

## LEY Nº 30288

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

### **LEY QUE PROMUEVE EL ACCESO DE JÓVENES AL MERCADO LABORAL Y A LA PROTECCIÓN SOCIAL**

#### **TÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto mejorar la empleabilidad y promover la contratación de jóvenes desocupados para que cuenten con mayores oportunidades de acceso al mercado laboral a través de un empleo de calidad con protección social.

##### **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

La presente Ley es aplicable a nivel nacional en el sector privado, a la contratación laboral de jóvenes entre dieciocho (18) y veinticuatro (24) años, inclusive, con educación completa o incompleta de secundaria o superior técnica o universitaria, que:

- a) se incorporen por primera vez a la planilla electrónica como trabajador, o
- b) a la fecha de contratación, se encuentren desocupados. Se entiende que una persona se encuentra desocupada siempre y cuando no haya estado registrada en planilla electrónica como trabajador al menos noventa (90) días calendario consecutivos, previos a la fecha de su contratación.

##### **Artículo 3. Regulación de derechos y beneficios laborales**

La presente norma crea el régimen laboral especial, de carácter opcional, para la contratación de jóvenes y regula los derechos y beneficios laborales contenidos en los contratos laborales juveniles celebrados a partir de la vigencia así como el acceso a la protección social, por parte de empresas del sector privado que al momento de la contratación no tengan multas consentidas impagas vigentes por infracciones a la normativa sociolaboral.

Los contratos laborales celebrados por jóvenes con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente Ley continúan rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, al amparo del imperio de las leyes que regularon su celebración.

El régimen laboral especial establecido en esta Ley no es aplicable a los jóvenes trabajadores contratados bajo el régimen laboral general que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados por el mismo empleador.

En todo lo no previsto en esta norma es de aplicación supletoria la regulación de los contratos sujetos a modalidad prevista en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR.

#### **Artículo 4. Naturaleza temporal del régimen laboral especial**

El régimen laboral especial creado por la presente Ley es de naturaleza temporal por un plazo de cinco (5) años desde su entrada en vigencia.

#### **Artículo 5. Normas mínimas**

La presente Ley establece las normas mínimas para la contratación laboral de los jóvenes a que se refiere el artículo 2, pudiendo establecerse mayores beneficios de manera unilateral por parte de los empleadores, por costumbre, por mutuo acuerdo en el contrato de trabajo o vía negociación colectiva.

## **TÍTULO II**

### **RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL JUVENIL**

#### **CAPÍTULO I**

#### **CONTRATO LABORAL JUVENIL**

#### **Artículo 6. Contrato laboral juvenil**

El contrato laboral juvenil es un contrato sujeto a plazo determinado y a tiempo completo. La empresa podrá contratar a tiempo parcial a jóvenes que están cursando estudios de secundaria, superiores, técnicos o universitarios.

El contrato debe constar por escrito y ser firmado por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las condiciones de la relación laboral, así como la actividad que desarrolla el joven. Una copia del contrato es entregada al joven, antes o al inicio de la prestación de servicios, y otra es presentada a la autoridad administrativa de trabajo dentro de los quince (15) días calendario de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro, pudiendo esta ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados.

En el caso del joven que está cursando o haya culminado estudios superiores debe desarrollar una ocupación relacionada a su formación. En el caso del joven que está cursando o haya culminado su educación secundaria debe desarrollar una ocupación que incremente su empleabilidad. En el plazo máximo de sesenta (60) días calendario de iniciada la relación laboral, el joven que no haya culminado sus estudios de secundaria debe acreditar ante su empleador que continúa con dichos estudios. Lo previsto en el presente párrafo se aplica de acuerdo con lo señalado en el reglamento de la presente Ley.

Los jóvenes contratados bajo este régimen especial no pueden exceder el veinticinco por ciento (25%) del total de trabajadores de la empresa.

#### **Artículo 7. Plazo del contrato y sus prórrogas**

El contrato laboral juvenil debe celebrarse en forma escrita, a plazo determinado de por lo menos un (1) año, con un periodo de prueba de sesenta (60) días calendario.

Una vez vencido el plazo del contrato, este podrá ser renovado por periodos de al menos seis (6) meses. El plazo máximo de duración de un contrato laboral juvenil, incluyendo sus prórrogas en la misma empresa, es de tres (3) años siempre que el joven mantenga su edad entre los dieciocho (18) y veinticuatro (24) años inclusive.

#### **Artículo 8. Reparación por terminación del contrato laboral juvenil antes de su plazo de vencimiento**

En caso de que se termine la relación laboral del joven por decisión unilateral, sin justa causa, de la empresa, antes de la finalización del plazo del contrato, el empleador debe pagarle, en efectivo, un monto equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada mes dejado de laborar con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de mes se abonan por treintavos (1/30).

#### **Artículo 9. Desnaturalización del contrato laboral juvenil**

El contrato laboral juvenil se considera de duración indeterminada, de acuerdo con el régimen laboral que le corresponde a la empresa contratante, en los siguientes supuestos:

- a) Si el joven continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.
- b) Si el joven sigue laborando luego de cumplidos los veinticinco (25) años.
- c) Cuando el joven demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente Ley.

## **CAPÍTULO II**

### **DERECHOS LABORALES Y DE EMPLEO**

#### **APLICABLES**

#### **Artículo 10. Derechos laborales fundamentales**

En toda empresa del sector privado a nivel nacional se deben respetar los derechos fundamentales laborales de los jóvenes, entre ellos:

- a) No ser discriminado por motivo de edad, origen, raza, sexo, idioma, religión o de cualquier otra índole. La empresa no debe discriminar al remunerar, capacitar, entrenar, promover o despedir a su personal.
- b) Formar parte de sindicatos y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir, o no elegir, y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas.
- c) Gozar de un ambiente seguro y saludable de trabajo, con las debidas medidas de prevención frente a los riesgos laborales de los puestos de trabajo que ocupan.

d) Los demás derechos fundamentales previstos en la Constitución y tratados de derechos humanos ratificados por el Perú.

#### **Artículo 11. Régimen laboral especial**

El régimen laboral especial comprende remuneración mínima, jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado.

#### **Artículo 12. Jornada y horario de trabajo**

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobretiempo de los jóvenes trabajadores, les es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo 007- 2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo Modificado por Ley 27671, o norma que lo sustituya.

#### **Artículo 13. Descanso semanal obligatorio**

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

#### **Artículo 14. Descanso vacacional**

Los jóvenes trabajadores que cumplan el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tienen derecho a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Para su disfrute se rigen por lo dispuesto en el Decreto Legislativo 713, en lo que les sea aplicable.

#### **Artículo 15. Seguro social**

Los jóvenes trabajadores son afiliados obligatorios al seguro social en salud y, en los casos que corresponda, serán asegurados obligatorios al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, de acuerdo a las normas que lo regulan.

#### **Artículo 16. Derechos colectivos**

Los derechos colectivos de los jóvenes trabajadores se regulan por las normas del régimen general laboral de la actividad privada.

#### **Artículo 17. Régimen de pensiones**

Los jóvenes trabajadores deben afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

#### **Artículo 18. Inscripción automática en la bolsa de trabajo**

Los jóvenes contratados bajo el régimen laboral especial previsto en la presente Ley son inscritos automáticamente en la Bolsa de Trabajo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo (VUPE) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tres (3) meses antes del vencimiento de su contrato, la Bolsa de Trabajo le notifica las posibilidades de contratación disponibles según el perfil del joven.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica un informe anual con relación al servicio brindado a los jóvenes, en especial, respecto de su inserción en el mercado laboral.

### **CAPÍTULO III**

#### **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

##### **Artículo 19. Obligaciones del empleador**

Son obligaciones del empleador:

- a) Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para prevenir los riesgos laborales, de acuerdo a las normas de la materia.
- b) Cumplir con el pago oportuno de la remuneración y demás beneficios sociales para el régimen laboral especial contemplado en la presente norma.
- c) Respetar los derechos fundamentales y constitucionales de los jóvenes.
- d) Cumplir con las retenciones y los aportes a la seguridad social en salud, pensiones y seguro de riesgo, de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente Ley.
- e) Cumplir con la jornada y horario de trabajo de los jóvenes, de acuerdo a las normas que las regulan.
- f) Proporcionar a los jóvenes capacitación para el trabajo, a fin de mejorar su formación laboral y sus capacidades para el desarrollo de sus labores y el incremento de la empleabilidad y productividad, para lo cual se pueden acoger al incentivo previsto en el artículo 20 de la presente norma.
- g) Los demás contemplados en las normas que resulten aplicables supletoriamente al régimen del empleo laboral juvenil.

##### **Artículo 20. Incentivos para la capacitación de jóvenes**

Las empresas que contraten jóvenes bajo este régimen especial tienen derecho a un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta equivalente al monto del gasto de capacitación de jóvenes contratados bajo este régimen, siempre que no exceda al dos por ciento (2%) de su planilla anual de trabajadores del ejercicio en que devenguen dichos gastos; para lo cual son aplicables los requisitos a que se refiere el numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley 30056 y sus modificatorias, salvo lo dispuesto en el literal a) de dicho numeral. Este porcentaje es adicional al establecido por el crédito por gastos de capacitación señalado en la Ley 30056 y sus modificatorias.

### **TÍTULO III**

#### **INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN DE**

#### **JÓVENES**

##### **Artículo 21. Incentivo por primer empleo**

En el caso de las micro y pequeñas empresas, el Estado asume el costo correspondiente al primer año de la cotización del seguro social en salud de los jóvenes, que ingresen por primera vez a planilla electrónica, en virtud de esta norma.

A efectos de recibir el incentivo previsto en el párrafo precedente, el joven debe ser contratado por un (1) año como mínimo. En caso de que se termine la relación laboral del joven por decisión unilateral de la empresa antes del primer año, esta debe hacerse cargo de los montos de cotización del seguro social en salud correspondientes, en cuyo caso la empresa debe devolver al Estado los aportes abonados. El procedimiento para la implementación del presente artículo se regulará en el reglamento de la presente Ley.

### **TÍTULO IV**

#### **PROHIBICIÓN DE FRAUDE DE LEY**

##### **Artículo 22. Fraude de ley**

Está prohibido el cese de trabajadores sin causa justa, con el fin de ser sustituidos, en el mismo puesto y funciones, por jóvenes contratados bajo el régimen laboral de la presente Ley. El incumplimiento del empleador se considera infracción administrativa muy grave en materia de relaciones laborales, conforme al artículo 33 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

##### **PRIMERA. Modificación de la planilla electrónica**

Para el registro y seguimiento de las empresas que quieran contratar a jóvenes al amparo de la presente Ley, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), realiza una inclusión de dicha información en la planilla electrónica, en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley.

##### **SEGUNDA. Normativa complementaria**

Mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el ministro de Economía y Finanzas, con el voto favorable del Consejo de Ministros, se dicta el reglamento y demás disposiciones complementarias que sean necesarias para la mejor aplicación de la presente Ley en un plazo no mayor de ciento veinte (120) días calendario contados a partir del día siguiente de su publicación.

##### **TERCERA. Implementación**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa las acciones correspondientes para la efectividad de lo previsto en la presente Ley.

#### **CUARTA. Crédito y financiamiento**

La capacitación a que se refiere el artículo 20 de la presente Ley debe cumplir con los requisitos que establezca el reglamento.

El crédito a que se refiere el artículo 20 de la presente Ley será aplicado en el ejercicio en el que devenguen y paguen los gastos de capacitación, y no generará saldo a favor del contribuyente ni podrá arrastrarse a los ejercicios siguientes, tampoco otorgará derecho a devolución ni podrá transferirse a terceros.

Para la determinación del crédito tributario no se considerarán los gastos de transporte y viáticos que se otorguen a los trabajadores.

El monto del gasto de capacitación que se deduzca como crédito, de acuerdo a lo señalado en el artículo 20 de la presente Ley, no puede deducirse como gasto.

El costo correspondiente al pago del seguro social en salud de los jóvenes que ingresen por primera vez en planillas, en el marco de lo dispuesto en el artículo 21 de la presente Ley, es financiado con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en atención a la información registrada en la planilla electrónica. Para tal efecto, se autoriza al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a efectuar el pago del Seguro Social de Salud a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) en su calidad de ente recaudador de las contribuciones de seguro social. Dicho pago se aprueba mediante resolución del titular del pliego.

La periodicidad del referido pago, así como las disposiciones que resulten pertinentes para la mejor aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, se establecerán en el reglamento de la presente norma.

Para el caso de la devolución de los aportes abonados a los que hace referencia el artículo 21 de la presente Ley, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) queda autorizada a exigir coactivamente la devolución de los aportes mediante el procedimiento de ejecución coactiva señalado en la Ley 26979. Los recursos recuperados por la SUNAFIL se revierten al tesoro público.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de diciembre de dos mil catorce.

**ANA MARÍA SOLÓRZANO FLORES**

Presidenta del Congreso de la República

**NORMAN LEWIS DEL ALCÁZAR**

Segundo Vicepresidente del

Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de diciembre del año dos mil catorce.

OLLANTA HUMALA TASSO

Presidente Constitucional de la República

ANA JARA VELÁSQUEZ

Presidenta del Consejo de Ministros