

LOS DERECHOS LABORALES DE LOS JOVENES EN ELPERÚ

Paola del Carmen Egúsquiza Granda

2017

El tema del primer empleo y cómo insertar a los jóvenes a un mercado laboral donde la informalidad ocupa más del 70% de la PEA se ha vuelto parte de la agenda nacional, ya que dos gobiernos han manifestado públicamente su “preocupación” de tener una gran cantidad de jóvenes que no tienen acceso a un empleo por lo que han propuesto iniciativas legislativas desde la Ley N° 30288 “Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social” (mal llamada “ley pulpín”) ya derogada, hasta el nuevo proyecto del ejecutivo “Proyecto de Ley de Incentivo a la Contratación de Jóvenes” N° 1104 siendo su único norte la contratación de jóvenes sin garantizar un empleo decente y la sostenibilidad de este, tal es así que la primera norma recortaba derechos laborales a los jóvenes y este último proyecto olvida el tema de la formación profesional como eje fundamental de la empleabilidad. Como podemos observar se enfocan únicamente en buscar beneficios para el empleador a fin de que le sea atractivo contratar jóvenes porque constituyen “mano de obra barata”, sin pensar que para que una empresa sea sostenible se necesita un recurso humano capacitado (empleable), motivado (bien remunerado con todos sus beneficios laborales), con ambientes saludables (infraestructura y clima laboral) para tener mayor productividad.

Este tipo de soluciones de recortar los costes laborales (reducción de beneficios laborales) no es ajena al resto de nuestra legislación laboral de las últimas décadas, muestra de ello, lo podemos observar en el siguiente cuadro. Sin embargo, nos preguntamos ¿con este tipo de medidas hemos podido enfrentar a la informalidad o por lo menos reducir la tasa porcentual?, lastimosamente la respuesta es negativa.

CUADRO 1: REDUCCIÓN DESMEDIDA DE BENEFICIOS LABORALES						
Regimen laboral	General	Pequeña empresa	Microempresa	Modalidad formativa	Juvenil	Trabajo del hogar
Costos laborales “no salariales” a cargo del empleador (% adicional de la remuneración)	54.0%	29.1%	5.0%	17.0%	14.4%	27.1%
CTS	10.1%	4.9%	-	-	-	4.9%
Gratificaciones	17.3%	8.3%	-	8.3%	-	8.3%
Vacaciones	8.7%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%
Seguro de salud *	10.9%	9.8%	0.8%	4.5%	9.0%	9.8%
Asignación familiar	4.1%	-	-	-	-	-
Seguro de Vida	0.6%	0.6%	-	-	-	-
Seguro complementario de trabajo de riesgo	1.5%	1.3%	-	-	1.2%	-
SENATI	0.9%	-	-	-	-	-

* En el caso del régimen no se considera la inafectación respecto a la contribución a EsSalud por ser una medida temporal / Para la microempresa se considera al componente semicontributivo del seguro Integral de Salud / Es el caso de las modalidades formativas corresponde cubrir riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad y 30 por accidentes.

Ahora enfocándonos en el tema que motiva este artículo: los jóvenes y las jóvenes peruanos, nos cuestionamos ¿a quiénes se considera jóvenes? La Secretaria Nacional de Juventud (SENAJU) define como población joven a las

personas entre 15 y 29 años. ¿Existe algún tipo de normativa nacional para ellos y ellas? ¿Qué derechos tienen los y las jóvenes en nuestro país? A manera de ejemplo nos detendremos en el caso de una joven peruana con responsabilidades familiares que busca insertarse en el mercado laboral peruano y a través de este caso analizaremos nuestra legislación nacional actual.

Caso de Juana:

Juana (22 años de edad) una joven madre con un menor de tres meses que concluyó sus estudios de contabilidad en una universidad estatal, quien por problemas económicos no se puede titular, sumado a su carga familiar decide buscar un empleo. Cabe señalar que Juana no había tenido experiencia laboral alguna, después de una ardua búsqueda encuentra una “oportunidad laboral” en una tienda de venta de materiales de construcción “ESPECIALISTAS EN CONSTRUCCION SAC” quienes al tomar conocimiento de la situación de la joven le ofrecieron un puesto de trabajo sin cumplir con las formalidades de ley ya que le “estaban dando la mano”; así, ella iba a realizar las labores de una “practicante de asistente contable” con una subvención de S/. 600.00 nuevos soles que cubriría sus almuerzos y pasajes ya que en este tiempo ella iba a “aprender” y “no trabajar”, el horario de trabajo sería de lunes a sábado de 08:00 horas a 18:00 con un refrigerio de 45 minutos. Asimismo iban a evaluar su trabajo durante el primer año para poder contratarla. Desde el primer día ella fue asignada al área de caja y la empresa en mención no tenía área contable ni contador interno sino que habían tercerizado los servicios contables. **¿Qué derechos laborales individuales y colectivos tiene Juana?** Esto lo trataremos en los siguientes párrafos.

