



MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

"Bicentenario del Congreso de la República"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Ley que Promueve la Inclusión Laboral de Jóvenes, Adultos Mayores y Personas con Discapacidad"

Los Congresistas de la República que suscriben, integrantes del Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa de la Congresista MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO, en uso de las facultades de iniciativa legislativa previsto en el numeral 1) del artículo 102° y del artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en literal c) del artículo 22°, y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, ponen a consideración el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente Ley

LEY QUE PROMUEVE LA INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES, ADULTOS MAYORES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto fomentar la inserción de jóvenes, adultos mayores, y personas con discapacidad en el mercado laboral a través del otorgamiento de la doble deducción del impuesto a la renta de tercera categoría a favor del empleador respecto de costos no salariales: gratificaciones, vacaciones, CTS, despido arbitrario y seguro social.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Pueden aplicar al beneficio las entidades empleadoras de la actividad privada por los trabajadores que contraten en el marco de la presente norma y que tengan la obligación de registrarlos en la Planilla Mensual de Pagos (PLAME):

2.1 Los trabajadores entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años de edad que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

- 2.1.1 Se incorporen por primera vez al mercado laboral formal.
- 2.1.2 Se encuentren en situación de desempleo por más de seis (6) meses consecutivos antes del inicio de la prestación de sus labores.
- 2.1.3 Se encuentren en situación de informalidad laboral.

2.2 Los trabajadores mayores de cincuentaicinco (55) años de edad que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

- 2.2.1 Se encuentren en situación de desempleo por más de seis (6) meses consecutivos antes del inicio de la prestación de sus labores.
- 2.2.2 Se encuentren en situación de informalidad laboral.

“Ley que Promueve la Inclusión Laboral de Jóvenes, Adultos Mayores y Personas con Discapacidad”

2.3 Los trabajadores discapacitados mayores de dieciocho (18) años de edad que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

2.3.1 Se encuentren en situación de desempleo por más de seis (6) meses consecutivos antes del inicio de la prestación de sus labores.

2.3.2 Se encuentren en situación de informalidad laboral.

Artículo 3.- Beneficio para la contratación

Los empleadores que contraten formalmente a los trabajadores que cumplan con alguna de las condiciones establecidas en el artículo precedente, tienen derecho a la doble deducción del impuesto a la renta de tercera categoría a favor del empleador, respecto de costos no salariales: gratificaciones, vacaciones, CTS, despido arbitrario y seguro social; de acuerdo a las categorías establecidas por el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial aprobado mediante Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE.

El beneficio aplica por un máximo de tres (3) años para cada trabajador contratado bajo los alcances de la presente norma.

Artículo 4.- Modalidades de contratación sujetas al beneficio

El crédito aplica para los trabajadores señalados en el artículo 2 que sean contratados a plazo indefinido o mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad regulados en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR, y el Decreto Ley N°22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, siempre que el contrato inicial y/o sus respectivas prórrogas aseguren al trabajador un tiempo de permanencia mínimo de seis (6) meses.

Artículo 5.- Acceso y conservación del beneficio

Para acceder y conservar el beneficio regulado en el artículo 3 de la presente norma, el empleador debe estar al día en el pago de los aportes a la seguridad social y previsional de sus trabajadores e impuesto a la renta de tercera categoría de la empresa. Los aportes pendientes de pago que estén siendo cuestionados en un proceso judicial no impiden el acceso ni conservación de este beneficio.

Artículo 6.- Prohibición e incumplimiento de las disposiciones relativas al acceso y conservación del beneficio

En ningún caso el beneficio se puede utilizar respecto de trabajadores que se contraten para reemplazar personal contratado con anterioridad.

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el acceso o conservación del beneficio para la contratación de los trabajadores a que se refiere el artículo 2 genera la pérdida del beneficio, desde la fecha en la que se produjo el incumplimiento.



MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

“Bicentenario del Congreso de la República”
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Ley que Promueve la Inclusión Laboral de Jóvenes, Adultos Mayores y Personas con Discapacidad”

Artículo 7.- Suspensión de normas

Suspéndanse las normas que se opongan al cumplimiento y ejecución de la presente ley, exclusivamente para los efectos de la misma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo prioriza las actividades de capacitación, certificación, asesoramiento en la búsqueda de empleo, acreditación de competencias laborales de los jóvenes que ingresen al PLAME de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2° de la presente Ley, previo cumplimiento de los requisitos de admisión a los Programas del Sector que correspondan.

SEGUNDA. - El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir de su vigencia.

Lima, 07 de septiembre de 2022.



Firmado digitalmente por:
SOTO PALACIOS Wilson FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 14/09/2022 16:34:17-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA PRIETO Maria Del Carmen FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/09/2022 13:14:09-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES FONSECA Karol Ivett FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 14/09/2022 14:44:29-05

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
ARAGON CARREÑO Luis Angel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/09/2022 10:27:09-0500



Firmado digitalmente por:
ARRIOLA TUEROS Jose Alberto FIR 25542661 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/09/2022 09:18:11-0500



Firmado digitalmente por:
ARRIOLA TUEROS Jose Alberto FIR 25542661 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/09/2022 14:02:07-05



Firmado digitalmente por:
MONTEZAFACHO Silvia Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 15/09/2022 15:29:23-0500



Firmado digitalmente por:
MARTINEZ TALAVERA Pedro Edwin FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/09/2022 12:17:39-05

“Ley que Promueve la Inclusión Laboral de Jóvenes, Adultos Mayores y Personas con Discapacidad”

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1 Antecedentes

El 21 de marzo de 2017, el Poder Ejecutivo presentó el Proyecto de Ley N°1104/2016-PE, Ley que promueve la Contratación Formal de los Jóvenes. El objeto de dicha iniciativa era fomentar la contratación de jóvenes a través del otorgamiento de créditos a favor del empleador respecto de las aportaciones al Seguro Social de Salud.

Ello suponía un costo para el Poder Ejecutivo y un desembolso de recursos equivalente a 1.26 de las remuneraciones de cada trabajador cada año en crédito, lo que en tres años suponen un gasto de 3.78 remuneraciones por cada uno de los trabajadores. La iniciativa no tuvo el consenso suficiente y en consecuencia no prosperó en la Comisión de Economía debido a se quisieron agregar otros beneficios y los gastos se incrementaron.

Sin embargo, es una realidad la falta de empleo para los jóvenes, aún en condiciones normales de la economía, y mucho más en tiempos de pandemia y crisis económica. Adicionalmente, se ha registrado un creciente desempleo de las personas mayores de 55 años, siendo los segmentos más afectados por el desempleo y subempleo.

Por otro lado, la Ley N° 29973 - Ley de la persona con discapacidad no se cumple, porque les es difícil cumplir a las empresas con la contratación de personas con discapacidad. Según esta norma (art. 2) la persona con discapacidad es “aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”. El art. 47 numeral 47.2 señala que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta (art. 37°

“Ley que Promueve la Inclusión Laboral de Jóvenes, Adultos Mayores y Personas con Discapacidad”

inciso Z del LIR¹) sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo² del MEF.

Si bien ya existen incentivos para las personas trabajadoras con discapacidad se incluyen para que opcionalmente las empresas puedan utilizar este mecanismo entre las existentes y las que se plantean en esta iniciativa de ley.

En consecuencia, se plantea la necesidad de incentivar la contratación de trabajadores jóvenes hasta los 29 años, adultos mayores de 55 años y personas con discapacidad para insertarlos a la economía y contribuir a la reactivación nacional, con un empleo adecuado que considere todos los beneficios sociales de estos trabajadores.

1.2 Importancia del empleo adecuado

La Población en Edad de Trabajar (PET) en el 2021 según el Ministerio de Trabajo fue de 25.3 millones, la cual se subdivide en Población Económicamente Activa (PEA) que asciende a 18.15 millones y Población Económicamente Inactiva (PEI) que suma 7.1 millones.

Por su parte, la PEA esta compuesta por la PEA Ocupada (17.1 millones) y la PEA desempleada (1.03 millones). En ambos casos las cifras son peores al año 2019 (nivel prepandemia) debido a que la PEA Ocupada disminuyó en 13 mil personas y la PEA Desocupada aumentó en mas de 300 mil personas.

