

Que, a través del Informe N° 003-2015-EIE-OGGRH/MINSA, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, emite opinión favorable en relación a lo solicitado por el Director General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, señalando que procede aceptar la renuncia mencionada y designar a la persona propuesta, toda vez que el cargo de Ejecutivo Adjunto I de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto se encuentra calificado como de confianza;

Que, en mérito a lo señalado en los considerandos precedentes, resulta pertinente adoptar las acciones de personal necesarias a fin de asegurar el normal funcionamiento de la citada Oficina General;

Con el visado de la Directora General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y de la Secretaría General; y,

De conformidad con lo previsto en la Ley N° 27504, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y sus modificatorias; en el numeral 8) del artículo 25° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y en el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aceptar la renuncia formulada por el médico cirujano **Manuel Eduardo Luján Agreda**, al cargo de Ejecutivo Adjunto I, Nivel F-4, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Salud, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2°.- Designar al magister en economía **Walter Raúl Ramírez Eslava**, en el cargo de Ejecutivo Adjunto I, Nivel F-4, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ANÍBAL VELÁSQUEZ VALDIVIA
Ministro de Salud

1186042-1

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Disponen la prepublicación en el portal institucional del Ministerio del proyecto normativo "Reglamento de la Ley N° 30288, Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social"

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 002-2015-TR

Lima, 8 de enero de 2015

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30288, Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social, 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;

Que, la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley establece que 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 su reglamento en un plazo no mayor de ciento veinte (120) días calendario, contados a partir del día siguiente de su publicación;

Que, conforme lo establece el artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de proyectos normativos y difusión de normas legales de carácter general, resulta conveniente poner a disposición de la ciudadanía en general el referido proyecto normativo, con la finalidad de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones que pudieran contribuir al mejoramiento del mismo; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Disponer que la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información efectúe la prepublicación del proyecto normativo: "REGLAMENTO DE LA LEY N° 30288, LEY QUE PROMUEVE EL ACCESO DE JOVENES AL MERCADO LABORAL Y A LA PROTECCION SOCIAL", en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <http://www.trabajo.gob.pe>, a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de empleadores y trabajadores o sus respectivas organizaciones; de entidades públicas o privadas, así como de la ciudadanía en general, durante el plazo de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Disponer que a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones, éstas se remitan al correo electrónico: conoceleyjuvenil@trabajo.gob.pe

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FREDY OTÁROLA PEÑARANDA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1186170-1

VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO

Designan Directora de la Oficina de Gestión Documentaria y Archivo de la Secretaría General del Ministerio

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 001-2015-VIVIENDA

Lima, 8 de enero de 2015

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial N° 063-2014-VIVIENDA se designó a la señora Mirtha Estela Millán Bajonero, en el cargo de Asesor II de la Secretaría General del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - MVCS, cargo al cual ha formulado renuncia;

Que, con Resolución Ministerial N° 407-2014-VIVIENDA se encargó, a partir del 19 de noviembre de 2014, a la señora Mirtha Estela Millán Bajonero, Asesor II de la Secretaría General del MVCS, el cargo de Directora de la Oficina de Gestión Documentaria y Archivo de la Secretaría General del MVCS, en tanto se designe a su titular;

REGLAMENTO DE LA LEY N° 30288, LEY QUE PROMUEVE EL ACCESO DE JOVENES AL MERCADO LABORAL Y A LA PROTECCION SOCIAL

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 30288, Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social, y tiene como objetivo establecer las disposiciones reglamentarias y complementarias a fin de promover la empleabilidad y la contratación laboral formal de jóvenes desocupados para que cuenten con mayores oportunidades de acceso al mercado laboral y tengan acceso a la protección social.

Artículo 2.- Definiciones

A los efectos del presente Reglamento debe tenerse en consideración los siguientes términos:

2.1 Constitución: Constitución Política del Perú.

2.2 OIT: Organización Internacional del Trabajo.

2.3 Ley: Ley N° 30288, Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social.

2.4 Reglamento: El presente Decreto Supremo.

2.5 MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.6 MINEDU: Ministerio de Educación.

2.7 SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

2.8 SUNAT: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

2.9 VUPE: Ventanilla Única de Promoción del Empleo.

2.10 TUO del Decreto Legislativo N° 728: Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2.11 Autoridad de Inspección del Trabajo: SUNAFIL o la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional, o quien haga sus veces, según la competencia correspondiente.

Artículo 3.- Lineamientos para la promoción del acceso de los jóvenes al mercado laboral

El presente Reglamento sigue los siguientes lineamientos:

3.1 Empleabilidad: El Estado promueve que los jóvenes cuenten con las calificaciones, la experiencia, los conocimientos y las competencias que aumenten su capacidad para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente al mercado de trabajo.

3.2 Formalidad Laboral: El Estado promueve el registro de los jóvenes en las Planillas Electrónicas como mecanismo de formalización y consecuente acceso a derechos laborales y beneficios sociales.

3.3 Protección Social: El Estado fomenta el acceso de los jóvenes y sus familias a la protección social, que incluye la afiliación (aseguramiento) a un sistema de seguridad social en salud, afiliación a un sistema de pensiones y un seguro complementario de trabajo riesgo, cuando corresponda.

Asimismo, es responsabilidad del Estado promover que las labores desarrolladas por estos trabajadores sean prestados en ambiente seguros y saludables.

3.4 Transitoriedad: El régimen laboral especial establecido en la Ley es de carácter temporal con el objeto de incrementar las habilidades y experiencia laboral de los jóvenes, encontrándose posteriormente en una situación de mayor equidad en la trayectoria laboral con respecto al resto de trabajadores.

3.5 Estabilidad: Los contratos deben tener los plazos mínimos que prevé la Ley para que los jóvenes puedan adquirir la calificación profesional así como la experiencia mínima en la posición para la cual fueron contratados.

3.6 Legalidad: El Estado cautela que el régimen laboral especial creado por la Ley debe cumplirse de manera estricta por lo que cualquier incumplimiento, simulación, fraude o desnaturalización debe ser sancionado.

Artículo 4.- Requisitos de los jóvenes para ser contratados

Los jóvenes podrán ser contratados como trabajadores bajo el régimen laboral especial establecido por la Ley, siempre y cuando cumplan necesariamente con las siguientes condiciones:

4.1 Contar con entre 18 y 24 años de edad. Quedan excluidos del presente régimen los jóvenes que cuenten con 25 años cumplidos o más. El cumplimiento de este requisito debe ser verificado por el empleador en el momento de la contratación a través de su documento de identidad. De conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley, el contrato laboral juvenil no puede tener una duración menor a un año, por lo que el joven no debe de tener 24 años de edad o más al momento de la firma de este contrato. De la misma forma, las renovaciones no podrán ser menores a 6 meses, por lo que el joven no debe de tener 24 años y 6 meses de edad o más al momento de la firma de las renovaciones.

- 4.2 Contar con educación completa o incompleta de secundaria o superior técnica o universitaria. El cumplimiento de este requisito es verificado por el empleador en el momento de la contratación por medio de una copia simple del certificado de estudios correspondiente, o en su defecto, una copia simple de la constancia o documento que acredite el nivel académico alcanzado por el joven.
- 4.3 Se incorporen por primera vez a la planilla electrónica como trabajador; o, no presentar registro como trabajador en Planilla Electrónica al menos noventa (90) días calendarios consecutivos previos a la fecha de su contratación. El cumplimiento de este requisito es verificado por el empleador. Para dicho fin, la empresa solicita vía web al MTPE la constancia virtual que acredite todo tipo de registro histórico del joven desde el inicio de la vigencia de la Planilla Electrónica. El MTPE cuenta con veinticuatro (24) horas como máximo para emitir dicha constancia virtual. Al obtener la constancia, el empleador realiza la evaluación pertinente a fin de efectuar su contratación bajo el ámbito de la Ley. Sin perjuicio de lo anteriormente mencionado, el joven podrá solicitar vía web al MTPE la emisión de la constancia virtual de todo tipo de registro histórico en la Planilla Electrónica.

Artículo 5.- Carácter opcional del régimen laboral especial

El régimen laboral especial creado por la Ley tiene carácter opcional, por lo que representa una alternativa de contratación laboral, adicional a los otros regímenes laborales, sin perjuicio de establecer la contratación preferente bajo el ámbito del régimen laboral establecido mediante el TUO del Decreto Legislativo N° 728.

Artículo 6.- Requisitos de las empresas para contratar

Las empresas podrán contratar personal bajo el régimen laboral especial establecido por la Ley, siempre y cuando cumplan con las siguientes condiciones:

- 6.1** Ser empresa del sector privado.
- 6.2** Suscribir el contrato de trabajo bajo el régimen establecido por la Ley, el cual debe contar con una descripción de las labores que desarrollara el joven precisando además si por primera vez ingreso a planilla o se encuentra en situación de desocupado. Para tal efecto el MTPE publica en su página web un contrato de trabajo modelo, que podrá ser usado de manera opcional por la empresa, para el cumplimiento de dicha obligación.
- 6.3** No contar con multas consentidas impagas vigentes por infracciones a la normativa sociolaboral, dentro de los noventa (90) días calendario previos al inicio de la contratación de los jóvenes. Este requisito es evaluado por la SUNAFIL, a través del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT, o en su defecto, por la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional que corresponda. Esto no es aplicable para los casos de prórroga de contratos vigentes al amparo de la Ley.

6.4 No contar con multas consentidas impagas vigentes por infracciones derivadas del incumplimiento de las normas que regulan el régimen especial creado por la Ley. Esto no es aplicable para los casos de prórroga de contratos vigentes al amparo de la Ley.

Para efectos de la presente norma se entiende por multa consentida impaga aquella que ha sido impuesta por la Autoridad de Inspección del Trabajo y que no ha sido cuestionada en el plazo previsto legalmente o que habiendo sido impugnada ha quedado firme en sede administrativa sin que el empleador haya realizado el pago total por dicho concepto en el plazo de Ley. El inicio del proceso contencioso administrativo o la interposición de la revisión al amparo de la Ley N° 26979 no modifica la presente definición.

Al momento de la presentación del contrato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la empresa presenta una declaración jurada indicando el cumplimiento de los requisitos incluidos en el presente artículo. Estos requisitos están sujetos a fiscalización posterior y las sanciones administrativas correspondientes.

Artículo 7.- Condiciones de trabajo aplicable a los jóvenes

En todo lo no contemplado por esta Ley, los jóvenes contratados en virtud de la Ley tienen derecho a recibir el mismo trato y condiciones de trabajo que los demás trabajadores de la empresas que están en las mismas condiciones, tales como seguridad y salud en el trabajo, beneficios específicos de la empresa, entre otros.

Artículo 8.- Temporalidad y evaluación del régimen

El régimen laboral especial creado por la Ley es de naturaleza temporal, cuya vigencia es de cinco (05) años contados a partir de la fecha de entrada en vigencia. El MTPE junto con el Ministro Economía y Finanzas y el Ministerio de Producción evalúa anualmente la implementación y efectos de la Ley. El MTPE, aprueba dicha evaluación mediante Resolución Ministerial y presenta los resultados de la evaluación al Congreso de la República.

Artículo 9.- Mayores beneficios para los jóvenes

La Ley establece las normas mínimas para el contrato laboral de los jóvenes, pudiendo el joven recibir mayores beneficios en el contrato de trabajo o sus prórrogas, por negociación colectiva, mutuo acuerdo, costumbre o de manera unilateral por parte del empleador, tales como gratificaciones, seguros, asignaciones, compensaciones, entre otros.

Artículo 10.- De la información y difusión del Régimen de la Ley

El empleador debe incluir en el contrato de trabajo del joven la información referida a los derechos laborales y beneficios sociales que adquiere al ser contratado bajo el régimen laboral especial creado por la Ley.

La SUNAFIL implementará dentro de sus planes mecanismos de difusión y capacitación del régimen establecido.

Artículo 11.- Registro de Contratos

Crease el registro de contratos laborales juveniles a cargo de la Dirección General de Trabajo. Este registro es de ámbito nacional y actúa de manera descentralizada a través de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o dependencias que hagan sus veces.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba mediante Resolución Ministerial los procedimientos al amparo de la presente Ley. El mencionado registro es informativo y gratuito.

TITULO II

REGIMEN LABORAL ESPECIAL JUVENIL

CAPITULO I

CONTRATO LABORAL JUVENIL

Artículo 12.- Ocupación de los jóvenes relacionada a su formación.

En el caso de los jóvenes que estén cursando o hayan culminado estudios superiores técnicos o universitarios, en forma previa a su contratación, los empleadores son los responsables de que dichos jóvenes contratados bajo el régimen laboral especial creado por la Ley desarrollen una ocupación relacionada a su formación. Para tal efecto, el MTPE publica en su portal institucional los lineamientos técnicos respectivos aprobados mediante Resolución Ministerial. Los empleadores pueden consultar vía web o telefónica al MTPE sobre la aplicación de dichos lineamientos.

Ante una denuncia o de oficio la Autoridad de Inspección del Trabajo desarrolla las actuaciones inspectivas correspondientes a fin de cautelar lo previsto en el presente artículo, con apoyo técnico de la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional respectivo, de ser requerido.

Artículo 13.- Empleabilidad de los jóvenes con estudios secundarios

En el caso de los jóvenes que estén cursando o hayan culminado estudios secundarios, los empleadores son los responsables de que dichos jóvenes contratados bajo el régimen laboral especial creado por la Ley desarrollen una ocupación que incremente su empleabilidad y reciba una adecuada capacitación laboral. Para tal efecto, el MTPE publica en su portal institucional los lineamientos técnicos respectivos aprobados mediante Resolución Ministerial. Los empleadores pueden consultar vía web o telefónica al MTPE sobre la aplicación de dichos lineamientos.

Ante una denuncia o de oficio la Autoridad de Inspección del Trabajo desarrolla las actuaciones inspectivas correspondientes a fin de cautelar lo previsto en el presente artículo, con apoyo técnico de la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional respectivo, de ser requerido

Artículo 14.- Promoción de continuidad de estudios secundarios

A fin de cautelar que los jóvenes con educación secundaria incompleta continúen con sus estudios, estos jóvenes cuentan con sesenta (60) días calendarios posteriores al inicio de su contratación para presentar ante sus empleadores una copia simple de la matrícula realizada en un centro de educación básica autorizado por el MINEDU. Esta obligación es actualizada por el joven durante el primer bimestre de cada año escolar, durante el tiempo de vigencia de la contratación bajo el régimen laboral especial creado por la Ley.

El contrato de los jóvenes referidos en este artículo, que no cumplan con entregar o actualizar la presentación de la copia simple de la matrícula en el plazo estipulado, será disuelto automáticamente.

Artículo 15.- Límite de jóvenes a ser contratados por empresa

El número de jóvenes contratados bajo el régimen laboral especial creado por la Ley no puede exceder el veinticinco por ciento (25%) del total de trabajadores de la empresa. Para efecto de contabilizar dicho porcentaje se considera el promedio de trabajadores registrados durante los doce (12) últimos meses declarados en la Planilla Electrónica anteriores al primer día del año fiscal en el que se desea realizar la contratación de jóvenes bajo el régimen laboral especial creado por la Ley. Dichos jóvenes contratados son adicionales a la planilla existente según la base de referencia aquí considerada.

Si se trata de empresas que tienen menos de doce (12) meses de actividades, se tomará en cuenta el promedio mensual de trabajadores correspondientes desde que inició actividades.

La determinación del límite de jóvenes que el empleador se encuentre autorizado a contratar en el marco de la Ley no perjudica la continuidad de la relación laboral de los jóvenes previamente contratados. Lo dispuesto en este párrafo, no considera la prórroga del contrato bajo la Ley.

Artículo 16.- Desnaturalización del contrato laboral juvenil

El contrato del joven se encuentra desnaturalizado en cualquiera de los siguientes supuestos, de conformidad con el artículo 9 de la Ley:

- a) Si el joven continúa laborando bajo este régimen después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato o en las prórrogas pactadas.
- b) Si el joven continúa laborando bajo este régimen después de las prórrogas pactadas en la misma empresa, si éstas se exceden del límite máximo de tres (3) años.
- c) Si el joven continúa laborando bajo este régimen luego de cumplidos los veinticinco (25) años.

- d) En caso se demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente Ley. Constituyen supuestos de simulación o fraude entre otros, la contratación de trabajadores bajo este régimen especial incumpléndose el límite máximo previsto en el artículo 15, la prestación de servicios del joven sin un contrato escrito. Así mismo la falsificación, adulteración o creación de documentos realizados por la empresa constituyen mecanismos que demuestran la existencia de simulación o fraude a las normas previstas en la Ley.
- e) También se encuentra desnaturalizado el contrato, cuando exista una discordancia entre la prestación de labores efectivas y lo previsto en el contrato de trabajo.

Ocurrida la desnaturalización del contrato, el trabajador se incorpora al régimen laboral general. Si la documentación requerida en forma obligatoria al joven es falsa el contrato se considera nulo.

CAPITULO II

DERECHOS LABORALES Y DE EMPLEO APLICABLES

Artículo 17.- Derecho de los jóvenes a la participación anual en las utilidades de la empresa

Además de los derechos reconocidos en la Ley, todos los jóvenes contratados bajo el régimen laboral especial creado por la Ley, tienen derecho a percibir la participación anual en las utilidades que genere la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 de la Constitución y considerando lo establecido en el Decreto Legislativo N° 892 y normas modificatorias y complementarias.

Artículo 18- Inscripción automática en la VUPE

Cuando una empresa registra en Planilla Electrónica a un joven bajo el régimen laboral especial creado por la Ley, la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del MTPE remite dicha información y campos necesarios a la plataforma informática de la VUPE, para su derivación al servicio de la bolsa de trabajo. Esta información debe ser actualizada por el joven a partir del cuarto mes antes del vencimiento de su contrato. Para tal efecto éste se apersona a la VUPE donde se realiza el diagnóstico actualizado de su perfil para ser asistido en la búsqueda de oportunidades laborales.

La Dirección General del Servicio Nacional de Empleo del MTPE vela para que las VUPES a nivel nacional faciliten la intermediación de los jóvenes.

CAPITULO III

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 19.- Capacitación obligatoria para los jóvenes

Para los efectos de la aplicación de la Ley se entenderá como capacitación para el trabajo a la acción destinada al desarrollo de las competencias laborales de la fuerza de trabajo, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral. El empleador tiene la obligación de capacitar a los jóvenes contratados bajo el régimen laboral especial creado por la Ley, de conformidad con lo establecido en el inciso f del artículo 19 de la Ley. Esta obligación es consignada en el contrato de trabajo, la cual debe ser brindada por entidades externas.

Artículo 20.- Del inicio de la capacitación del joven

La capacitación de cada joven inicia a más tardar durante el primer semestre de contratación salvo que la entidad capacitadora establezca el inicio del curso seleccionado en otra fecha debido a su programación interna.

La capacitación de cada joven se realiza al menos una vez durante cada año de duración del vínculo laboral.

La capacitación no podrá durar menos de sesenta (60) horas al año, las cuales podrán ser en una o varias actividades provistos por diversas entidades capacitadoras. Si el vínculo laboral culminase antes del vencimiento del contrato sin causa justa, la empresa tiene la obligación de cubrir los costos que implique la capacitación hasta su finalización, siempre que sea una capacitación externa, caso contrario deberá culminarse en el periodo de vigencia del contrato.

Artículo 21.- De la petición de la capacitación

Los jóvenes contratados bajo el régimen laboral especial creado por la Ley podrán proponer a su empleador la capacitación en función al giro del negocio de la empresa contratante y el puesto que ocupa.

La capacitación que propone el joven es comunicada a la Oficina de Recursos Humanos de la empresa o la que haga sus veces, para de ser el caso se dé su conformidad.

Artículo 22.- De la certificación de los programas de capacitación

El programa de capacitación debe ser certificado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 23.- De los certificados de capacitación

Los jóvenes reciben los certificados de capacitación otorgados por la entidad capacitadora. La empresa contratante será la encargada de realizar las gestiones necesarias para obtenerlos y repartirlos a los jóvenes participantes en un plazo no mayor a sesenta (60) días calendario.

CAPÍTULO IV

INCENTIVO PARA LA CAPACITACIÓN DE JÓVENES

Artículo 24.- Del crédito fiscal por gastos de capacitación

Las empresas tienen derecho a un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta equivalente al monto del gasto de capacitación de jóvenes contratados bajo el régimen laboral especial creado por la Ley. Este crédito tiene un límite máximo de dos por ciento (2%) del monto de la planilla anual de trabajadores del ejercicio en que devenguen dichos gastos. Estos gastos pueden ser realizados por las empresas de todos los sectores productivos y son destinados para la capacitación de estos jóvenes.

Adicionalmente, las empresas del sector manufactura cuentan con el porcentaje establecido de conformidad con lo previsto en la Ley N° 30056 y sus modificatorias, siendo dicho porcentaje es adicional a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 25.- Requisitos del crédito tributario por gastos de capacitación

Para efectos de la aplicación del crédito por gastos de capacitación a que se refiere el artículo 20 de la Ley, se deben aplicar los requisitos contenidos en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 234-2013-EF y normas modificatorias, salvo lo dispuesto en el inciso b) y c) del referido artículo.

La capacitación tendrá una duración máxima de cuatrocientas (400) horas y una duración mínima de sesenta (60) horas.

TITULO III

INCENTIVOS PARA LA CONTRATACION DE JOVENES

Artículo 26.- Empresas beneficiadas por el incentivo al primer empleo de los jóvenes

Las micro y pequeñas empresas referidas en el artículo 21 de la Ley son las inscritas en el Registro Especial de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

Artículo 27.- Periodicidad del pago de los aportes al seguro social de salud

El MTPE realiza mensualmente el pago de los aportes correspondientes a los trabajadores comprendidos en el incentivo contenido en el artículo 21 de la Ley. Dicho pago se hará efectivo a la SUNAT en la forma, plazo y condiciones que ésta establezca mediante Resolución de Superintendencia.

La SUNAT remite al MTPE la información de los jóvenes por los que corresponde al citado ministerio pagar los aportes a ESSALUD en un plazo no mayor de 10 días hábiles del mes siguiente a aquel que fueron declarados por el empleador en la planilla electrónica y en la forma y condiciones que acuerden dichas entidades.

Es de cargo del empleador el pago de los aportes a ESSALUD correspondientes a los demás trabajadores no comprendidos en la Ley debiendo declararlos y pagarlos dentro de los plazos, forma y condiciones establecidos por la SUNAT.

Artículo 28.- Devolución de los aportes al seguro social de salud por parte de las empresas

El MTPE emite la Resolución Ministerial a través de la cual establece el procedimiento de devolución en el caso del supuesto establecido en el segundo párrafo del artículo 21 de la Ley. En caso de incumplimiento por parte de la empresa, el MTPE informa a la SUNAFIL a fin que exija coactivamente la devolución de los aportes correspondientes, en aplicación de la Ley N° 26979 y del séptimo párrafo de la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley.

El depósito de los recursos correspondientes se efectúa conforme a las normas y procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería.

TITULO IV

PROTECCIÓN AL TRABAJADOR

Artículo 29.- Protección a jóvenes contratados

Los contratos de los jóvenes celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley continúan bajo el imperio de las normas que regularon su celebración.

En el caso de las empresas que suscribieron contratos a plazo fijo con los jóvenes tutelados en el presente artículo, de continuar con la necesidad que sustentó dicha contratación, la empresa no podrá utilizar el régimen laboral especial creado por la Ley para continuar cubriendo dicha necesidad.

Artículo 30.- Prohibición de recontractación de jóvenes

Las empresas no podrán contratar bajo el régimen laboral especial creado en la Ley a aquellos jóvenes que sean sus trabajadores o hayan cesado en dicha empresa, a partir del 17 de diciembre de 2014, bajo el régimen laboral general. Para efecto del presente artículo, se entiende por cese al despido, mutuo disenso, cese colectivo, vencimiento de plazo de contrato de trabajo, y en general cualquier supuesto de extinción de la relación laboral.

Artículo 31. Protección de trabajadores contratados bajo otros regímenes laborales

Los trabajadores sin restricción de edad alguna, que fueran cesados sin causa justa, cuyos contratos se encuentran regulados bajo otros regímenes laborales, no podrán ser sustituidos en el mismo puesto y funciones por jóvenes contratados bajo el amparo de la Ley, de conformidad con lo previsto en su artículo 22. En caso de denuncia o de oficio, la Autoridad de Inspección del Trabajo brindará un trato preferente en la investigación y sanción a la vulneración del derecho que hubiere sido afectado.

Artículo 32.- Medidas para la Inspección del Trabajo

32.1.- Atención prioritaria de denuncias

Las denuncias sobre el incumplimiento de las reglas del régimen laboral de la Ley son atendidas con prioridad por parte de la Autoridad de Inspección del Trabajo.

32.2.- Unidad especial para la protección de los derechos laborales de los jóvenes en SUNAFIL
La SUNAFIL contará con una unidad para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y grupo vulnerables, responsable de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los jóvenes en todo régimen laboral.

Esta Unidad atiende los requerimientos de fiscalización posterior al registro de contratos laborales en el marco del régimen de la Ley. El cumplimiento de estos mandatos administrativos se realiza con todas las atribuciones de la Autoridad Inspección del trabajo, pero fuera del procedimiento de inspección y del procedimiento sancionador de la inspección del trabajo, y tiene por objeto colaborar con la autoridad administrativa de trabajo y resolver, en el marco de la fiscalización posterior, sobre el cumplimiento de los requisitos de Ley.

32.3.- Prioridad en el Plan Nacional y Sectorial de Inspección del Trabajo

El Plan Nacional y Sectorial de Inspección del Trabajo, establece como prioridad la fiscalización del régimen laboral previsto por la Ley.

La SUNAFIL implementara esta prioridad a través del Plan Anual de inspecciones, estableciendo metas.

Artículo 33.- Sanciones por incumplimiento de la Ley:

El incumplimiento de las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento se considera infracciones administrativas y son sancionadas conforme a la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR y normas modificatorias, en lo que le resulte aplicable al régimen laboral especial juvenil.

Para efecto de las sanciones a imponerse, en el caso de las infracciones muy graves se incurre en una infracción por cada joven o trabajador afectado.

Mediante Resolución de Superintendencia, la SUNAFIL establece las infracciones y sanciones conforme a lo señalado en el presente artículo.

Artículo 34.- Sanciones por superar el límite de jóvenes:

En caso que la empresa vulnere lo previsto en el artículo 15 del presente Reglamento, el empleador asume la multa prevista en la normativa inspectiva por incumplimiento de requisitos a la contratación a plazo fijo. Asimismo, la asignación de la multa no afecta a la continuidad del contrato de trabajo juvenil, pasando el joven contratado, a partir de la determinación de la infracción a gozar de todos los derechos y beneficios sociales del régimen laboral general hasta el término del vencimiento del plazo del contrato.

Artículo 35.- Incumplimiento de requisitos de contrato

En el caso que la empresa contrate jóvenes a pesar de contar con multas consentidas, el empleador asume la multa prevista en la normativa inspectiva por incumplimiento de requisitos

a la contratación a plazo fijo. Asimismo, la asignación de la multa no afecta a la continuidad del contrato de trabajo juvenil, pasando el joven contratado, a partir de la determinación de la infracción a gozar de todos los derechos y beneficios sociales del régimen laboral general hasta el término del vencimiento del plazo del contrato.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA.- El presente Decreto Supremo entra en vigencia el día 16 de marzo del 2015.

SEGUNDA.- Todas las acciones previstas en el presente reglamento deberán ser implementadas en forma previa a la fecha establecida en la disposición precedente.

TERCERA.- La SUNAFIL difundirá, mensualmente, a través del portal web la relación, la relación de empresas que cuenten con multas consentidas pendientes de pagos y, que por tanto, no pueden celebrar contratos de trabajo bajo el régimen establecido por la Ley.

CUARTA.- A efectos de contar con información periódica sobre Centros Educativos que oferten educación básica alternativa, la relación de egresados de educación superior por carrera y centro de educación superior, el MTPE la solicitará al MINEDU.

Para efectos de la supervisión de capacitación brindada a los jóvenes, SUNAT remitirá la información del registro de capacitación declarado por el empleador.

La información solicitada debe ser remitida dentro de los plazos establecidos en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Con la finalidad de contar con la información actualizada ofertada por los diversos sectores del Estado a efectos de evaluar la ampliación de cobertura de programas certificados en el tiempo: los sectores del Estado que conducen o promueven procesos de capacitación vinculada a sus sectores de competencia, remitirán información periódica mensual de la oferta de cursos.