Panorama Laboral Actual:

Actualmente nuestra legislación nacional no prevé una estabilidad laboral absoluta más bien desde hace más de dos décadas se ha vuelto más flexible en la lucha contra la informalidad considerándose de manera equivocada que los sobrecostos laborales han sido la causa por la que un gran número de empresas no salen del sector informal, así se crearon los regímenes de la micro y pequeña empresa, la ley de modalidades formativas y se han dado dos intentos de un régimen laboral juvenil (2014 y 2017). A continuación señalamos las principales normas nacionales e internacionales con respecto a los y las jóvenes:

Marco Normativo Nacional:

- Constitución Política del Perú, Artículo 2, inciso 2
- Ley de Modalidades Formativas Laborales, Ley N° 28518 (24/05/2005).
- Reglamento de la Ley de modalidades formativas laborales Decreto Supremo N° 007-2005-TR (19/09/2005).
- Listado de ocupaciones básica y operativas, R.M N°307-2008-TR (03/10/2008).
- Protocolo de Actuación Inspectiva en materia de Modalidades Formativas Laborales, R.M. N° 140-2013-TR
- Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo D.S. N° 010-2003-TR y su Reglamento D.S. N° 011-92-TR (modificatorias)
- D.S. N° 003-97-TR TUO del D. Leg N° 728(Régimen Laboral General)
- TUO de la Ley Mype, Decreto Supremo N° 007-2008-TR (30/09/2008).
- Reglamento del TUO de la Ley Mype, Decreto Supremo N° 008-2008-TR.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 y su Reglamento D.S. N° 005-2012-TR (modificatorias)

Marco Normativo Internacional:

- Convenio 138, 182, 29, 105, 87, 98, 100 y 111 OIT.

Derechos laborales:

Los derechos laborales representan una problemática amplia que puede desglosarse en: la protección y el respeto de la vida humana en el lugar de trabajo y en el derecho mismo de trabajar. Además de proporcionar ingresos, el trabajo puede preparar el camino para un mayor progreso social y económico, este progreso se basa en el acceso al empleo decente (oportunidad de trabajo próspera, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social). En esta

intonía y sumado a que nuestro país ha ratificado los convenios OIT de gobernanza y los 8 convenios de derechos fundamentales deben velar porque su legislación nacional no vaya en contra de los instrumentos antes señalados.

La Ley N° 28518 contempla seis tipos de modalidades formativas, siendo estas: Aprendizaje con predominio en la empresa, Aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional, Prácticas Pre Profesionales y Prácticas Profesionales (todas enfocadas para personas que estudian pero que no tienen experiencia laboral), Capacitación Laboral Juvenil (enfocado para personas que no estudian ni trabajan), Pasantía en la empresa y Reinserción Profesional (enfocado para personas que necesitan actualización) Las normas comunes entre ellas son: una subvención mensual, descanso semanal y feriados no laborables, descanso de quince (15) días por cada doce (12) meses, media subvención económica por cada seis (06) meses, seguro por enfermedad y accidentes: catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidentes, sistema pensionario facultativo y subvención económica mensual no menor a la RMV, cuando la jornada sea la máxima para cada modalidad formativa (M.F.). Pero ¿cuál son los principios y objeto de esta norma? Tenemos tres principios fundamentales: El principio que establece a la persona como centro fundamental de todo proceso formativo, el principio de Igualdad sin discriminación alguna, a que tiene derecho la persona en formación y el principio de Adecuación a la realidad del proceso formativo, para asegurar su calidad y pertinencia. Asimismo esta norma tiene tres objetivos principales: Coadyuvar a la adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo, fomentar la formación y capacitación laboral y proporcionar una formación y capacitación laboral y proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo y favorezca la adaptación de los beneficiarios a diferentes situaciones laborales (Artículo I y II de la Ley 28518). Entonces las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional y presupone la ausencia de una finalidad productiva (que la actividad tenga por finalidad la obtención de algún ingreso económico) para así, excluir a estas actividades del ámbito de protección del derecho del trabajo. Creemos que la intención de esta norma en principio es buena pero ha sido mal utilizada para encubrir una relación laboral a bajo costo, dejando de lado en muchos casos la razón por la que fue creada la formación profesional que hará que el joven se inserte en el mercado laboral (aprendiz, practicante, etc) y se vuelva empleable para ser un futuro trabajador en la empresa que practicó o en otra empresa. En este segundo cuadro presentamos algunas características de estas modalidades formativas y los beneficios a que están obligados los empleadores.

	APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN LA EMPRESA	APRENDIZAJE PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL	PRACTICA PROFESIONAL	CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL	PASANTIA EN LA EMPRESA
¿A quiénes está dirigido?	Personas mayores de 14 años que tenga como mínimo estudios concluidos	Personas mayores de 14 años que tenga como mínimo estudios concluidos	Egresados de un Centro de Formación Profesional o Universidad	Jóvenes entre 16 y 23 años, que no hayan culminado su educación básica, o que habiéndola terminado, no han seguido estudios superiores.	Estudiantes de los últimos años de educación secundaria que necesiten por razones formativas o curriculares realizar una pasantía
¿Quiénes firman el convenio?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una empresa ✓ Un aprendiz ✓ Centro de formación profesional autorizado 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una empresa ✓ Una persona en formación ✓ Centro de Formación Profesional 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una empresa ✓ Una Egresado 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una empresa ✓ Una aprendiz 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una empresa ✓ Una beneficiario ✓ Centro de Formación Profesional o centro educativa facultativa
Duración del convenio	Depende de la extensión de todo el proceso formativo	Es proporcional a la duración de la formación y al nivel de calificación de la ocupación	No debe ser mayor a 12 meses, salvo que el CFP, por reglamento, determine una extensión mayor	No debe ser mayor a 6 meses (prorrogable a otros 6 meses) para ocupaciones de la baja calificación, y hasta meses para ocupaciones que requieran mayor calificación.	No puede ser mayor a 3 meses
Duración máxima de la jornada formativa	No mayor a 8 horas diarias o 48 horas semanales	No mayor a 6 horas diarias o 30 horas semanales	No mayor a 8 horas diarias o 48 horas semanales	No mayor a 8 diarios o 48 horas semanales	Según lo dispuesto por el Ministerio de Educación

Subvención económica mensual mínima (*)	Remuneración mínima vital	Remuneración mínima vital	Remuneración mínima vital	Remuneración mínima vital	5% de la RMV (Estudiantes de educación secundaria)
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso semanal y feriados no laborables. - Descanso de 15 días cuando la M.F. sea superior a 12 meses. - Media subvención económica mensual (S.E.M.) cada 6 meses de duración continua de la M.F. - Seguro privado o de ESSALUD con una cobertura de 14 S.E.M.. por enfermedad y 30 por accidente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso semanal y feriados no laborables. - Descanso de 15 días cuando la M.F. sea superior a 12 meses. - Media subvención económica mensual (S.E.M.) cada 6 meses de duración continua de la M.F. - Seguro privado o de ESSALUD con una cobertura de 14 S.E.M.. por enfermedad y 30 por accidente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso semanal y feriados no laborables. - Descanso de 15 días cuando la M.F. sea superior a 12 meses. - Media subvención económica mensual (S.E.M.) cada 6 meses de duración continua de la M.F. - Seguro privado o de ESSALUD con una cobertura de 14 S.E.M.. por enfermedad y 30 por accidente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso semanal y feriados no laborables. - Descanso de 15 días cuando la M.F. sea superior a 12 meses. - Media subvención económica mensual (S.E.M.) cada 6 meses de duración continua de la M.F. - Seguro privado o de ESSALUD con una cobertura de 14 S.E.M.. por enfermedad y 30 por accidente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso semanal y feriados no laborables. - Descanso de 15 días cuando la M.F. sea superior a 12 meses. - Media subvención económica mensual (S.E.M.) cada 6 meses de duración continua de la M.F. - Seguro privado o de ESSALUD con una cobertura de 14 S.E.M.. por enfermedad y 30 por accidente.

(*) La subvención que figura es para aquellas que cumplen la jornada formativa máxima

¿En dónde encajaría Juana? En la modalidad formativa de práctica profesional. ¿La empresa cumple con sus beneficios como practicante? En primer lugar la empresa no ha celebrado un Convenio de Práctica Profesional con ella y el centro de estudios (primer incumplimiento), debería pagarle una subvención equivalente a una Remuneración Mínima Vital (RMV) de S/. 850.00 nuevos soles y le paga S/. 600.00 nuevos soles (segundo incumplimiento), debería tener una jornada máxima de 8 horas diarias y/o 48 horas semanales y tiene una jornada de 9 horas y 15 minutos diarios (tercer incumplimiento), por ser practicante tiene beneficios tales como 15 días de descanso vacacional por cada doce meses de trabajo, media subvención económica cada seis meses y la contratación de un seguro por enfermedad y accidentes. Sin embargo, como hemos podido advertir, este “supuesto contrato de prácticas profesionales” queda desnaturalizado ante la inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito y la falta de capacitación en la ocupación específica (asistente contable) y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios profesionales establecidos en el convenio (ya que a Juana la pusieron de cajera y no tenía un tutor a cargo que cumpliera el rol formativo). En conclusión, Juana en realidad es una trabajadora de la empresa “ESPECIALISTAS EN CONSTRUCCION SAC” bajo el régimen general D. Leg. N° 728 y como no ha celebrado un contrato a plazo fijo de acuerdo a ley su modalidad de contratación será a plazo indeterminado. Ahora, ¿cuáles son los derechos laborales individuales y colectivos que tiene Juana?, tendría derecho al pago de las gratificaciones legales, al depósito de su CTS, al goce de su descanso vacacional, al pago de la asignación familiar y la tolerancia de una hora de lactancia, entre otros derechos como afiliarse a un sindicato, ser representante sindical, a la negociación colectiva y a la huelga. ¿Qué hubiese pasado si esta empresa hubiese estado acogida al REMYPE como Microempresa o como Pequeña Empresa? En estos casos los beneficios laborales son menores. Ilustraremos la respuesta con el Cuadro 3:

BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES	RÉGIMEN LABORAL	MICROEMPRESAS	PEQUEÑA EMPRESA
Remuneración mínima vital	SÍ S/. 850.00	SÍ S/. 850.00	SÍ S/. 850.00

CTS	SÍ (1 RM al año depositado en dos armadas semestrales en mayo noviembre. TUO Dec. Leg. N°650)	NO	SÍ (15 RD por año completo de servicios, hasta un máximo de 90 RD)
Descanso Semanal Obligatorio y Feriados No Laborables	SÍ (Dec. Leg N°713)	SÍ (Dec. Leg N°713)	SÍ (Dec. Leg N°713)
Vacaciones	SÍ (30 días por año de servicio. Desc. Leg N° 713)	SÍ (mínimo 15 días calendario por año de servicios)	SÍ (mínimo 15 días calendario por año de servicios)
Reducción de Descanso Vacacional	SÍ (hasta por 15 días previos acuerdo de las partes)	SÍ (hasta por 7 días, previo acuerdo de las partes. Rgl. TUO MYPES ART. 37°)	SÍ (hasta por 7 días, previo acuerdo de las partes. Rgl. TUO MYPES ART. 37°)
Vacación Trunca	SÍ (Dec. Leg N°713)	SÍ (Dec. Leg N°713)	SÍ (Dec. Leg N°713)
Gratificación de Fiestas Patrias y Navidad	SÍ (Equivalente a una remuneración. Ley N°27735 y su Reglamento)	NO	SÍ (Fiestas Patrias y Navidad, equivalente a media RM TUO Ley MYPES, Art. 47°)
Jornada Máxima	SÍ (Jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales)	SÍ (Jornada de trabajo de 8 horas diarias) TUO Ley MYPES, Art. 47°	SÍ (Jornada de trabajo de 8 horas diarias) TUO Ley MYPES, Art. 47°
Seguro Social de Salud	SÍ (asegurados regulares de ESSALUD, con la opción de afiliarse a una EPS)	SÍ (régimen especial de salud semisubsidiado del SIS (*) o ESSALUD si así lo decide el empleador)	SÍ (asegurados regulares de a Salud: 9%)
Sistema Pensionario	SÍ (asegurados obligatorios de la ONP o AFP)	SÍ (ONP, AFP o acogerse al régimen de sistema de pensiones sociales para las microempresas, el cual no ha sido implementado)	SÍ (asegurados obligatorios de las ONP o AFP)

Propuestas legislativas:

Si bien no están vigentes, consideramos importante señalar que en nuestro país se ha tratado de solucionar la problemática del empleo juvenil planteando una normativa que no cumple el fin en aras de un trabajo decente para los y las jóvenes, el primer intento sólo se basaba en una búsqueda de una formalidad con recorte de derechos y el segundo intento subvenciona a la grandes y medianas empresa el pago de ESSALUD y se olvida de la obligación de la capacitación por partes de las empresas beneficiadas. A continuación en el Cuadro 4 se observa la comparación de estas dos iniciativas legislativas para que saquemos nuestras propias conclusiones, pero en ambos casos no se está pensando en los y las jóvenes y en su formación profesional para acceder a un empleo decente y su permanencia en este.

LEY N° 30288

Proyecto de Ley N°1104

APROBADA O PROPUESTA	Aprobada en 2014 Derogada en 2015	Propuesta presentada en 2017
EDAD (AÑOS)	Jóvenes entre 18 y 24 años	Jóvenes entre 18 y 29 años
CONDICIONES	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Primera vez en planilla electrónica. ❖ Desempleado por 3 meses consecutivos 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se incorpora por 1era. vez al mercado laboral formal. ❖ En situación de informalidad laboral. ❖ Desempleo 6 meses consecutivos.
BENEFICIOS	Planilla, seguro de salud. Seguro de pensiones y vacaciones (15 días)	Se brindan todos. La entidad puede utilizar cualquier modalidad de contratación según Ley.
SEGURO SOCIAL EN SALUD	El Estado asume el costo el primer año a micro empresas que contraten bajo esta modalidad	El Estado asume el costo de 9% del salario que paga el empleador a EsSalud por cada trabajador hasta 3 años.
CAPACITACIÓN	Beneficios tributarios para empresas que promuevan.	No figura en la propuesta.
CONTRATO	Hasta 3 años. Se renueva cada 6 meses.	Mínimo 6 meses y máximo 3 años.
CRÍTICAS	<p style="text-align: center;">Recorte de beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ El joven no recibe CTS, gratificaciones, utilidades ni seguro de vida. ❖ Se reduce de 30 a 15 días las vacaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ No se considera capacitación de empleados. ❖ Beneficia solo a las grandes empresas y no a mypes. ❖ Se cuestiona sobre el riesgo de las finanzas de EsSalud si el Estado asume los aportes.

Alternativas Sindicales a la Problemática del trabajo decente de los y las jóvenes:

Consideramos importante señalar a manera de conclusión algunas recomendaciones tanto para los gobiernos como para las organizaciones de empleadores y trabajadores de un documento publicado por la OIT "La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción" (OIT 2012):

Los gobiernos deben considerar seriamente, según el caso, la posibilidad de:

- Adoptar un enfoque del empleo juvenil basado en los derechos,
- Velar por que los jóvenes disfruten de igualdad de trato y por qué se respeten sus derechos en el trabajo,
- Promover y proteger los derechos de los trabajadores jóvenes a la sindicación y a la negociación colectiva,
- Velar por que se respeten los salarios mínimos establecidos por la legislación o por negociación colectiva,
- Elaborar un marco coherente y estable de políticas salariales en consulta con los interlocutores sociales,
- Incluir contenidos escolares sobre los derechos de los trabajadores desde edades tempranas y en programas de enseñanza secundaria y superior, como medio eficaz para mejorar las actitudes hacia los derechos de los trabajadores.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores deberían considerar con suma atención la posibilidad de proceder a las siguientes acciones:

- Promover y alentar una mayor participación y representación de los jóvenes en sus organizaciones y darles más voz en el dialogo social
- Generar conciencia entre sus miembros acerca de los derechos de los trabajadores jóvenes, entre otros, mediante las nuevas tecnologías y las redes sociales, y
- Contribuir activamente en la implementación de los derechos de los trabajadores jóvenes.

Estas organizaciones están basadas en la libre adhesión de sus miembros. Representan los intereses de sus miembros y ejercen presión a favor de estos, además de proporcionar servicios de formación, seguro, servicios financieros y asesoría legal.