



LUSMILA PÉREZ ESPÍRITU

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Proyecto de Ley N° _____



PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA CUOTA DE EMPLEO JUVENIL

El Grupo Parlamentario **ALIANZA PARA EL PROGRESO** a iniciativa de la señora Congresista, **LUSMILA PÉREZ ESPÍRITU**, en uso de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del Artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

LEY QUE ESTABLECE LA CUOTA DE EMPLEO JUVENIL

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer la cuota de empleo juvenil en las entidades del Estado, a favor de los egresados de instituciones de educación superior de nivel universitario, no universitario e incluso de los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO), cuyas edades se encuentren entre los 18 y 29 años y carezcan de experiencia laboral.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente ley es de aplicación en todas las entidades del Estado.

Artículo 3.- Cuota de empleo Juvenil

Las entidades públicas están obligadas a contratar progresivamente personas cuyas edades oscilen entre los 18 y 29 años, en una proporción no menor al 10% de la totalidad de su personal.

Artículo 4.- Cargo

El cargo al que pueden acceder los beneficiarios de la presente ley, guardan necesaria correspondencia con su perfil y el primer nivel de acceso al centro laboral, pudiendo aplicar el clasificador de cargos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Artículo 5.- Convocatoria

Previamente a toda convocatoria para cubrir plazas vacantes, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 10% a que se refiere la presente Ley, con independencia del régimen laboral al que pertenecen e informan a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Artículo 6.- Cumplimiento de la cuota de empleo juvenil

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), se encuentra a cargo de fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley.

Jirón Huallaga N° 364 Oficina N° 207 - Lima



Firmado digitalmente por:
MELENDEZ CELIS Fernando
FAU 20181740128 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 18/05/2020 00:58:31-0500

Artículo 7.- Sanciones por incumplimiento a la Ley

El reglamento de la presente Ley, con criterio de gradualidad establece las infracciones, el procedimiento y las sanciones por incumplimiento de la cuota de empleo juvenil.

Artículo 8.- Destino de las multas

Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo juvenil la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la destina a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para las personas objeto de la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Reglamento

El Poder Ejecutivo publica el reglamento de la presente Ley, dentro del plazo de 30 días de su entrada en vigor.

Segunda.- Vacante

En caso de producirse vacante producida por causal de renuncia, despido justificado, o el fallecimiento de un trabajador cuya edad se encuentre entre los 18 y 29 años, en una entidad pública, es cubierta, previo concurso, por otra persona cuya edad fluctúe entre los 18 y 29 años y cumpla con lo establecido en la presente Ley.

Tercera.- Informe al Congreso de la República

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en la última semana del mes de abril de cada año informa ante la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley

Cuarta.- Acreditación y certificación de los egresados de los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO)

El Ministerio de Educación establece los mecanismos de acreditación y certificación de los estudiantes y egresados de los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO).

Quinta.- Perfil y clasificador de cargos

En el supuesto de no ser aplicable el clasificador de cargos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y no contar con uno vigente, la Entidad dentro de los quince (15) días de la entrada en vigor de la presente ley y bajo responsabilidad del titular del pliego publica el perfil y el clasificador de cargos de su Institución.





Firmado digitalmente por:
CONDORI FLORES Julio
FAU 20181740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 13/05/2020 26:44:02-0500



Firmado digitalmente por:
BENAVIDES GAMDIA Walter
FAU 20181740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 17/05/2020 19:28:21-0500



Firmado digitalmente por:
COMBINA SALVATIERRA CESAR
AUGUSTO FIR 44709978 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/05/2020 19:53:28-0500

LUSMILA PÉREZ ESPIRITU

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Sexta.- Excepción

En el supuesto de que no se presenten a la convocatoria egresados de instituciones de educación superior de nivel universitario, no universitario e incluso de los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO), podrá considerarse la participación de jóvenes que hayan culminado la educación básica regular, cumpliendo los demás requisitos que establece la presente norma.

Séptima.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única.- Procesos de convocatoria en trámite

Los procesos de convocatoria en trámite se adecúan a lo dispuesto en la presente Ley en el estado en que se encuentren, informando a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).



Firmado digitalmente por:
MELENDEZ CELIS Fernando
FAU 20181740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/05/2020 01:01:33-0500

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derógase las normas que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.



Firmado digitalmente por:
MELENDEZ CELIS Fernando
FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/05/2020 00:59:12-0500

Lima, mayo de 2020



Firmado digitalmente por:
MERINO LÓPEZ Omar FAU
20181740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 13/05/2020 16:25:36-0500



Firmado digitalmente por:
PEREZ ESPIRITU Lusmila
FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/05/2020 09:44:42-0500



Firmado digitalmente por:
SANTILLANA PAREDES
ROBERTINA FIR 01115525 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 13/05/2020 16:44:18-0500



Firmado digitalmente por:
HIDALGO ZAMALLOA
Alexander FIR 24091918 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 13/05/2020 17:15:56-0500



Firmado digitalmente por:
RIVAS OCEJO Perci FAU
20181740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 14/05/2020 11:43:46-0500



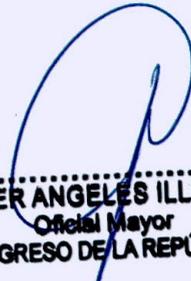
Firmado digitalmente por:
CARCAUSTO HUANCA Irene
FAU 20181740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/05/2020 17:12:46-0500

Lima, Hualaga N° 354 Oficina N° 207

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima,25...de.....MAYO.....del 2020.....

Según la consulta realizada, de conformidad con el
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la
República: pase la Proposición N° 5280 para su
estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de
TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL



JAVIER ANGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

EL EMPLEO JUVENIL

La problemática del empleo juvenil es muy amplia y se da en todas las latitudes, data de varias décadas atrás pudiendo remontarnos hasta el año 1950, desde entonces, se ha venido incrementando. Distintos organismos internacionales vienen estudiando y proponiendo soluciones al respecto, sin embargo, esta se mantiene con distintos matices dependiendo de cada región o país. Los sectores más afectados es el de los jóvenes que comprende desde los 18 a los 29 años de edad y en número mayor el de las mujeres.

Quienes culminan sus estudios, no encuentran acceso a un trabajo estable o que le permita sentirse satisfecho, por el contrario, si bien muchas veces acceden rápidamente a un trabajo, lo logran quienes no culminaron sus estudios y por breve tiempo, generándose muchas veces un patrón que lo acompaña por toda su existencia. Cuando acceden a un empleo formal, estable, lo hace un pequeño porcentaje.

Esta situación por su tendencia al crecimiento preocupa a las naciones. El Perú, no es ajeno a ella.

Veamos como abordan esta problemática del empleo juvenil distintos organismos internacionales, para luego analizar como lo hace nuestra nación y finalmente proponer alternativas para contribuir a su solución.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El último informe de la Organización Internacional del Trabajo, "Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos", señala que, desde su anterior informe del 2017, surge una tendencia al alza relacionada a la cantidad de jóvenes "nini"¹. En el año 2016 había 259 millones de estos jóvenes, en el 2019 llegó a 267 millones, y para el 2021, podría ser de 273 millones. En términos porcentuales, se incrementó en el año 2015 fue 21,7%, mientras que al 2020 llega a 22,4%, por lo que en base a estas tendencias se considera que no se alcanzará la meta establecida por la comunidad internacional de reducir sustancialmente la tasa de jóvenes "nini" para 2020².

INICIATIVA SOLUCIONES PARA EL EMPLEO DE LOS JÓVENES S4YE

La iniciativa Soluciones para el empleo de los jóvenes (S4YE)³, en el año 2015 publicó el informe titulado Toward Solutions for Youth Employment: A 2015 Baseline

¹ El término nini, hace referencia a los jóvenes que ni estudian ni trabajan ni reciben formación

² Organización Internacional del Trabajo. Informe: Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos. 2020.

³ S4YE, es una coalición mundial de múltiples actores creada para mejorar el acceso de los jóvenes a oportunidades de trabajo. Fundada por el Grupo del Banco Mundial, el Plan

Report (Encontrar soluciones para el empleo juvenil: Informe de base 2015). El informe, señala que un tercio de los 1.800 millones de jóvenes del mundo no trabaja, no estudia ni participa en ningún programa de formación. De los mil millones de jóvenes que en la próxima década entrarán al mercado laboral, sólo el 40% encontraría empleo. La economía mundial necesitará crear 600 millones de empleos en los próximos 10 años – cinco millones al mes – únicamente para mantener el ritmo de las tasas estimadas de empleo juvenil. Revertir la crisis del empleo juvenil es una apremiante prioridad mundial y el costo socioeconómico de la inacción es alto. También señala que los jóvenes de hoy no podrán salir de la pobreza para 2030 si no tienen una forma de empleo y que únicamente la colaboración de los gobiernos y las instituciones públicas en todos los niveles hará posible alcanzar el pleno empleo de los jóvenes con eficacia, sostenibilidad y escala⁴

Matt Hobson, responsable de la coalición, señala: "Los jóvenes constituyen 40 por ciento de la población mundial – la población joven más numerosa de la historia de la humanidad – pero están desproporcionadamente afectados por el desempleo. Es un problema persistente. Alrededor de 30 por ciento de los jóvenes no trabaja, no estudia ni participa en ningún programa de formación y, en todo el mundo, la situación de las mujeres es peor. Tenemos que actuar ahora y tenemos que hacerlo juntos si queremos aprovechar las importantes oportunidades que nos ofrece esta gran población de jóvenes".

Por su parte John Irons, Director Ejecutivo de la Fundación Rockefeller y miembro directivo de S4YE, señala: "El desempleo juvenil mundial es un creciente desafío global. Cuando los jóvenes trabajadores no logran establecer una relación con el mercado laboral, su capacidad de participar plenamente en la economía se ve profundamente afectada y su futuro social y económico amenazado".

UNIÓN EUROPEA⁵

En el año 2013, ante la gravedad de la problemática del empleo juvenil los Estados miembros de la Unión Europea, resolvieron establecer un mecanismo amplio que les permitiera, visualizándolo como un objetivo inmediato, enfrentar el desempleo juvenil. Así se creó la Garantía Juvenil, que es un compromiso político con formato de recomendación, dirigido a los menores de veinticinco años de edad con la finalidad de otorgarles una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar su educación formal. Asimismo, evitar disminuya el potencial de crecimiento por la pérdida de capacidades, reducir la cohesión social y salidas del mercado laboral que perjudicarán la economía de la Unión Europea. Aunado a esta se establecieron otras iniciativas. En el año 2013 con la finalidad de mejorar la calidad, oferta e imagen de la

Internacional, la Fundación Internacional de la Juventud (IYF), Youth Business International (YBI), RAND, Accenture y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁴ Informe Titulado: Toward Solutions for Youth Employment: A 2015 Baseline Report (Encontrar soluciones para el empleo juvenil: S4YE. Informe de base 2015).

⁵ Consejo de la Unión Europea. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. "La Garantía Juvenil y la Iniciativa de Empleo Juvenil, situación al cabo de tres años". 2016. Bruselas

formación de aprendices se creó la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, mientras que la Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, se asumió en el 2014, En tanto que, el Pacto Europeo para la Juventud del 2015, se sustentó en dichas iniciativas y tiene como finalidad promover la creación de asociaciones de calidad entre el mundo educativo y el empresarial.

La Alianza Europea para la Formación de Aprendices empezó a funcionar en 2013 con el objetivo de mejorar la calidad, la oferta y la imagen de la formación de aprendices en Europa. En marzo de 2014 se adoptó la Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas. El Pacto Europeo para la Juventud de 2015 se basa en estas iniciativas y promueve la creación de asociaciones de calidad entre el mundo educativo y el empresarial, destinándose importantes sumas de dinero.

El Político luxemburgués, Jean-Claude Juncker, en el año 2016, entonces Presidente de la Comisión Europea en su discurso sobre el Estado de la Unión, señala: "La Unión Europea no solo debe preservar nuestro modo de vida europeo, sino también empoderar a quienes vivan conforme a él. No puedo aceptar ni aceptaré que Europa sea y siga siendo el continente del desempleo juvenil". Reafirmando: "Seguiremos desarrollando la Garantía Juvenil en toda Europa, mejorando la capacitación de los europeos y llegando a los jóvenes y a las regiones que más lo necesitan"

Al cabo de tres años, de su implementación, hay 1,4 millones de jóvenes desempleados menos en la Unión Europea, y el número de niñas ha disminuido con variables en los resultados en los distintos Estados miembros.

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

INFORME PANORAMA LABORAL 2019, AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE⁶

El informe define como joven a toda persona de 15 a 24 años o de 15 a 29 años y señala que la desocupación aumentó y se visualizó una menor calidad en los empleos, se debilitó la tasa de crecimiento económico regional, principalmente generado por dificultades para el comercio internacional. También se multiplicaron los reclamos en las calles por oportunidades para mejorar sus condiciones de vida y en contra de la desigualdad. Pese a que en el año 2018, la tendencia al alza de la desocupación regional había disminuido, para el 2019 habría cerrado al nivel de 8,1 %, si bien es una décima porcentual mayor a la del año 2018, se debe a una leve baja en la tasa de Brasil, que tiene un peso determinante sin ellos, el alza sería de 4 décimas porcentuales, lo que muestra una visible tendencia al alza de la desocupación en la región. Con documentación de los 14 países, al tercer trimestre de 2019, en 9 de ellos subió la tasa, en 3 se mantuvo igual y en 2 disminuyó. En el Caribe de habla inglesa al mes de septiembre tuvo una baja de la tasa de 0,7 décimas porcentuales. Se prevé que para este 2020 el crecimiento será débil, por lo que la tasa de desocupación nuevamente crecería hasta el 8,4 %, Estas tasas revelaron que en el 2019 hubo

⁶Organización Internacional del Trabajo. Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario, salario mínimo, brecha de género, estadísticas del trabajo, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe. Panorama Laboral 2019 Lima. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 152 p.

alrededor de 26 millones de personas sin empleo y para este año llegarían a más de 27 millones de personas.

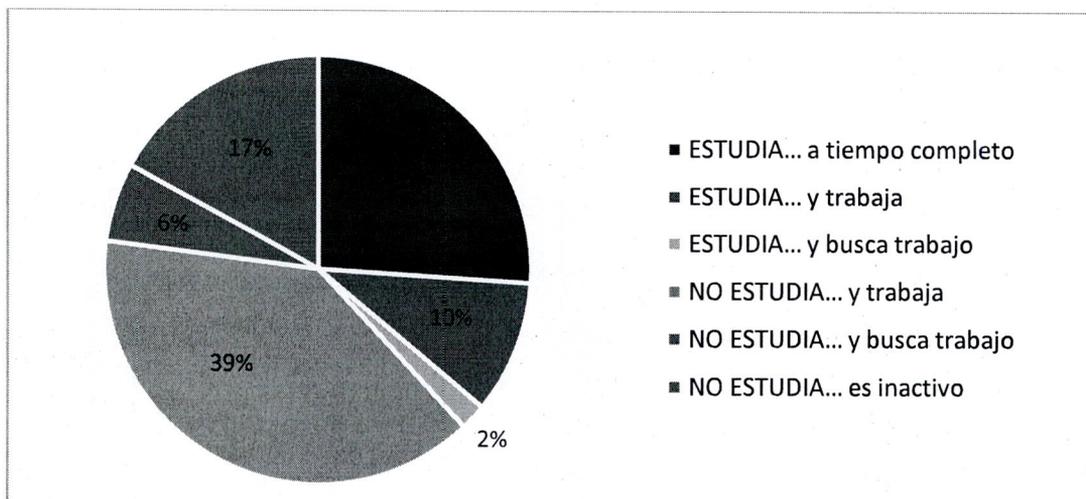
En el tercer trimestre del 2019 de los índices de trabajo formal, dos de sus indicadores tuvieron un comportamiento similar, se registró de manera permanente un menor crecimiento del empleo asalariado, y se desaceleró el empleo registrado. Mientras tanto el empleo por cuenta propia creció a un ritmo mayor, lo que indica una mayor tendencia a la informalidad.

También señala que la tasa de desocupación de los jóvenes está alrededor del 20 % en el tercer trimestre de 2019 y que desde el año 1990 en que se empezó a medirse como indicador, registra el nivel más alto. De los jóvenes que laboran más del 60 % tiene un empleo informal. Mientras que cerca del 22 % de los jóvenes de América Latina ni estudia ni trabaja.

En América Latina y el Caribe viven alrededor de 110 millones de jóvenes entre 15 y 24 años y aunque, los jóvenes en la actualidad son más educados que sus antecesores su incorporación al mercado laboral formal sigue siendo sumamente precaria, su tasa de desocupación triplica a la de los adultos. De los jóvenes que trabajan, más del 60 % tiene un empleo informal, mientras que alrededor del 22 % de los jóvenes latinoamericanos no estudia ni trabaja; situación aún más crítica tratándose de mujeres jóvenes.

En el siguiente gráfico podemos apreciar en porcentajes la situación de jóvenes cuyas edades fluctúan entre los 15 y 29 años:

GRÁFICO N° 01
AMÉRICA LATINA (19) PAÍSES: SITUACIÓN DE JÓVENES (15 a 29 años) AÑOS INVOLUCRADOS EN DISTINTAS ACTIVIDADES – EN PORCENTAJE, CIRCA 2018

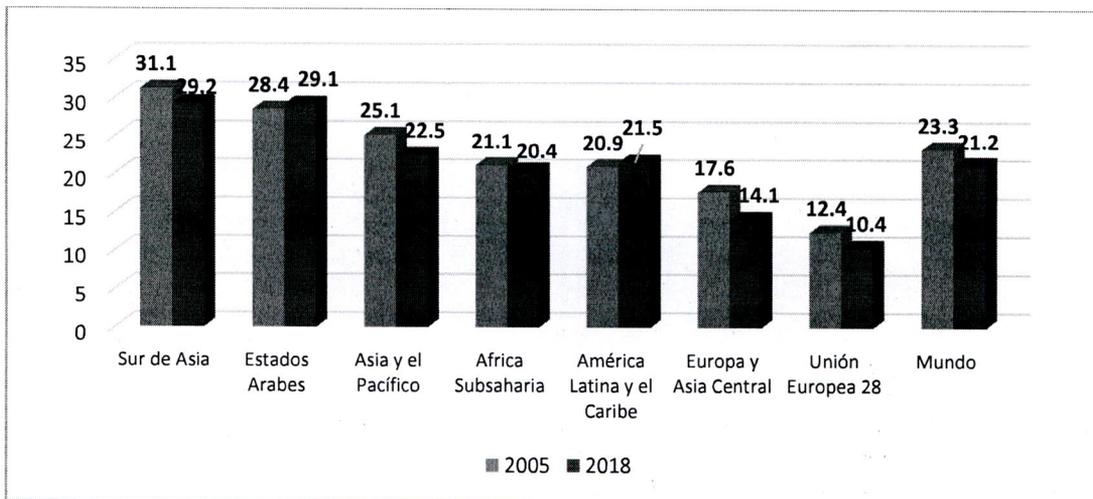


Nota: Incluye Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay, Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Colombia, Ecuador, Perú, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Belice, Guayana, Jamaica, República Dominicana.
Fuente: ILOSTAT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países. Elaboración propia.

El alto porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan, genera interés, debido a que se relaciona con la escasa acumulación de habilidades y conductas delictivas. En el

gráfico N° 2, se visualiza la estimación de que uno de cada cinco jóvenes en América Latina y el Caribe (alrededor a 23 millones de jóvenes) no realiza actividad alguna, no está ni en el sistema educativo ni el mercado laboral, siendo América Latina y El Caribe una de las pocas regiones en la que en los últimos 13 años el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan se ha incrementado.

GRÁFICO N° 02
PROPORCIÓN DE JÓVENES (15 A 24 AÑOS), QUE NO ESTUDIAN, NI TRABAJAN
POR REGIÓN (2005 Y 2018)



Fuente: ILOSTAT sobre estimaciones modeladas. Elaboración propia.

En el caso de la inserción al laboral, la transición de la escuela al trabajo, no es un línea, en la que el joven que culmina sus estudios, busca y encuentra un empleo estable⁷ o siente que tiene satisfacción personal⁸. Esta etapa se caracteriza por transiciones frecuentes entre desempleo, empleo a tiempo parcial o temporal, inactividad y reingreso al sistema educativo. La etapa transición de la escuela al trabajo (ETET), es sumamente complicada para muchas personas, tanto que, puede dejar secuelas negativas⁹. La desocupación al inicio de la vida profesional, en particular la de larga duración, tendría efectos negativos en las perspectivas de empleo como en los salarios. Al igual el primer empleo puede predecir su situación laboral y su salario a futuro. Estudios revelan que en Chile sólo el 20% de quienes iniciaron vida laboral en el sector informal, en los próximos siete años pudieron acceder a un trabajo formal. En Argentina y Brasil quienes empezaron en el sector informal, tuvieron penalidades en sus ingresos que en el transcurso del tiempo fueron disminuyendo. Según datos ETET en Colombia, Perú y Brasil 5 de cada 10 jóvenes entre 15 a 29 años culminan la etapa de transición a un empleo estable o que le brinda satisfacción. En Jamaica y El Salvador es de 3 de cada 10 jóvenes, en República Dominicana llega a 2 de cada 10. En tanto que, en esta última nación y Colombia tienen una mayor proporción de jóvenes que no inician su transición al empleo y en el

⁷ Trabajo estable es aquel que brinda un contrato (escrito o verbal) y posee una duración igual o mayor a 12 meses.

⁸ En base a esta definición se identifican tres etapas en el proceso de transición: (i) transición completa; (ii) en transición; y (iii) transición no iniciada

⁹ Efectos conocidos en la literatura como scarring effects

caso de las mujeres presentan probabilidades menores de completar su transición en 6 países de la región al igual que los jóvenes con menor nivel educativo, como se nota en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 01
PROPORCIÓN DE JÓVENES (15 A 29 AÑOS) SEGÚN ETAPA DE TRANSICIÓN –
EN PORCENTAJE

| | | Transición completa | En transición | Transición o iniciada |
|----------------------|--------------|---------------------|---------------|-----------------------|
| Brasil | Total | 51.7 | 32.3 | 16.0 |
| | Hombre | 63.6 | 23.3 | 13.1 |
| | Mujer | 39.9 | 41.2 | 19.0 |
| Colombia | Total | 49.0 | 20.8 | 29.2 |
| | Hombre | 55.0 | 15.5 | 28.5 |
| | Mujer | 43.2 | 26.1 | 29.8 |
| El Salvador | Total | 39.3 | 40.04 | 20.0 |
| | Hombre | 54.2 | 28.6 | 17.0 |
| | Mujer | 25.6 | 51.3 | 22.7 |
| Jamaica | Total | 35.5 | 41.3 | 23.2 |
| | Hombre | 41.6 | 35.5 | 22.9 |
| | Mujer | 29.3 | 47.1 | 23.5 |
| Perú | Total | 50.9 | 25.4 | 23.7 |
| | Hombre | 57.7 | 18.0 | 24.3 |
| | Mujer | 44.2 | 32.6 | 23.2 |
| República Dominicana | Total | 22.1 | 51.6 | 24.9 |
| | Hombre | 28.8 | 50.3 | 20.5 |
| | Mujer | 14.8 | 53.1 | 29.7 |

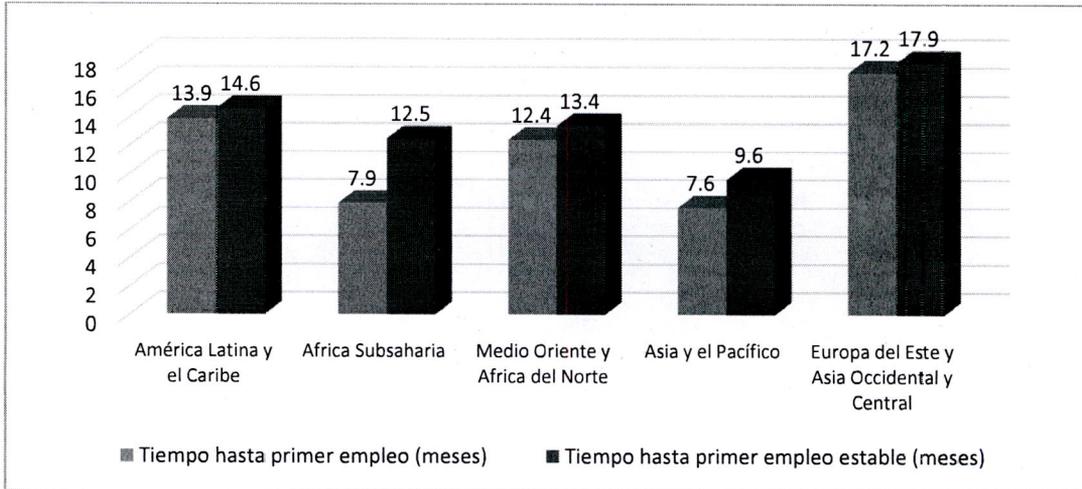
Fuente: CEPAL/OIT. 2017.

Podría estimarse que un periodo corto para la inserción laboral indicaría un mercado laboral eficiente, esto, no es tan cierto, los jóvenes que en tiempo corto ingresan al mercado están en desventaja porque no concluyeron sus estudios o empezaron un trabajo irregular, teniendo una gran probabilidad de mantenerse en este tipo de empleo durante su vida.

Se precisa que, la duración de la transición al primer empleo varía de acuerdo a la definición. En América Latina y el Caribe, sí se considera cualquier empleo, el promedio es de 13,9 meses. En el supuesto de la definición de primer empleo estable de la OIT, el promedio de transición es de 14,6 meses. En Asia Occidental y Central y Europa del Este, la transición es de 17,9 meses, al empleo estable, como vemos en el gráfico siguiente:

GRÁFICO N° 03
DURACIÓN DE LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO DE JÓVENES (15
A 29 AÑOS)

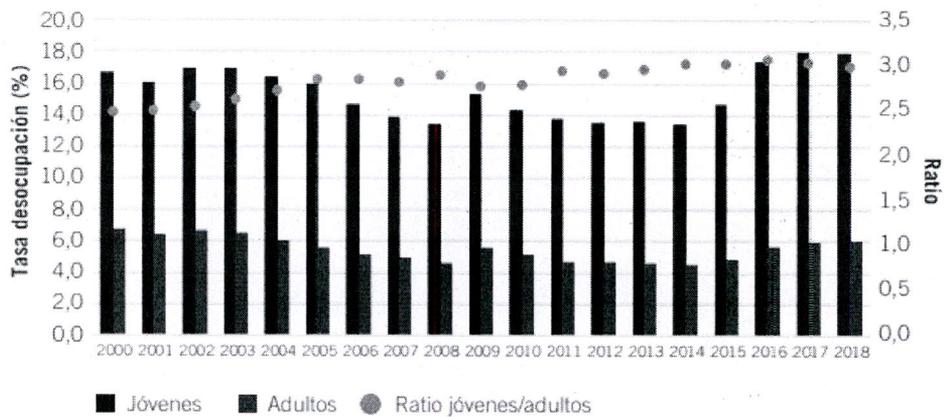
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año de la Universalización de la Salud"



Fuente: OIT, 2017a.

La tasa de desocupación en los jóvenes de 15 a 24 años es muy alta, triplicando la tasa de los adultos, lo que no ha variado en las últimas décadas, constituyendo una situación de desventaja para su ingreso al mercado laboral.

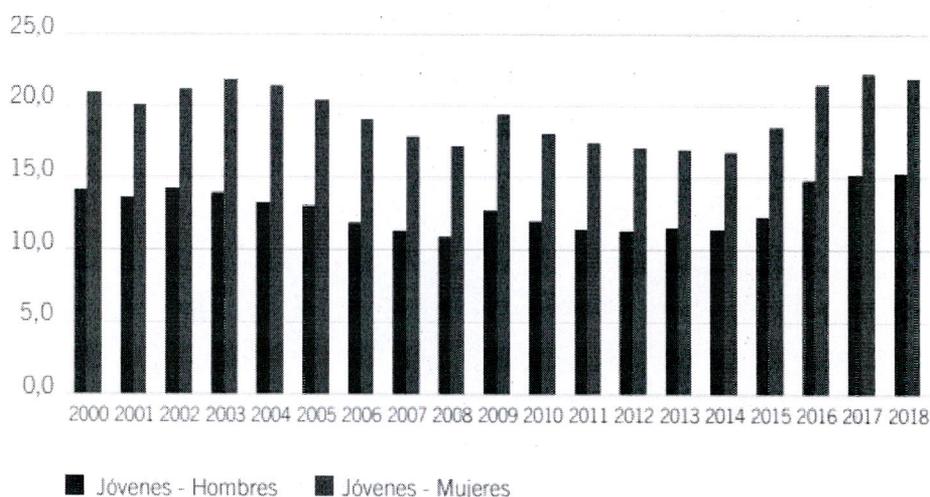
GRÁFICO N° 04
TASA DE DESOCUPACIÓN JÓVENES (15 – 24 AÑOS) VERSUS ADULTOS EN AMÉRICA LÁTINA (2000-2018)



Fuente: ILOSTAT sobre estimaciones modeladas. Elaboración propia.

Luego de la crisis financiera global del año 2008, se dio una tenue recuperación de la desocupación juvenil, sin embargo, en los siguientes años siguió la tendencia al alza superando el 17 %. Notándose una mayor probabilidad de las mujeres jóvenes respecto de los hombres, como se observa:

GRÁFICO N° 05
TASA DE DESOCUPACIÓN JÓVENES (15-24 AÑOS) POR SEXO EN AMÉRICA LATINA



Fuente: ILOSTAT sobre estimaciones modeladas. Elaboración propia.

AGENDA 2030 PARA LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE¹⁰

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), van más allá de los Objetivos de Desarrollo del Milenio que estaban dirigidos a países desarrollados, fueron aprobados en el año 2015 por los Estados Miembros de las Naciones Unidas, forman parte de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible y son un llamado universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo establecen un plan con 169 metas para alcanzar los Objetivos en 15 años.

El ODS N° 8 "Trabajo Decente Y Crecimiento Económico", guarda absoluta correspondencia con la problemática del desempleo juvenil y tiene como finalidad promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

METAS:

- 8.1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
- 8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra
- 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros
- 8.4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas

¹⁰ Véase: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

- sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados
- 8.5. ***De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor***
 - 8.6. ***8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación***
 - 8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas
 - 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
 - 8.9. De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales
 - 8.10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos
 - 8.a. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio
 - 8.b. ***De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo***

PERÚ

El contexto laboral juvenil es un tema que las políticas nacionales siempre han enfocado al sector privado en el marco de la responsabilidad social, como los únicos actores para solucionarlo. Es decir que el Estado ha cumplido un rol director y promotor; pero no ha asumido su rol protagónico, en que sea a partir de la oferta laboral, que los jóvenes puedan tener una oportunidad de trabajo digno, respetando sus beneficios sociales y cumpliendo las funciones como cualquier otro trabajador ya sea público o privado.

Actualmente las ofertas laborales de las Instituciones Públicas y Privadas terminan siendo de imposible acceso para los jóvenes egresados de las diferentes carreras Universitarias, No Universitarias. Técnico Productivas, ya que no cuentan con el requisito establecido en los términos de referencia, de contar con experiencia laboral mínima de "n" años en el sector público o privado.

De las normas legales sobre empleo juvenil hemos tenido experiencias negativas, como es el caso de la Ley N° 30288, llamada "Ley Pulpín"¹¹, que luego de su aprobación, fue derogada, por la gran presión social de jóvenes y población en general, indignados por una ley orientada al sector privado, que vulneraba derechos laborales de los jóvenes y otorgaba beneficios a los privados.

La presente iniciativa legislativa, se basa en el rol director y ejecutor del Estado para con los jóvenes, asumiendo el rol protagónico y generando oportunidades a un grupo poblacional que especialmente hasta los 29 años terminan siendo muy vulnerables, por la falta de experiencia laboral a pesar de contar con la formación académica, técnica o técnico productiva y son absorbidos por el trabajo informal o el abandono de pretensiones emprendedoras por falta de oportunidades.

Tomando como ejemplo la experiencia que permite otorgar oportunidades laborales a jóvenes de hasta 25 años, el Gobierno Regional de Huánuco, aprobó la Ordenanza Regional N° 70-2017.CR-GRH, que viene beneficiando con empleo juvenil temporal en el sector público, asumiendo la responsabilidad de manera directa.

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Nuestro propósito es sustentar técnica y socialmente la necesidad de implementar políticas nacionales que incentiven la inclusión social y la igualdad de oportunidades, no sólo en temas de género, sino también en oportunidades para los grupos poblacionales de diferentes edades.

Son muchas las dificultades que atraviesa el país; pero los tres niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), están obligados a diseñar políticas estratégicas que ayuden a cerrar las brechas y que generen oportunidades de potenciar el tesoro máspreciado que puede tener la sociedad: EL SER HUMANO. De ahí la necesidad de recoger las experiencias que se han venido dándose y que al final no concretaron beneficios para una población joven que representa el futuro del país.

Se diseñaron estrategias en grupos poblacionales vulnerables; pero no se ha centrado apoyos directos para el grupo de jóvenes que ven siempre indiferencia de los distintos niveles de gobierno y sienten que no tienen las oportunidades para realizarse.

Las circunstancias actuales que se aprecian en el país no garantizan que los jóvenes tengan un espacio laboral, ya que casi siempre los requisitos previos para acceder a una convocatoria establecen por lo menos de uno a tres años de experiencia laboral, para plazas de perfiles complementarios, lo que les impide participar.

El aparato laboral del sector público está integrado en una parte considerable de personal que supera los (50) cincuenta años y que requiera una inmediata incorporación de manera progresiva de nuevos cuadros, que permitan en el corto y mediano plazo ser las piezas de recambio que puedan dar sostenibilidad a las entidades y a las políticas que estas diseñen.

¹¹ Ley N° 30288, Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la Protección Social.

La denominada Ley Pulpín, se aprobó con bombos, platillos y marchas multitudinarias y se derogó posteriormente por la presión social

Los Gobiernos Locales y Gobiernos Regionales no han pasado de buenas intenciones, esfuerzos fallidos, como el impulso de Casas de la Juventud, Centros Juveniles, etc., siempre ligados a un componente de infraestructura, lo que dificulta el financiamiento de los proyectos y tener la justificación de que por falta de presupuesto no se puede intervenir generando únicamente falsas expectativas.

Finalmente, las políticas nacionales laborales destinadas a los jóvenes se han centrado en su impulso y motivación al sector privado, a partir de otorgar ciertos beneficios; pero sin construir a partir del propio Estado, oportunidades de desarrollo en cada uno de ellos, para su sostenimiento y crecimiento profesional y económico.

MARCO CONTEXTUAL DE LA POBLACIÓN JUVENIL

El Ministerio de Educación, que también lleva consigo la importante misión de conducir y orientar políticas que atiendan las necesidades de la población joven para lograr su desarrollo pleno, a través de la Secretaría Nacional de la Juventud; presenta la tercera edición del Informe Nacional de las Juventudes en el Perú que plantea una mirada amplia hacia las y los jóvenes del país para generar incidencia y diálogo en torno a los principales retos que afronta el peruano en esta etapa de su vida.

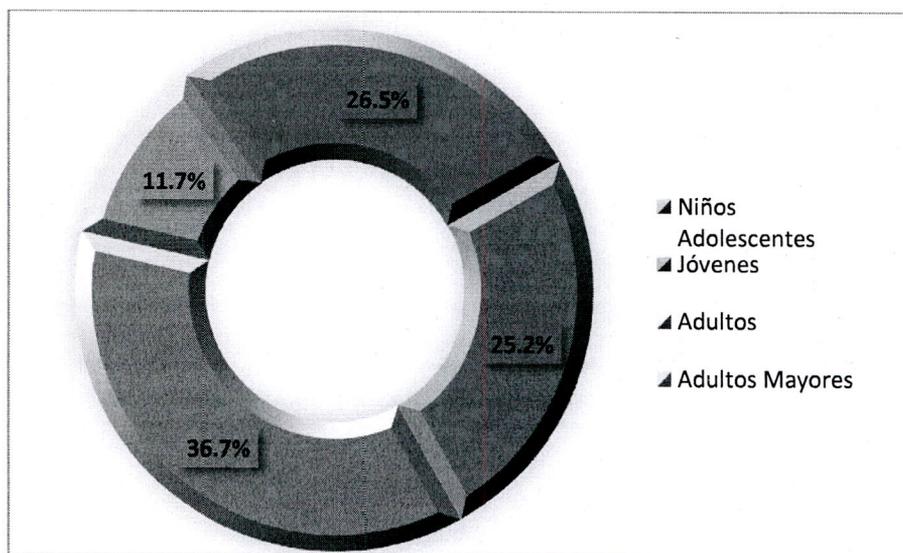
Hoy en día, en el Perú, se considera dentro de la etapa joven a la población de los 15 a los 29 años de edad, quienes representan un cuarto de la población total y la tercera parte de la población en edad de trabajar, convirtiéndose en un importante activo para alcanzar el desarrollo sostenible en el país.

Para conocer más acerca de ellos, la Secretaría Nacional de la Juventud formuló el Informe Nacional de las Juventudes en el Perú a fin de visibilizar y reconocer las diferencias y los retos a los que se enfrenta esta población. Para ello, se consideraron variables como sexo, edad, lugar de residencia, auto identificación étnica, condición de pobreza y condición de discapacidad.

POBLACIÓN JOVEN Y CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) a través del Censo en del año 2017, la población peruana es de 31 millones 237 mil 385 personas. Del total, los jóvenes que comprenden al rango de 15 a 29 años, son 7 millones 869 mil 821 personas y representan el 25.2% de la población total, es decir 1 de cada 4 peruanos es joven, el 36.7% son adultos (30 a 59 años), el 26.5% son niños y adolescentes (1 a 14 años) y 11.7% son adultos mayores que comprenden de 60 años a más.

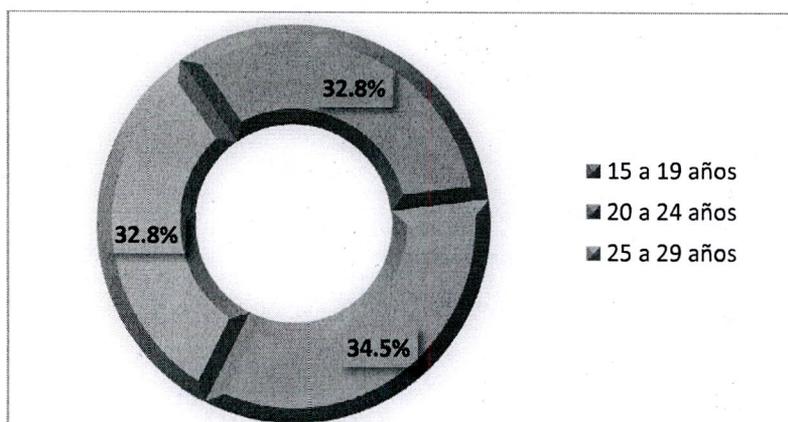
GRÁFICO N° 06 PERÚ: POBLACIÓN TOTAL, SEGÚN GRUPOS DE EDAD, 2017 (PORCENTAJE)



Fuente: INEI, Censo Nacional 2017. Elaboración propia.

Debido a que, el rango etario de 15 a 29 años es amplio y congrega diversas etapas de transición y cambio en la vida de los jóvenes, tanto a nivel laboral, como a nivel académico y social, es importante diferenciar la distribución de los jóvenes en tres grupos. Así, tenemos que, del total de jóvenes, alrededor del 32.8% se encuentran entre 15 y 19 años; el 34.5% entre los 20 y 24 años; y el 32.8% entre los 25 y 29 años.

GRÁFICO N° 07
PERÚ: POBLACIÓN JOVEN ENTRE 15 Y 29 AÑOS, SEGÚN GRUPOS DE EDAD, 2017 (PORCENTAJE)

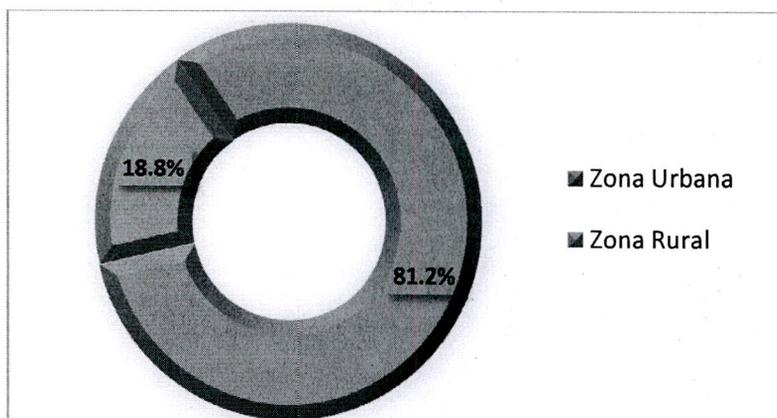


Fuente: INEI, Censo Nacional 2017. Elaboración propia.

Del total de la población joven, el 50,2% son mujeres y el 49,8% son hombres. Esta distribución entre hombres y mujeres tiene un comportamiento similar al que se encuentra en los demás grupos etarios, a nivel nacional. No obstante, la proporción de mujeres en zonas urbanas (50,5%) es ligeramente superior a la proporción de mujeres en las zonas rurales (49,1%).

La población total en zonas rurales ha disminuido de 7 millones 534 mil 804 habitantes en el año 2007, a 6 millones 606 mil 909 habitantes para el año 2017. Es decir, en 10 años la población de zonas rurales se redujo en 12,3%. Del total de jóvenes el 81,2% reside en zonas urbanas, mientras que un 18,8% habita en zonas rurales.

GRÁFICO N° 08
PERÚ: POBLACIÓN JOVEN ENTRE 15 Y 29 AÑOS, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA, 2017 (PORCENTAJE)

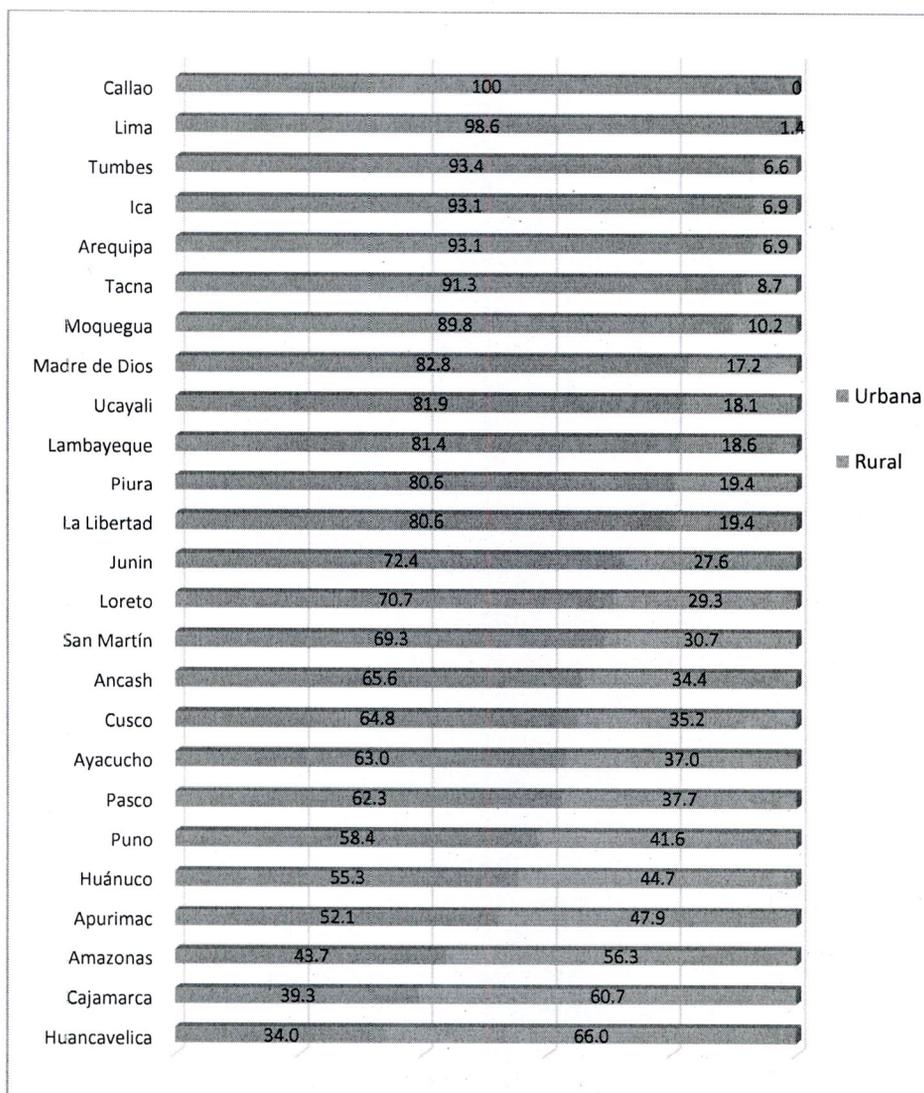


Fuente: INEI, Censo Nacional 2017. Elaboración propia.

Del total de la población peruana, el 20,5% son jóvenes que residen en zonas urbanas y 4,7% residen en zonas rurales. La mayor concentración de jóvenes se encuentra en el grupo de 20 a 24 años. No obstante, en el caso de los jóvenes rurales, el grupo de edad de 15 a 19 años es el que concentra la mayor cantidad de jóvenes. De acuerdo con lo que señalan Urrutia y Trivelli (2019), el porcentaje de la población rural disminuye a partir de los 12 años y se estabiliza a los 19. Los autores señalan que dicha tendencia se observa desde el Censo del año 2007, y se debería a los procesos migratorios protagonizados por los jóvenes; ya que buscarían mejores ofertas de educación y/o de trabajo¹².

GRÁFICO N° 09
PERÚ: POBLACIÓN JOVEN ENTRE 15 Y 29 AÑOS, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA POR DEPARTAMENTO, 2017 (PORCENTAJE)

¹² Urrutia, Carlos E. Trivelli, Carolina Entre la Migración y la Agricultura: Limitadas Opciones Laborales Para los Jóvenes Rurales en el Perú. Instituto de Estudios Peruanos. IEP. Centro Latinoamericano para el Desarrollo Local. 2019. Pág. 10



Fuente: INEI, Censo Nacional 2017. Elaboración propia.

Con relación a la distribución por departamentos, se observa que la única provincia sin jóvenes que residen en zonas rurales es el Callao; y las regiones con mayor concentración de jóvenes que viven en zonas rurales son Apurímac, Amazonas, Cajamarca y Huancavelica con 47,9%, 56,3%, 60,7% y 66,0%, respectivamente.

La población de zonas rurales registra mayor estabilidad de residencia, frente a quienes habitan en las zonas urbanas, debido a que las y los jóvenes rurales, que hace cinco años vivían en el mismo distrito donde fueron censados son el 91,7%, frente al 79% registrados en zonas urbanas.

POBREZA EN LA POBLACIÓN JOVEN

A pesar del crecimiento económico experimentado durante los últimos años, aún se registran brechas relacionadas con la distribución de riqueza. Es decir, el crecimiento económico no se traduce en mayores niveles de equidad en la población. En ese

marco, la situación de las y los jóvenes, que son aproximadamente la cuarta parte de la población nacional, también estaría marcada por dicha problemática.

CUADRO N° 02
PERÚ: INCIDENCIA DE LA POBREZA POR GRUPOS DE EDAD, DE LOS AÑOS
2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE RESPECTO DEL TOTAL DE LA
POBLACIÓN DE CADA GRUPO)

| Grupos de Edad | Años | | | | Diferencia (en puntos porcentuales) | |
|----------------|----------|------|------|------|--|-----------|
| | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | 2018/2016 | 2018/2012 |
| | Nacional | 25,8 | 22,7 | 20,7 | 20,5 | -0,2 |
| 0 a 4 | 36,7 | 33,6 | 29,2 | 31,0 | 1,8 | -5,7 |
| 5 a 9 | 37,7 | 34,2 | 30,8 | 29,7 | -1,1 | -8,0 |
| 10 a 14 | 34,9 | 32,8 | 29,6 | 30,0 | 0,4 | -4,9 |
| 15 a 19 | 26,7 | 23,4 | 22,4 | 22,4 | 0,0 | -4,3 |
| 20 a 24 | 18,3 | 16,8 | 15,4 | 15,4 | 0,0 | -2,9 |
| 25 a 29 | 20,5 | 17,8 | 16,1 | 17,2 | 1,1 | -3,3 |
| 30 a 34 | 24,7 | 21,4 | 19,1 | 20,0 | 0,9 | -4,7 |
| 35 a 39 | 26,2 | 22,3 | 22,1 | 21,2 | -0,9 | -5,0 |
| 40 a 44 | 23,7 | 20,8 | 18,6 | 20,3 | 1,7 | -3,4 |
| 45 a 49 | 18,6 | 17,1 | 15,7 | 14,6 | -1,1 | -4,0 |
| 50 a 54 | 17,2 | 15,4 | 13,6 | 13,4 | -0,2 | -3,8 |
| 55 a 59 | 17,3 | 14,8 | 13,5 | 12,2 | -1,3 | -5,1 |
| 60 a 64 | 20,7 | 14,9 | 13,9 | 13,7 | -0,2 | -7,0 |
| 65 a 69 | 21,1 | 18,8 | 17,0 | 14,2 | -2,8 | -6,9 |
| 70 a más años | 25,1 | 20,4 | 18,2 | 15,3 | -2,9 | -9,8 |

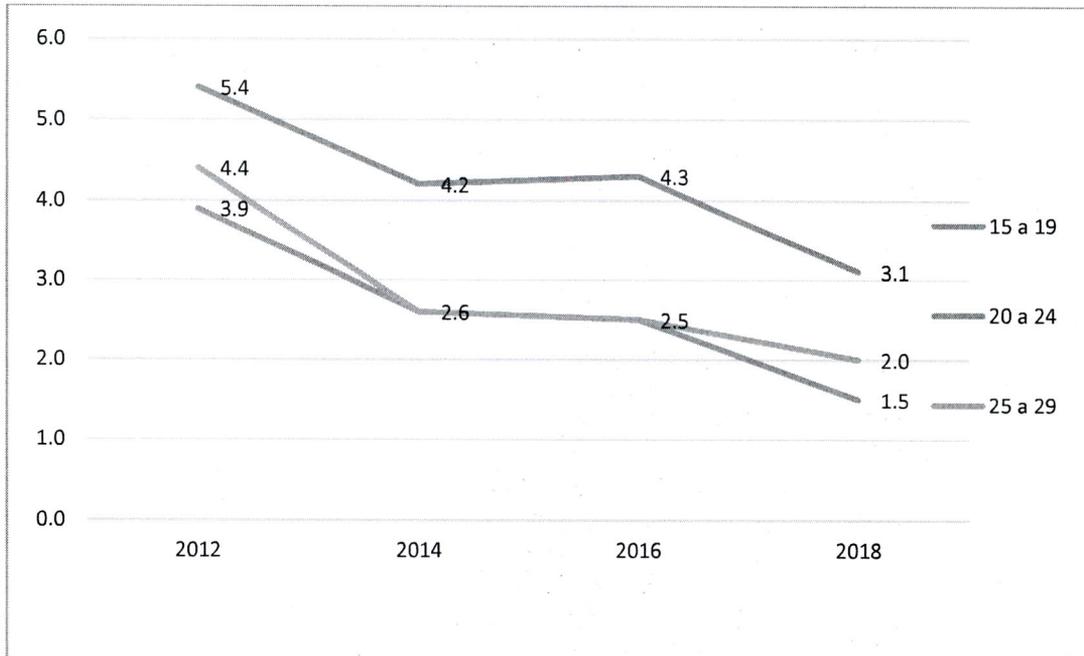
Fuente: INEI, Censo Nacional 2017. Elaboración propia.

Según el cuadro anterior, en el año 2018, la incidencia de pobreza en la población nacional es de 20,5%, lo que demuestra una disminución de alrededor de 5 puntos porcentuales en seis años.

Se observa que desde el año 2012 la población de 15 a 29 años registra la reducción de incidencia de la pobreza para todos los grupos de edad. El grupo de jóvenes que más ha reducido su porcentaje de incidencia de la pobreza es el que pertenece al rango de 15 a 19 años (-4,3%), luego el de 25 a 29 años (-3,3%); y, por último, el de 20 a 24 años (-2,9%). Pero, desde el año 2016, no registra una reducción e incluso, en el grupo de 25 a 29 años, se observa un incremento de un punto porcentual, en relación al año 2016.

Respecto a la incidencia de la pobreza extrema, esta se redujo para todos los grupos de edad. En el grupo de 15 a 19 años, que presenta lo niveles más altos de pobreza extrema, se pasó de 5,4% a 3,1% en un período de siete años. Por su parte, en los grupos de edad de 20 a 24 años y de 25 a 29 años, pasó de 3,9% a 1,5% y de 4,4% a 2%, respectivamente.

GRÁFICO N° 10
PERÚ: INCIDENCIA DE LA POBREZA EXTREMA EN LA POBLACIÓN JOVEN DE 15 A 19 AÑOS DE EDAD, SEGÚN GRUPOS DE EDAD, DE LOS AÑOS 2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2018. Elaboración propia.

CUADRO N° 03
PERÚ: INCIDENCIA DE LA POBREZA EN LA POBLACIÓN JOVEN DE 15 A 29 AÑOS DE EDAD, SEGÚN DEPARTAMENTO, DE LOS AÑOS 2002, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE RESPECTO DEL TOTAL DE POBLACIÓN DE CADA GRUPO)

| Departamento | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Nacional | 22,4 | 19,7 | 18,6 | 18,6 |
| Cajamarca | 51,0 | 49,6 | 47,8 | 40,3 |
| Huancavelica | 40,9 | 47,3 | 39,8 | 34,1 |
| Amazonas | 39,1 | 42,3 | 38,7 | 30,2 |
| Ayacucho | 48,1 | 26,2 | 34,4 | 37,9 |
| Puno | 25,0 | 36,1 | 33,3 | 35,3 |
| Apurímac | 50,0 | 34,5 | 32,0 | 29,9 |
| Pasco | 36,7 | 29,6 | 30,1 | 35,5 |
| Loreto | 36,0 | 34,0 | 29,8 | 30,5 |
| Huánuco | 41,7 | 25,3 | 29,0 | 24,7 |
| Piura | 30,7 | 25,1 | 26,8 | 24,6 |
| La Libertad | 27,5 | 18,3 | 22,0 | 17,3 |

| | | | | |
|---------------|------|------|------|------|
| Ancash | 25,7 | 23,9 | 18,3 | 16,5 |
| San Martín | 24,2 | 13,9 | 23,9 | 23,3 |
| Cusco | 16,3 | 24,0 | 13,9 | 18,5 |
| Lambayeque | 22,0 | 24,0 | 14,8 | 10,9 |
| Tacna | 11,0 | 11,1 | 14,5 | 11,0 |
| Junín | 21,4 | 14,7 | 13,4 | 16,8 |
| Ucayali | 9,0 | 9,4 | 11,3 | 8,6 |
| Tumbes | 10,7 | 13,8 | 10,9 | 10,4 |
| Lima* | 12,9 | 11,2 | 10,0 | 12,9 |
| Moquegua | 7,4 | 9,7 | 9,5 | 6,5 |
| Arequipa | 10,0 | 6,5 | 7,6 | 5,7 |
| Madre de Dios | 2,0 | 5,4 | 6,9 | 2,4 |
| Ica | 5,9 | 3,2 | 2,7 | 3,0 |

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, de los años 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

Con relación a la incidencia de la pobreza en la población joven, por departamento, Cajamarca registra 40.3% la mayor población joven en condición de pobreza. Asimismo, los departamentos de Ayacucho, Puno y Huancavelica cuentan con altos niveles de incidencia de pobreza, alcanzando el 37,9%, el 35,3% y el 34,1%, respectivamente. Y los departamentos con niveles de pobreza más bajos son Moquegua, Arequipa, Ica y Madre de Dios, con porcentajes de 6,5%, 5,7%, 3% y 2,4%, respectivamente.

EN CONCLUSIONES PODEMOS AFIRMAR LO SIGUIENTE:

- ✓ De acuerdo con la información del Censo del año 2017, reportado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la población peruana se conforma por un total de 31 millones 237 mil 385 personas. Del total, los jóvenes que comprenden al rango de 15 a 29 años, son 7 millones 869 mil 821 personas y representan el 25,2% de la población total.
- ✓ Las oportunidades de empleo, opciones de estudio y disponibilidad de servicios básicos, empuja a las personas jóvenes a abandonar la vida en la zona rural y migrar a las ciudades, el 81,2% de personas jóvenes reside en la zona urbana.
- ✓ La pobreza alcanza a un 16% de personas jóvenes y la pobreza extrema a un 3%, encontrándose diferencias acentuadas entre los jóvenes que residen en zonas urbanas y los de zonas rurales.

LEY 30288 - LEY QUE PROMUEVE EL ACCESO DE JÓVENES AL MERCADO LABORAL Y A LA PROTECCIÓN SOCIAL

ANÁLISIS DE LA LEY

También conocida como "Ley Pulpín", fue un intento para abrir espacios laborales a los jóvenes comprendidos en edades de 18 a 24 años, buscando mejorar la empleabilidad y promover la contratación de jóvenes desempleados, para poder tener oportunidades en el mercado laboral.

Buscó la inserción laboral de jóvenes en las instituciones privadas, dando incentivos a aquellas pequeñas empresas que los incorporen en sus planillas y permitan inclusive que se puedan contratar a jóvenes con educación secundaria completa, secundaria incompleta, técnica y universitaria.

Se tomó esta iniciativa en base a alguna información como la de la Organización Internacional del Trabajo, que indicaba que el índice de desempleo entre 18 a 25 años es de 18% y que el Perú es el segundo país con menor tasa de desempleo juvenil en Latinoamérica con el 8.9% de desempleo, por lo que debía erradicarse la informalidad.

La Ley contemplaba ciertos beneficios: en que los jóvenes contratados bajo este régimen tendrían el derecho a un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta equivalente al monto gastado en la capacitación, que no exceda del 2% de la planilla anual de los trabajadores y que el Estado asumiría el costo del seguro social de los jóvenes correspondientes al primer año solo en micro y pequeñas empresas.

Luego de su aprobación surgieron opiniones divergentes, unas a favor y otras en contra, tornándose en un momento más en un tema eminentemente político que técnico.

Para una mejor apreciación citaremos lo vertido en el Diario el Comercio, sobre aspectos a favor y en contra de Jorge Toyama, abogado laboralista del estudio Miranda & Amado¹³.

VENTAJAS DE LA LEY 30288

- ✓ El balance de la norma es positivo, pues busca **promover el empleo en jóvenes sin experiencia laboral**, con estudios secundarios, técnicos o superiores completos o trancos, y que no puedan acogerse a otras modalidades de contratación, como las formativas prácticas preprofesionales y profesionales
- ✓ Es más, a comparación de estas dos últimas, el experto señala que la ventaja de este nuevo **régimen laboral para jóvenes** radica en ofrecer una contratación bajo planilla -en la que no se enmarcan las prácticas, que tampoco dan CTS ni seguro social- a través de la cual se entrega una indemnización en caso el trabajador sufra un accidente o fallezca. También contempla el pago de horas extras.
- ✓ "Creo que es positivo el balance de esta norma. Lo que busca es promover la contratación de jóvenes en planilla. Hoy día los jóvenes son los más desempleados en el Perú, suman casi el doble de los desempleados en el Perú, con 13%. Además, son los más subempleados del país [...] **Uno de cada tres jóvenes que egresa de secundaria estudia y los otros dos trabajan directamente**, lamentablemente".

DESVENTAJAS DE LA LEY 30288

- ✓ Evidentemente, Toyama reconoció que la mayor desventaja es la reducción de los beneficios laborales vigentes. Además, si se compara el número de horas que deberá laborar (un máximo de 48 horas) estas son superiores a la de un joven sujeto a la modalidad de prácticas, que usualmente perciben una remuneración mínima vital. Es decir, trabajará más por un menor sueldo. Ni que decir de los que laboran en un régimen general

¹³ Véase: <https://elcomercio.pe/economia/peru/regimen-laboral-juvenil-conoce-ventajas-desventajas-181818-noticia/>

Se realizaron múltiples análisis de los diferentes sectores, lo que conllevó a la comparación de los beneficios entre el régimen laboral general, que se encuentra vigente y por el cual los trabajadores del Perú se rigen y al régimen juvenil propuesto a través de esta ley, siendo que los resultados a primera vista ilustraban mejor las diferencias, que terminaron por generar una protesta de los mismos jóvenes y de los líderes nacionales, algunos motivados por el análisis consiente y otros por la necesidad de generar un espacio político que permitiera ganar simpatizantes juveniles.

La apreciación final, era que los jóvenes trabajarían las mismas horas sin recibir los mismos beneficios, lo cual dejaba de ser una ley que otorgaba ciertas posibilidades de inserción laboral, sino que se dejaba abierta la posibilidad de que favorecía el abuso por parte de los empleadores, es decir, mano de obra joven y barata y beneficios tributarios para los empleadores.

**CUADRO N° 04
DIFERENCIA DE LOS BENEFICIOS LABORALES ENTRE EL RÉGIMEN GENERAL
Y JUVENIL**

| Régimen | Régimen General | Régimen Juvenil |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| Planillas | ✓ | ✓ |
| Seguro de Salud | ✓ | ✓ |
| Seguro de Pensiones* | ✓ | ✓ |
| CTS | ✓ | X |
| Gratificaciones | ✓ | X |
| Asignación Familiar | ✓ | X |
| Seguro de Vida | ✓ | X |
| Utilidades | ✓ | X |
| Crédito fiscal por capacitación | X | ✓ |
| Vacaciones | 30 días | 15 días |

El análisis que se dio en su momento, la presión popular y las observaciones realizadas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que indicaba que la reducción de beneficios no garantizaba la disminución de la informalidad culminó con la derogación de la ley el 26 de enero de 2015.

SITUACIÓN ACTUAL DEL DESEMPLEO JUVENIL

El acceso a un empleo de calidad, que permita que los jóvenes tengan la capacidad de estar protegidos y solventar sus necesidades a nivel material, es una cuestión fundamental para su desarrollo. En línea con lo que se sostiene a lo largo del texto, el origen social constituye un factor que puede reflejar desigualdades laborales.

ACCESO AL EMPLEO

Si bien no existe un consenso sobre la definición de la Población en Edad de Trabajar (PET), se considera que es la mano de obra potencial de determinada sociedad. En América Latina cada país establece los límites siguiendo como pauta las características del mercado de trabajo de sus contextos. En el Perú, se toma como punto de partida la edad mínima para considerar a ese sector de la población como aquella con capacidad de realizar funciones productivas.

En ese sentido, en el Perú se tiene establecido que la edad mínima para trabajar es 14 años, tomando en consideración lo estipulado en el Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la edad mínima (INEI, 2014). