



CAVERO ALVA ALEJANDRO ENRIQUE

"Decano de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Cooperación Nacional"

El Congresista de la República que suscribe, Alejandro Enrique Cavero Alva, miembro del Grupo Parlamentario Avanza País, en ejercicio de la facultad de iniciativa legislativa contenida en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y desarrollado por los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso presenta el siguiente:

PROYECTO DE LEY QUE PROMUEVE EL EMPLEO JUVENIL FORMAL "MI PRIMERA CHAMBA"

Artículo 1.- Objeto

La presente ley tiene por objeto promover el empleo de jóvenes que buscan insertarse en el mercado laboral por primera vez, mediante beneficios tributarios para sus empleadores.

Artículo 2.- Creación del régimen

Crease el régimen especial "Mi Primera Chamba" que establece una deducción especial para efectos tributarios a las personas naturales y jurídicas que contraten a jóvenes entre 18 y 29 años de edad que accedan por primera vez a un puesto laboral, conforme a las condiciones establecidas en la presente ley.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

El presente régimen es de aplicación a cualquier tipo de persona natural o jurídica sujeta al régimen general del Impuesto a la Renta.

Artículo 4.- Beneficio

Las personas naturales y jurídicas que contraten a jóvenes entre 18 y 29 años de edad que accedan por primera vez a un puesto de trabajo y que perciban un salario bruto mensual menor o igual a S/. 2,000, podrán deducir como gasto, a efectos del Impuesto a la Renta, el 150% de las rentas de quinta categoría de dicho trabajador, en concordancia con el artículo 37° del TUO del Impuesto a la Renta. El contrato debe ser por trabajo personal prestado en relación de dependencia.

Las prácticas no se consideran un puesto de trabajo a fin de establecer si se trata del primer trabajo.

Artículo 5.- Duración

El beneficio de deducción del 150% de las rentas de quinta categoría del trabajador sólo es aplicable sobre la remuneración consignada en planilla hasta que el joven contratado cumpla 30 años o que transcurran 3 años desde su contratación, lo que suceda primero.

Artículo 6.- Vigencia

La presente ley entrará en vigencia el 01 de enero de 2023.

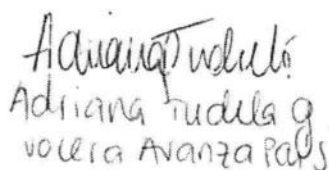
Artículo 7.- Normas complementarias

El Ministerio de Economía y Finanzas podrá expedir normas complementarias a la presente ley si fuera necesario para la correcta aplicación de la misma. No obstante, la expedición de tales normas no puede condicionar su entrada en vigencia, conforme al artículo anterior.

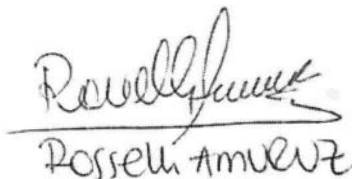
Lima, 4 de octubre de 2022



Alejandro Caveró



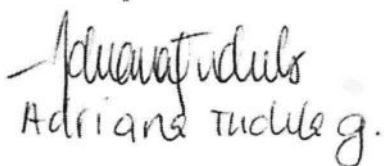
Adriana Tudela G.
Volera Avanza País



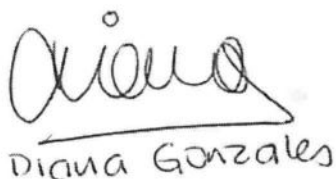
Rosell Amueve



PATY CHIKINOS.



Adriana Tudela G.



Diana Gonzales



Diego Barón C.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa tiene su fundamento en la preocupación que tiene la ciudadanía por la difícil situación por la que atraviesan los jóvenes del país en su búsqueda de conseguir un trabajo formal, en medio de la crisis económica producto principalmente de los estragos de la propagación del COVID-19.

En ese contexto, se ha elaborado el presente Proyecto de Ley, con el fin de facilitar la inserción de jóvenes en el mercado laboral formal por medio de incentivos económicos a las empresas que promuevan su contratación.

I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

En los últimos años, se han presentado diversas iniciativas legislativas que han buscado promover la inserción de los jóvenes profesionales en el mercado laboral formal. Sin embargo, quizá el antecedente legislativo que guarda una relación más estrecha con el presente Proyecto de Ley sea el Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 1058/2021- CR y 1436/2021-CR que, con texto sustitutorio, propone la *Ley que promueve la contratación y la adecuación ocupacional de personas jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad socioeconómica*. Este Predictamen, elaborado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, busca promover incentivos económicos tanto para la contratación formal de jóvenes entre los 18 y 25 años que se encuentren en una situación de desempleo por más de seis meses, como para la contratación de personas mayores entre los 55 y 65 años de edad que están desempleados por más de doce meses consecutivos.

Con relación a los incentivos económicos para las empresas, el Predictamen comprende beneficios de una deducción adicional del 100% aplicable a las remuneraciones pagadas por cada trabajador beneficiario, para efectos del cálculo del Impuesto a la Renta. Asimismo, el Predictamen comprende también una deducción adicional del 100% de los gastos y contribuciones destinados a brindar servicios educativos y de capacitación laboral a los empleados beneficiarios, con el fin de promover no solo la contratación sino también una adecuada capacitación profesional.



No obstante, el Predictamen en mención, si bien tiene un fin similar al del presente Proyecto de Ley, es distinto en términos de los incentivos que plantea y el público objetivo al que está dirigido. Asimismo, el Predictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República también incluye la promoción de la contratación específica de jóvenes egresados de carreras técnicas o universitarias que se encuentren en situación de pobreza o pobreza extrema, lo cual no está incluido específicamente en el alcance del presente Proyecto de Ley.

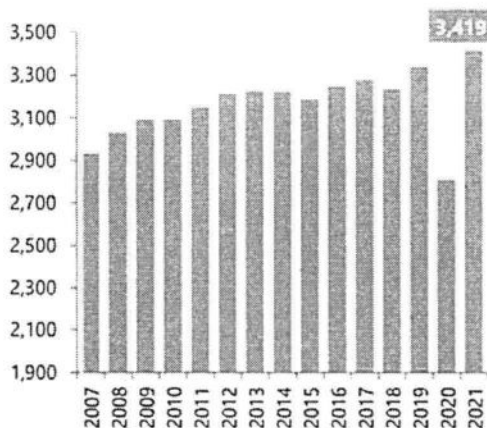
II. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

a) Diagnóstico de la situación laboral de los jóvenes en el Perú

A partir de la reducción en el 2020 debido a la propagación del COVID-19 en el país, el empleo juvenil presenta actualmente indicios de una sostenida recuperación. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), al cierre del 2021 la población ocupada en el área urbana entre 18 a 29 años ascendió a 3.4 millones de jóvenes. Esta cifra representó un incremento de 2,3% con relación al 2019. No obstante, este avance se caracteriza por una mayor inserción de los jóvenes en el mercado laboral informal. En efecto, la población juvenil urbana ocupada por el sector informal llegó a un máximo histórico de 2.6 millones en el 2021. Con ello, se estima que se estarían empleando alrededor de 250,000 jóvenes adicionales en el sector informal con respecto a los niveles registrados antes de la propagación del COVID-19. Esto se ha visto reflejado en el fuerte incremento de la tasa de informalidad laboral juvenil en el área urbana, la cual pasó de 71,6% en el 2019 a 77,3% en el 2021, una cifra no registrada desde el 2009.

Población urbana ocupada entre 18 a 29 años, 2007-2021

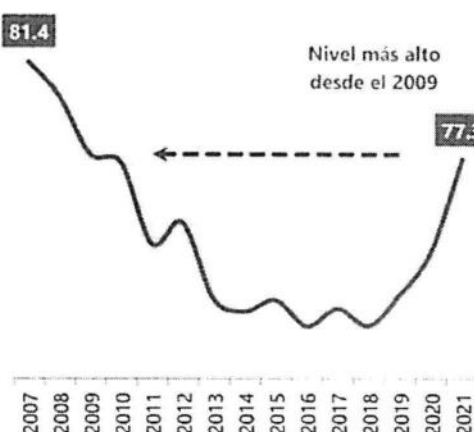
(miles de personas)



Fuente: ENAHO-INEI

Tasa de informalidad laboral urbana entre 18 a 29 años, 2007-2021

(% de la población ocupada)



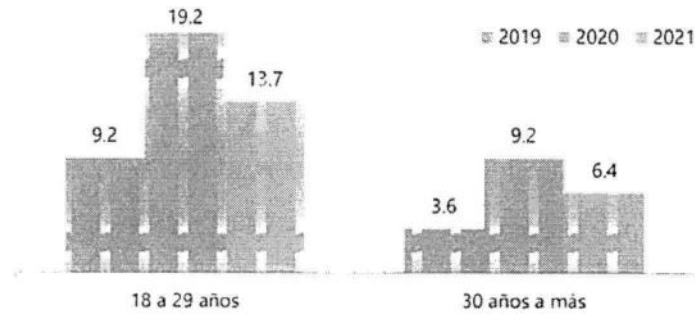
Fuente: ENAHO-INEI

Además del aumento de la informalidad, la población juvenil enfrenta también mayores niveles de desocupación. En este sentido, la tasa de desempleo de la población urbana entre 18 a 29 años fue de 13,7% en el 2021, resultado que representa una caída respecto al 2020 aunque aún se ubica significativamente por encima del nivel pre-pandemia. Así, se estima que los jóvenes urbanos sin trabajo se han incrementado en casi 200,000 personas con relación al 2019. Cabe señalar que la reducción del desempleo juvenil en el 2021 hacia las tasas antes de la COVID-19 ha sido inclusive más lenta que en la fuerza laboral mayor a 30 años. De esta manera, la tasa de desocupación de los jóvenes entre 18 y 29 años representa poco más del doble de lo que se registra en el caso de los mayores de 30 años. Por este motivo, es urgente promover soluciones normativas que busquen consolidar los incentivos necesarios para facilitar una mayor inserción de jóvenes profesionales al mercado laboral formal, en todo el territorio nacional.

Tasa de desempleo urbano según grupos de edad, 2019-

2021

(%)

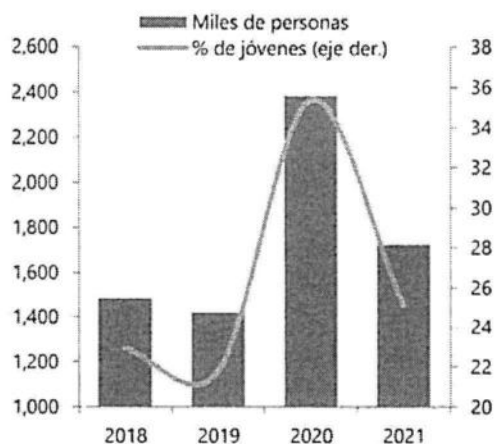


Fuente: ENAHO-INEI

Otra de las secuelas de la pandemia del COVID-19 es el significativo aumento del número de jóvenes que no estudian ni trabajan. Este grupo, también conocido como NINIS, concentró a cerca de 1.7 millones de jóvenes en el área urbana al cierre del 2021, casi 20% más que la cantidad registrada en el 2019. Con este resultado, se estima que 1 de cada 4 jóvenes entre 15 y 29 años en las zonas urbanas del país son NINIS. Al desagregar estos resultados a nivel regional, se observa que la mitad de las 25 regiones presentan tasas de jóvenes NINIS superiores previo a la pandemia. Esta situación ha sido particularmente más severa en las regiones que muestran un incremento de pobreza. Por ejemplo, en Lima, Tacna, Arequipa y Tumbes, el aumento de casi 5 puntos porcentuales en la tasa de jóvenes NINIS ha sido acompañado por un incremento del porcentaje de la población en situación de pobreza de alrededor de 8 puntos porcentuales, en promedio. Estos resultados se pueden ver en los siguientes gráficos:

Jóvenes urbanos que no estudian ni trabajan (NINIS), 2018-2021*

(miles de personas; % de jóvenes)



*/ Se considera a la población entre 15 a 29 años.

Fuente: ENAHO-INEI

Cambios en la tasa de pobreza y tasa de jóvenes que no estudian ni trabajan, 2021

(variación en puntos porcentuales respecto al 2019)



*/ Incluye Lima Metropolitana.

Fuente: ENAHO-INEI

b) Efectos de los programas de promoción para la contratación de jóvenes

La presente iniciativa legislativa busca reducir los costos de contratación de jóvenes entre 18 a 29 años con el objetivo de incrementar su integración y acceso hacia oportunidades laborales más productivas en puestos de trabajo en el mercado formal. La demanda laboral por personas que recién se insertan en la fuerza laboral puede encontrarse limitada debido a sus bajos niveles de experiencia, y una formación educativa poco relacionada y/o insuficiente para suplir las demandas ocupacionales del sector formal. Para compensar a los empleadores por la falta de información sobre las competencias y habilidades de los trabajadores jóvenes, en diversos países se han implementado medidas de política pública para promover su inserción hacia un primer empleo de calidad a través de subsidios o incentivos tributarios de diversa índole.

Los beneficios que reducen el costo de la planilla pueden facilitar que una mayor proporción de jóvenes acceda a periodos de contratación donde acumulen experiencia a través del



aprendizaje en la práctica laboral, mejorando su productividad y perspectivas de empleabilidad en el mediano plazo¹. Asimismo, este tipo de iniciativas mejorarían las percepciones de los jóvenes sobre el éxito que podrían tener buscando oportunidades laborales, ya que su contratación estaría siendo subsidiada temporalmente, lo cual se traduciría en una participación más activa de este grupo etario en el mercado de trabajo. En esa línea, los incentivos a la contratación laboral juvenil pueden brindar experiencias de entrenamiento que ayudarían a los jóvenes a identificar sus preferencias profesionales y así optimizar la calidad de sus futuras búsquedas de empleo².

A continuación, se presenta una breve revisión de los principales efectos que han tenido los programas de incentivos a la contratación de jóvenes según sus diferentes características en diversos países:

Tipo de programa	País	Población objetivo	Efectos	Referencias
Subsidios a la contratación	Argentina	Jóvenes de bajos ingresos	Incremento de 6 puntos porcentuales en el empleo en el sector privado luego de 6 meses de vencido el subsidio. No se encuentran efectos sobre los ingresos	Galasso y otros (2004) ³
	Brasil	Jóvenes de 17 a 24 años	Mayor probabilidad de empleo en un trabajo no temporal en el corto plazo (2 a 3 años después) y mediano plazo (4 a 5 años). Reducción en la tasa de	Corseuil y otros (2013) ⁴

¹ Hecksman, J., Loehner, L., & Cossa, R. (2003). Learning-by-doing versus on-the-job training: Using variation induced by the EITC to distinguish between models of skill formation. En E. Phelps. *Designing Inclusion: Tools to Raise Low-end Pay and Employment in Private Enterprise* (págs. 74-130). Cambridge: Cambridge University Press.

² Kluse, J. (2014). *Youth labor market interventions*. IZA World of Labor.

³ Galasso, E., Ravallion, M., & Salvia, A. (2004). Assisting the transition from welfare to work: A randomized experiment. *Industrial and Labor Relations Review*, 128-142.

⁴ Corseuil, C., Foguel, M., & Gonzaga, G. (2013). *The effects of an apprenticeship program on wages and employability of youths in Brazil*. Regional Research Project: Labor Markets for Inclusive Growth in Latin America.

			rotación laboral, efecto positivo y creciente en salarios	
	Chile	Jóvenes vulnerables entre 18 y 24 años en el 40% más pobre de la población	El empleo se incrementó significativamente en 5 puntos porcentuales en los primeros seis meses. El efecto se reduce ligeramente luego de 18 meses. La tasa de participación laboral juvenil aumenta en 4-5 puntos porcentuales en el primer año, y el efecto se reduce a la mitad en el segundo año. No se encuentran efectos sobre los salarios.	Bravo y Rau (2015) ⁵
	Jordania	Mujeres jóvenes recién egresadas	Efectos positivos y significativos en el empleo luego de 6 meses. El efecto deja de ser significativo luego de 4 meses que expira el subsidio, excepto fuera de la ciudad capital.	Groh y otros (2012) ⁶

⁵ Bravo, D., & Rau, T. (2015). *Effects of large-scale youth employment subsidies: Evidence from a regression discontinuity design*.