Asimismo, la PEA Ocupada que trabaja en el sector público es de 7.7%, en el sector privado están empleados 40.9%, los independientes son 38.2%, los trabajadores familiares no remunerados alcanzan a 11.2%, y los trabajadores del hogar llegan a 2.0%.

¹ En el art.21 inciso X del Reglamento de la LIR, los requisitos son: Certificado de Discapacidad emitido por el Ministerio de Salud, de Defensa y del Interior a través de sus centros hospitalarios o Essalud; el empleador debe tener copia notarial del certificado; la remuneración debe ser de renta de 5^{ta} categoría. Si los trabajadores con discapacidad son menos del 30% del total de trabajadores, la deducción adicional será de 50% de las remuneraciones pagadas y si los trabajadores son mayores a 30% la deducción será de 80%.

² Ver Artículo 3 del Decreto Supremo N°287-2013-EF que señala que el 3% del crédito por remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, teniendo un límite de 1.44xRMVxN° de trabajadores con discapacidad. El crédito por mejoras realizadas en la empresa a favor de discapacitados con un límite de 0.73xUITxN° de trabajadores con discapacidad.

“Ley que Promueve la Inclusión Laboral de Jóvenes, Adultos Mayores y Personas con Discapacidad”

En la PEA (18.1 millones) los Adecuadamente Empleados son 8.5 millones (900 mil menos que en el 2019) y los subempleados llegan a 8.6 millones (900 mil más que en el 2019, mayormente por menos ingresos). Es decir que los trabajadores adecuadamente empleados representan el 47.0% de la PEA y 33.8% de la PET. En el caso de PEA Desempleada ascendió a 1.03 millones es decir 5.7% de la PEA.

Se estima de acuerdo al ENAHO que de la PEA ocupada de 15 a 24 años del 2021 era menor a la registrada en el año 2013 en 256 mil trabajadores, verificándose que el segmento más perjudicado es de la educación superior universitario donde a nivel agregado se verifica que la PEA Ocupada en menor en 422 mil personas.

Por otro lado, en el 2021 según el mismo ENAHO 589.4 mil personas dejaron de ser formales, disminuyendo los empleos formales respecto al 2019 en -23.6%. La informalidad se encuentra sumamente extendida, En el área rural 95.9% son informales, mientras que en las zonas urbanas según dominios geográficos la informalidad asciende a: 84.9% en la Selva, 79.9% en la Sierra y 67.6% en la Costa.

Las dos terceras partes de los jóvenes ocupados son trabajadores vulnerables, es decir que trabajan como independientes o como trabajadores familiares no remunerados. Mientras que la tercera parte de los jóvenes ocupados proviene de un hogar pobre.

Por estas razones es importantes incentivar el empleo de los jóvenes para que obtengan un trabajo adecuadamente empleado. Así como para revertir la informalidad que se ha extendido en todos los niveles.

En razón de ello se otorga incentivos para la contratación formal de jóvenes, adultos mayores de 55 años, y personas con discapacidad, mediante el otorgamiento de la doble deducción del impuesto a la renta de tercera categoría a favor del empleador respecto de costos no salariales: gratificaciones, vacaciones, CTS, despido arbitrario y seguro social.

Actualmente, la pandemia originada por el COVID 19, ha tenido consecuencias imprevistas que han afectado la vida y la salud de las personas, a lo que habría que agregar que se ha generado una crisis económica mundial de insospechados efectos que aún no han sido cuantificados en toda su dimensión, de la cual no ha escapado el Perú y ha

“Ley que Promueve la Inclusión Laboral de Jóvenes, Adultos Mayores y Personas con Discapacidad”

generado el cierre de empresas, el desempleo de dos millones de personas y la necesidad de la reactivación del aparato productivo nacional.

Todas estas consideraciones nos llevan a tener la certeza de que en estos momentos la situación es más álgida que en el año de la referencia (2019), por tanto, es urgente la promoción del empleo de jóvenes, adultos mayores, y personas con discapacidad.

1.3 Principales lineamientos de la propuesta

Se plantea fomentar la inserción de jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral a través del otorgamiento de la doble deducción del impuesto a renta de tercera categoría a favor del empleador respecto de costos no salariales: gratificaciones, vacaciones, CTS, despido arbitrario y seguro social.

Las entidades empleadoras de la actividad privada pueden acceder a este beneficio por los trabajadores que contraten por un máximo de tres (3) años para cada trabajador contratado bajo los alcances de la presente norma y que tengan la obligación de registrarlos en la Planilla Mensual de Pagos (PLAME), siempre que cumplan alguna de las siguientes condiciones:

- En el caso de los jóvenes entre 18 y 29 años que se incorporen por primera vez al mercado laboral formal, que se encuentren en situación de desempleo por más de seis (6) meses consecutivos antes del inicio de la prestación de sus labores, o que se encuentren en situación de informalidad laboral.
- En el caso de los trabajadores mayores de cincuentaicinco (55) años de edad que se encuentren en situación de desempleo por más de seis (6) meses consecutivos antes del inicio de la prestación de sus labores o que se encuentren en situación de informalidad laboral.
- En el caso de los trabajadores con discapacidad que se encuentren en situación de desempleo por más de seis (6) meses consecutivos antes del inicio de la prestación de sus labores o que se encuentren en situación de informalidad laboral.

Es requisito para acceder y conservar el beneficio que el empleador este al día en el pago de los aportes a la seguridad social y previsional de sus trabajadores e impuesto a la renta de tercera categoría de la empresa.



MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

"Bicentenario del Congreso de la República"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Ley que Promueve la Inclusión Laboral de Jóvenes, Adultos Mayores y Personas con Discapacidad"

El crédito aplica para los trabajadores que sean contratados a plazo indefinido o mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad regulados en el TUO del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR, y el Decreto Ley N°22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, siempre que el contrato inicial y/o sus respectivas prórrogas aseguren al trabajador un tiempo de permanencia mínimo de seis (6) meses.

Finalmente, debe señalarse que se suspenden las normas que se oponen al cumplimiento y ejecución de la ley planteada, dicha suspensión es exclusivamente para los efectos de la misma, es decir no afecta el ordenamiento legal actual.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

De acuerdo a ENAHO del INEI de la PEA ocupada (formal e informal) el 40.5% trabaja en actividades de servicios (electricidad; gas; transporte; almacenamiento; comunicaciones; restaurantes y hoteles; finanzas; inmobiliarias; servicios comunitarios, sociales, recreativos, empresariales y personales), 25.3% esta empleada en actividades extractivas (agropecuaria, silvicultura, pesca y minería), comercio (19.1%), industria (8.9%) y Construcción (6.2%).

Ello determina que 73.8% de la PEA Ocupada tenga algún seguro de salud y que apenas 35.7% de la misma tenga alguna afiliación a un seguro de pensiones.

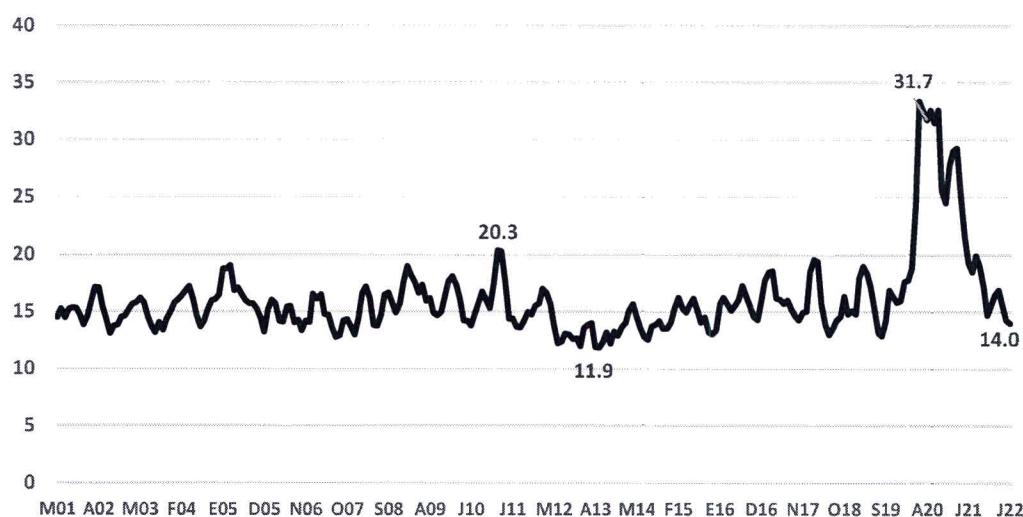
Por otra parte, la PEA Ocupada Asalariada que tiene contrato asciende a 57.1% del total de los cuales 31% tienen contrato fijo sujeto a modalidad, 17.2% tiene contrato indefinido (nombrado y permanente), 5.9% tiene contrato por locación de servicios, 2.2% por Régimen Especial CAS y 0.3% por otras modalidades (prácticas pre profesionales y periodo de prueba).

En cuanto a la informalidad en el empleo se estima que asciende a 72.7% de todo el empleo, de los cuales 56.9% son totalmente informales (trabajan en empresas informales) y 15.8% fuera del sector informal. Los jóvenes de 15 a 29 años que trabajan en el sector informal alcanzan a 29.1% y los mayores a 66 años llegan 6.8%, nivel superior a la proporción que trabaja en el sector formal: 21.2% y 2.7%, respectivamente. Es decir, se ven obligados a ser informales por

“Ley que Promueve la Inclusión Laboral de Jóvenes, Adultos Mayores y Personas con Discapacidad”

falta de empleo formal³. Además, en el sector formal (S/ 2,575) se gana en promedio el triple que en el informal (S/ 948).

GRÁFICO N° 1
TASA DE DESEMPLEO DE 14 A 24 AÑOS: LIMA METROPOLITANA
(PROMEDIO MOVIL 3 MESES, MAYO 2001 A JUNIO 2022)



FUENTE BCRP.

Si se aplicara la propuesta, la contratación de un trabajador con todos sus beneficios sociales implica el pago en término de remuneraciones de 11 sueldos mensuales, 1 de vacaciones, 2 de gratificaciones, 1 de compensación por tiempo de servicios, 1 por despido arbitrario y 1 por seguro social. En resumen 17 remuneraciones.

Ante estos mayores costos las empresas buscan alternativas como contrataciones por cuarta categoría y otras modalidades como contratación por terceros que determinan en la práctica menores sueldos para los contratados y pocos beneficios sociales.

Los costos para el Estado son cuantiosos por esta situación, debe subsidiar pensiones (Pensión 65), debe prestar servicios de salud (SIS) y debe gastar en el control de la elusión y evasión (SUNAT y SUNAFIL), entre otros. Esta

³ El 76.2% de la PEA Ocupada Asalariada entre 30 y 65 años tiene empleo formal, esta proporción baja a 62.9.% en el empleo informal.

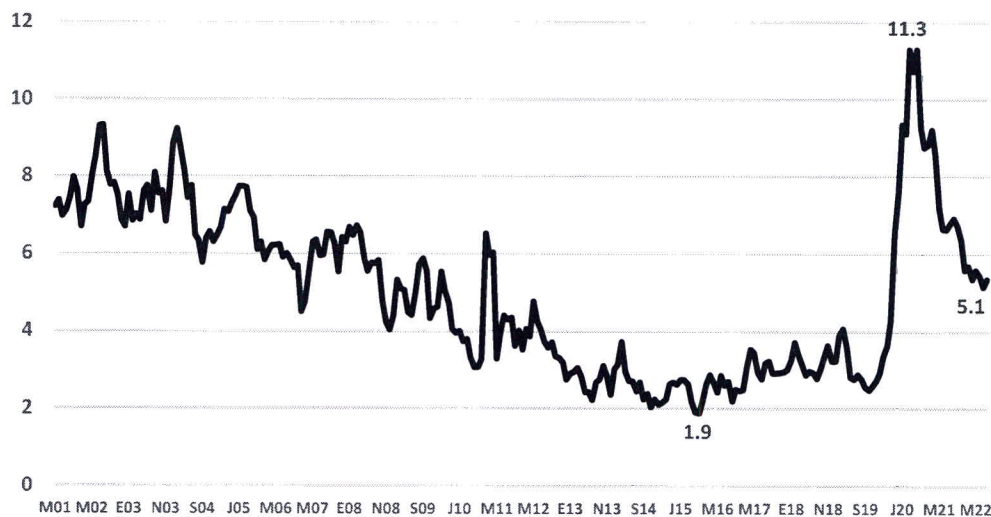
“Ley que Promueve la Inclusión Laboral de Jóvenes, Adultos Mayores y Personas con Discapacidad”

problemática es creciente y supone su incremento en el futuro, que puede ser solucionada con una política adecuada que permita a los jóvenes y adultos mayores poder asumir estos costos.

En cuanto al desempleo, debe observarse que la tasa de desempleo para los jóvenes entre 14 y 24 años para Lima Metropolitana fue a julio del 2021 de 19.3% habiendo llegado en junio y noviembre del 2020 a niveles mayores al 30% de desocupación. Sin embargo, se presume que los niveles deben ser más elevados porque muchos son estudiantes y están excluidos de las estadísticas.

Respecto, a la tasa de desempleo de los adultos mayores entre 45 y más años para Lima Metropolitana fue a julio del 2021 de 6.6%, habiendo llegado a 11.3% en noviembre del 2020.

GRÁFICO N°2
TASA DE DESEMPLEO DE 45 A MÁS AÑOS: LIMA METROPOLITANA
(PROMEDIO MOVIL 3 MESES, MAYO 2001 A JUNIO 2022)



FUENTE BCRP.

Un reciente informe de Page Group⁴ por ejemplo, que las empresas del rubro de salud tienen contratos con sesgos de genero y de edad (80%). En este caso. Se excluye mayormente a los jóvenes.

Beneficios netos

⁴ Diario Gestión del 07.09.22 página 8

“Ley que Promueve la Inclusión Laboral de Jóvenes, Adultos Mayores y Personas con Discapacidad”

- Los trabajadores se beneficiarían porque contarían con seguro de salud para el y su familia, tendría un fondo de jubilación y puede enfrentar un posible despido.
- Las empresas se beneficiarían porque pueden reducir eventuales utilidades y pagar menos impuesto a la renta, por los incentivos que ofrece la propuesta, los cuales si todas las empresas beneficiarias tuvieran utilidades serían equivalentes a 1.5 remuneraciones por trabajador. Evidentemente, la deducción se realizará en los casos que las empresas tengan utilidades.
- El Estado se beneficiaría porque muchos de los contratados que tengan sueldos superiores a las 7 UIT anuales pagaran su impuesto a la renta y tendrá adicionalmente los ingresos por IGV e ISC por sus consumos, independiente de su nivel de ingreso.
Adicionalmente, el Estado tendrá mayores ingresos por las personas trabajadores del sector informal y de los del Régimen Tributario de Cuarta Categoría (evasión de 90%) que se trasladen al Régimen Tributario de Quinta Categoría (evasión 5%) lo que supondría en esos casos una recuperación de 1.62 remuneraciones. Adicionalmente, también el Estado se beneficia porque deja de gastar en el SIS al pasar el trabajador a ESSALUD y puede recibir aportes del trabajador en el SNP, si el mismo decide por esa opción previsional.
- Los beneficios indirectos serían los que obtendría la sociedad, al tener menor malestar social
- La presente iniciativa legislativa no irrogará recursos adicionales al tesoro público, toda vez que no significa algún desembolso para el Estado.
- Mayor recaudación de tributos por impuesto a la renta y por IGV de las personas contratadas bajo esta modalidad.
- Incentiva la generación de valor agregado a lo largo del país, dinamizando la economía de diversos sectores, generando un impacto positivo en el empleo y la producción.

III. IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La aprobación del presente proyecto de Ley es concordante con la Constitución Política del Perú y con los valores que promueven una economía social de Mercado, además, no contraviene ninguna disposición normativa con rango de Ley, ni otra disposición normativa de rango inferior a la Ley.

IV. RELACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La aprobación del presente proyecto de Ley se encuentra en concordancia con el segundo Objetivo de Estado: **Equidad y Justicia Social** que, en su 14 Política de Estado relativa al **Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo**, señala lo siguiente “Nos comprometemos a **promover y propiciar**, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de **nuevos puestos de trabajo**, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible, destacando los siguientes lineamientos:

(....)

- (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes;
- (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas;

En consecuencia, nuestra propuesta cumple con los lineamientos del Acuerdo Nacional.