etapa de entrevista personal, además de incremento vinculados con experiencia acreditada en el sector público; esta norma constituye un avance porque introduce una acción positiva compatible con el mérito; sin embargo, deja intacta una cuestión previa, como cuando un joven no recibe bonificación si el requisito de experiencia mínima le impide superar la fase de admisibilidad, es decir, un beneficio ubicado al final del proceso puede resultar inútil si la barrera aparece al inicio.

La ley N°31396 representa una respuesta directa a uno de los problemas históricos del primer empleo, ya que la dificultad de acreditar experiencia cuando las prácticas eran tratadas como una etapa formativa sin valor suficiente para futuros procesos de selección. Es decir, la norma reconoce las prácticas preprofesionales y profesionales como experiencia laboral bajo las condiciones establecidas legalmente; ahora el Reglamento de la Ley N°31533 confirma además que, para determinados beneficios en concursos públicos, la experiencia puede acreditarse con certificados de trabajo, prácticas o servicios, incluyendo las prácticas reconocidas por la Ley N°31396 (Presidencia del Consejo de Ministros, 2025)

El efecto práctico de este reconocimiento depende, sin embargo, de cómo se redacten las convocatorias, si un aviso exige "tres años de experiencia profesional contados desde la obtención del título" y no existe una razón funcional para excluir la experiencia preprofesional, el valor de la Ley N°31396. En muchos puestos de entrada las competencias adquiridas durante prácticas, redacción, manejo de expedientes, soporte técnico, levantamiento de información, atención a usuarios o uso de software, son precisamente las que se necesitan. Desconocerse por una regla temporal rígida puede ser incoherente con la política legislativa de convertir las prácticas en un puente hacia el empleo.

Tal es así, que con la presente ley se complementaría con ambas normas.

F) IMPACTO DE LA FUTURA NORMA LEGAL

➢ ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La propuesta no irroga gasto adicional al erario nacional, puesto que, se propone un estándar de proporcionalidad aplicable a las convocatorias públicas y privadas, con topes orientadores para puestos de entrada, reconocimiento efectivo de prácticas, justificación reforzada para exigencias superiores y evaluación preferente de competencias. La propuesta no busca eliminar la experiencia como criterio de selección, sino impedir que su uso excesivo, cierre el mercado laboral a quienes necesitan ingresar a él para construirla.

Una objeción frecuente sostiene que reducir la experiencia requerida en las convocatorias públicas debilitaría la meritocracia, el argumento merece ser tomado en serio, pero parte de una identificación incompleta entre mérito y antigüedad. El Tribunal Constitucional en la Sentencia N°1041/2020 Expediente N°00011-2020-PI/TC ha reafirmado que el acceso a la función pública debe darse en condiciones de igualdad y que el mérito que es un principio consustancial; también señala que los concursos deben valorar capacidad, méritos, habilidades, idoneidad y aspectos éticos con transparencia y objetividad (Tribunal Constitucional del Perú, 2020)

Precisamente por respeto al mérito, un concurso no debería otorgar valor desmedido a un indicador que no perjudique adecuadamente el desempeño. Si las tareas pueden ser realizadas por un profesional con formación pertinente y un breve periodo de inducción, exigir cuatro años de experiencia específica no fortalece la meritocracia, restringe el universo de competidores y puede excluir talento. Un concurso verdaderamente meritocrático busca identificar a la persona más apta, no necesariamente a la que acumuló más tiempo. Para ello, la administración puede utilizar exámenes técnicos, casos prácticos, evaluación de competencias, verificación de resultados previos y entrevistas estructuradas con criterios homogéneos.

La propuesta normativa consiste en incorporar un estándar explícito de proporcionalidad en la elaboración de perfiles y ofertas de empleo, ya que toda exigencia de experiencia debería superar cuatro preguntas; **primero**, pertinencia, esto es, si la experiencia solicitada se relaciona directamente con las funciones; **segunda**, necesidad, es decir, si los años exigidos son indispensables para desarrollar el trabajo con un nivel razonable de seguridad y calidad; **tercera**, menor restricción, que obliga a evaluar si la idoneidad puede comprobarse mediante una prueba técnica, comprobarse mediante una prueba técnica, certificación, portafolio, periodo de inducción o supervisión; **cuarta**, equivalencia, destinada a identificar si prácticas, proyectos o experiencia transferible pueden cumplir la misma finalidad, si el requisito falla en esas preguntas, debería reducirse o reformularse.

Con la propuesta de un (1) año se está orientado para puestos de entrada, en el que los puestos no supervisores y de complejidad inicial dirigidos a técnicos, egresados o profesionales jóvenes podrían exigir, de manera general, hasta doce meses de experiencia total y/o hasta seis meses de experiencia específica. Los puestos junior con mayor complejidad podrían llegar doce meses de experiencia general y/o especifica, cuyos límites no deberían operar de forma absoluta, una ley o reglamento sectorial, la seguridad, la responsabilidad profesional o la naturaleza de las funciones podrían justificar una exigencia superior, aquí lo importante es que el exceso deje de ser silencioso y pase a requerir motivación.

Además, se pretende asegurar el reconocimiento efectivo de prácticas, ya que cuando las funciones de una práctica preprofesional o profesional coincidan sustancialmente con las tareas del puesto, ese tiempo debería computarse para la experiencia general y cuando corresponda para la específica. Esta regla desarrollaría la finalidad de la Ley N.° 31396, ya que exigir que toda experiencia sea posterior al título debería reservarse para supuestos en los que la persona, por razones legales o técnicas, solo puede asumir

determinadas responsabilidades después de adquirir el grado, título, colegiatura o habilitación correspondiente

También, se pretende desplazar parte del peso de los años hacia evaluaciones de competencia, en donde un proceso puede asignar puntaje a experiencia, pero también a pruebas de conocimientos, solución de casos, demostración de habilidades digitales, razonamiento, comunicación, portafolio y resultados verificables. Para puestos de entrada, la experiencia debería funcionar como un indicador entre varios, no como una puerta binaria que impide siquiera rendir la evaluación, ya que, en el sector público, esto requería perfiles más precisos y matrices de evaluación estandarizadas, en el sector privado guías de buenas prácticas y fiscalización guías de buenas prácticas y fiscalización frente a patrones claramente discriminatorios o arbitrarios.

La propuesta puede generar una objeción constitucional desde la libertad de empresa y la facultad del empleador para organizar su actividad, cuya preocupación es válida, puesto que, el Estado no debe convertir cada proceso de contratación en un procedimiento administrativo; sin embargo, la libertad empresarial convive con derechos fundamentales y con reglas laborales de igualdad y no discriminación, ahora la Ley N°26772 ya demuestra que la oferta de empleo no es un espacio exento de regulación, pero la pregunta en sí, es un límite razonable y flexible sobre requisitos de entrada resulta idóneo y necesario para ampliar oportunidades sin imponer una carga excesiva.

La presente ley busca esa compatibilidad por cuatro razones. **Primero**, no obliga a contratar a una persona sin competencia; solo exige que el filtro inicial se relacione con el puesto. **Segundo**, permite excepciones cuando existe riesgo, responsabilidad o especialización. **Tercero**, admite que la experiencia adicional sea valorada como mérito. **Cuarto**, promueve instrumentos alternativos de evaluación que pueden incluso mejorar la calidad de la contratación. En lugar de quitar autonomía, sustituye un indicador imperfecto por una evaluación más completa.

Se debe destacar que, la propuesta no obliga a prescindir de experiencia; obliga a calibrarla, porque cuando el riesgo del puesto justifica trayectoria, la exigencia permanece, mientras que cuando la tarea es aprendible y supervisada, debe abrirse espacio a candidatos con menor historial.

G) REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chacaltana, J., Barcucci, V., & Moreno, M. (2024). Youth employment policies: Patterns and trends in two unique data sets (ILO Working Paper 108). International Labour Organization. https://doi.org/10.54394/QIUB5931

Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú. Congreso de la República del Perú. https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-politica-14-03-18.pdf

Congreso de la República del Perú. (1997). Ley N.º 26772, disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que

constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Diario Oficial El Peruano https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/5409450-2677

Congreso de la República del Perú. (2022). Ley N.º 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401. Diario Oficial El Peruano. https://lpderecho.pe/reconocer-practicas-preprofesionales-profesionales-experiencia-laboral/

Congreso de la República del Perú. (2022, 27 de julio). Ley N.º 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público. Diario Oficial El Peruano. https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2090357-3

International Labour Organization. (1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). ILO. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

International Labour Organization. (2022). Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people. ILO. google.com/search?q=global+employment+trends+for+youth+2022&rlz=1C1CHBD_esPE1152PE1152&oq=Global+Employment+Trends+for+Youth+

Lavado, P., & Martínez, J. (2014). La transición de la escuela al trabajo: análisis de la oferta y demanda de empleo de jóvenes sin estudios superiores universitarios en zonas urbanas. Economía, 37(74), 41-94. https://doi.org/10.18800/economia.201402.002

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1998). Decreto Supremo N.º 002-98-TR, Reglamento de la Ley N.º 26772 sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa. Diario Oficial El Peruano. https://vlex.com.pe/vid/decreto-supremo-n-002-812069145

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Decreto Supremo N.º 013-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Empleo Decente. Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948845/DS%2013-2021-%20TR.pdf?v=1623776853

Presidencia del Consejo de Ministros. (2025, 6 de junio). Decreto Supremo N.º 078-2025-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público. Diario Oficial El Peruano. https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2406895-1

Tribunal Constitucional del Perú. (2005). Sentencia recaída en el Expediente N.º 0008-2005-PI/TC. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html

Tribunal Constitucional del Perú. (2006). Sentencia recaída en el Expediente N.º 01875-2006-PA/TC. Tribunal Constitucional. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Expediente-01875-2006-PA-TC-LP.pdf

Tribunal Constitucional del Perú. (2020). Pleno. Sentencia 1041/2020, Expediente N.º 00011-2020-PI/TC. https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00011-2020-AI.PDF

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Revista CEPAL, (92), 61-82. https://share.google/hForcaswHr7eky3OD