⁶ Groh, M., Krishnan, N., McKenzie, D., & Vishwanath, T. (2012). *Soft skills or hard cash? The impact of training and wage subsidy*. World Bank Policy Research Working Paper.



	Sudáfrica	Jóvenes entre 20 y 24 años	Efecto positivo y significativo de 7.4 puntos porcentuales en las probabilidades de acceder a un empleo luego de 1 año, y también luego de 2 años.	Levinsohn y otros (2014) ⁷
Reducción de impuestos a la planilla	España	Jóvenes de hasta 30 años (además de personas mayores de 45 años o con desempleo prolongado)	Efectos positivos significativos en el empleo de personas de 30 años, sin impacto en salarios. Incremento de la probabilidad de acceder a empleos a tiempo indefinido para trabajadores jóvenes masculinos con relación a mayores entre 30 y 35 años.	Elias (2014) ⁸ ; Kugler y otros (2002) ⁹
	Suecia	Jóvenes entre 18 y 25 años	Efecto significativo y positivo de 1.3-1.4 puntos porcentuales en el empleo. El impacto se reduce a la mitad en el segundo año.	Egebark y Kaunitz (2014) ¹⁰

⁷ Levinsohn, J., Rankin, N., Roberts, G., & Schöer, V. (2014). *Wage subsidies and youth employment in South Africa: Evidence from a randomized control trial*. Stellenbosch Economic, Working Papers.

⁸ Elias, F. (2014). *Labor demand elasticities over the life cycle: Evidence from Spain's payroll tax reforms*.

⁹ Kugler, A., Jimeno, J., & Hernanz, V. (2002). *Employment consequences of restrictive permanent contracts: Evidence from Spanish labor market reforms*.

¹⁰ Egebark, J., & Kaunitz, N. (2014). *Do payroll tax cuts raise youth employment?* IFN Working Paper.

	Turquía	Jóvenes entre 18 a 30 años (aplicado para mujeres de cualquier edad)	Efecto positivo pequeño de 1-2 puntos porcentuales en el empleo masculino, sin impacto en salarios. Débil efecto positivo en la transición a empleos en la población masculina. Débil efecto positivo en el empleo de mujeres jóvenes.	Ayhan (2013) ¹¹ ; Balkan y otros (2014) ¹²
	Canadá	Jóvenes entre 18 y 24 años de bajos y medianos ingresos	Efecto positivo pequeño en el caso del empleo masculino, sin efectos significativos para las mujeres. No se encuentran efectos sobre los salarios.	Webb y otros (2012) ¹³

La evidencia a nivel internacional, a pesar de ser variada, muestra que la adopción de incentivos a la contratación juvenil en países de la región como, por ejemplo, Argentina, Brasil y Chile, sí generan efectos positivos en los niveles de empleo de la población objetivo en el corto plazo, los cuales son inclusive acompañados por aumentos en la tasa de participación. Esto estaría principalmente vinculado a características de diseño de estas iniciativas, las cuales buscan focalizar su atención en los segmentos de jóvenes más vulnerables. Por el contrario, los resultados de las evaluaciones de estos programas son menos concluyentes sobre sus impactos en los salarios, con excepción de Brasil donde se identifican consecuencias positivas y crecientes en los ingresos laborales. Por este motivo, la presente iniciativa legislativa coloca un salario tope de S/2,000, con el objetivo de focalizar el incentivo hacia poblaciones de jóvenes de mayor vulnerabilidad económica. En el caso de medidas similares aplicadas en otras economías emergentes y en vías de desarrollo como Jordania y Sudáfrica, se encuentran

¹¹ Ayhan, S. (2013). Do non-wage cost rigidities slow down employment? *IZA Journal of Labor Policy*, 20.

¹² Balkan, B., Baskaya, Y., & Tumen, S. (2014). *Evaluating the Impact of the Post-2008 Employment Subsidy Program in Turkey*. Central Bank of the Republic of Turkey.

¹³ Webb, M., Sweetman, A., & Warman, C. (2012). *How targeted is targeted tax relief? Evidence from the unemployment insurance Youth Hires program*.

indicios de que los beneficios a la planilla tendrían repercusiones favorables para la contratación de jóvenes en el corto plazo, que corren el riesgo de diluirse a lo largo del tiempo a medida que ya no se encuentren vigentes los incentivos a la contratación.

En el caso peruano, el Poder Ejecutivo implementó recientemente programas de subsidios a la planilla y a la contratación de trabajadores formales como parte de las medidas orientadas a mitigar los efectos de la propagación del COVID-19 y las sucesivas medidas restrictivas sobre las empresas en el país. En efecto, en marzo de 2020, a través del Decreto de Urgencia N° 033-2020, se aprobó un subsidio para financiar el 35% de las remuneraciones de trabajadores que generen rentas de quinta categoría —dependientes— cuyos sueldos no superen los S/ 1,500.

Asimismo, en noviembre de 2020, mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, el Poder Ejecutivo dispuso el otorgamiento de subsidios entre 35% y 55% de la planilla para empresas formales que incrementen la cantidad total de puestos de trabajo en planilla, o promuevan el retorno de trabajadores de la suspensión temporal o licencia sin goce de haber. Esta normativa brindaba un mayor porcentaje de subsidio en el caso de la contratación de trabajadores a tiempo indeterminado (55% durante los tres primeros meses en el caso de jóvenes de 18 a 24 años, y 45% para adultos de 25 años a más). De acuerdo con información del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se asignaron cerca de S/ 485 millones entre ambos subsidios a la planilla con el objetivo de recuperar 340,000 empleos formales hasta octubre del 2021. Los beneficiarios del último subsidio fueron poco más de 15,000 empresas que recibieron transferencias de hasta S/ 380,000 soles para la contratación de nuevos trabajadores. De acuerdo al Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), el subsidio a la planilla habría contribuido de forma relevante en la recuperación del empleo formal, particularmente en aquellas empresas que no lograron acceder al programa Reactiva Perú¹⁴.

Es preciso señalar también que recientes estudios elaborados por el economista Miguel Jaramillo confirman que es en la etapa juvenil donde la población en el Perú cuenta con mayores probabilidades de transitar desde la informalidad hacia empleos en el mercado formal. Por ello, es conveniente que los esfuerzos de política pública de promoción de contratación

¹⁴ BCRP (2021). *Reporte de Inflación - Setiembre 2021: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2021-2022*.

formal se dirijan principalmente hacia los segmentos más vulnerables de este grupo etario. En efecto, el investigador estima que la probabilidad de transitar a la formalidad entre los trabajadores entre 14 y 35 años es casi el doble de lo registrado en promedio para la población mayor a los 36 años.

Es por este motivo que se ha visto necesario presentar el presente Proyecto de Ley, ya que es evidente que existen circunstancias que obstaculizan la adecuada inserción de jóvenes profesionales en el mercado laboral formal. Esto, particularmente debido al impacto económico de la propagación del COVID-19 y las sucesivas restricciones que se promovieron. En suma, esta iniciativa legislativa promoverá los incentivos tributarios necesarios para poder generar una mayor tasa de inserción laboral en la juventud del país.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

Esta iniciativa legislativa tiene un impacto en diversos grupos de interés. En principio, esta propuesta incide directamente en los jóvenes profesionales entre 18 y 29 años de edad que buscan insertarse en el mercado laboral formal por primera vez, ya que promueve incentivos tributarios que facilitan dicha inserción. Por este motivo, el proyecto tiene su principal impacto en este sector poblacional. No obstante, la iniciativa también genera un impacto significativo en las empresas formales del país, ya que promueve facilidades tributarias en el Impuesto a la Renta asociadas a la contratación de jóvenes en puestos de trabajo formales. Asimismo, se debe también analizar el impacto que la iniciativa tendrá en el Poder Ejecutivo —principalmente relacionado a la recaudación fiscal—, ya que esta promueve el incremento en las deducciones del Impuesto a la Renta para las empresas formales que se aboquen a facilitar la contratación de jóvenes en la edad estipulada.

Con relación a los costos, la ejecución de esta medida dependerá en última instancia del número total de trabajadores jóvenes entre 18 y 29 años con salarios menores a S/ 2,000 que sean incorporados en las planillas de las empresas formales durante el periodo de vigencia del beneficio tributario. Otro de los costos que también generaría el programa de incentivos a la contratación de jóvenes promovido por la presente iniciativa legislativa está relacionado al potencial efecto de sustitución por trabajadores más experimentados para quienes el subsidio no aplicaría y cuyas tasas de ocupación podrían verse reducidas. Para ello es necesario que el



diseño de la medida planteada sea acompañado por criterios condicionales para el acceso al incentivo a la planilla, y de mecanismos de monitoreo que permitan identificar situaciones en las que las empresas reducen la contratación de trabajadores mayores a 29 años de manera desproporcionada para verse beneficiadas por los incentivos estipulados en esta propuesta.

Por su parte, los beneficios de la iniciativa estarían comprendidos por una mayor transición de jóvenes en situación de vulnerabilidad hacia puestos de trabajo en empresas formales. Ello les permitirá contar con una primera experiencia laboral para acumular habilidades que posteriormente facilitará su inserción hacia empleos más productivos, mejorando así sus perspectivas en el ámbito profesional y la productividad de la economía peruana en conjunto. Además, la población beneficiada que pase de la informalidad hacia puestos de trabajo formales experimentará en promedio un incremento de alrededor del 60% en sus salarios. Más aún, la promoción de un incremento de la formalización tendrá un impacto económico positivo en la tasa de recaudación y en el alcance del Estado en conjunto.

IV. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta se encuentra en concordancia con la Constitución Política del Perú y con las leyes sobre la materia, pues únicamente se trata de un concepto adicional que gozará temporalmente de un incentivo tributario, con la finalidad de incluir a un grupo etario que actualmente se ve desfavorecido en su situación laboral.

La Constitución Política es clara en reconocer la obligación del Estado en garantizar a los ciudadanos la posibilidad de acceder al empleo. Así, el artículo 22° establece que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” y el artículo 23° estipula que el “trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado [...]. 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 [...]”.

Esta propuesta normativa se encuentra también alineada en torno al cumplimiento de otros esfuerzos de política de Estado que se han venido promulgando a lo largo de los últimos años.

Así, la presente iniciativa contribuirá a cumplir con el Objetivo Prioritario N° 5: "Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno" de la Política Nacional de Competitividad y Productividad, aprobada por Decreto Supremo N° 345-2018-EF. En esta línea, este Proyecto de Ley también guarda relación con la Política Nacional de Empleo Decente, promulgada con Decreto Supremo N° 013-2021-TR, particularmente con el Objetivo Prioritario N° 3: "Incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas" y con el Objetivo Prioritario N° 4: " Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los/las trabajadores/as"

A través de la presente iniciativa legislativa, se busca ofrecer a los jóvenes la posibilidad de afianzar sus capacidades profesionales para poder alcanzar mayores oportunidades y bienestar económico, a través de la creación de incentivos tributarios que faciliten su contratación en el mercado laboral formal.

V. VIGENCIA CON EL ACUERDO NACIONAL

Las políticas de Estado contenidas en el Acuerdo Nacional, particularmente en el numeral 14) acceso al empleo pleno, digno y productivo, dentro del rubro equidad y justicia social, tienen una vinculación evidente con el objeto del presente Proyecto de Ley. El citado numeral establece que el Estado se compromete a "promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, y a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna".

Por ende, es claro que promover que los jóvenes peruanos accedan a un primer trabajo en el mercado laboral formal, que por lo tanto no constituyan parte del 70% de trabajadores que laboran en situación de informalidad sin los beneficios laborales correspondientes de acuerdo a ley, es una aspiración acorde con los principios y el espíritu del Acuerdo Nacional.

Es necesario que el Estado actúe acorde a sus compromisos, que ofrezca a la población, y en este caso a la juventud que se encuentra en una posición particularmente débil en cuanto a sus oportunidades laborales, la posibilidad de trabajar en condiciones de formalidad, con todos



los beneficios y condiciones que por ley le corresponden, a mejorar la calidad del empleo al que tengan acceso.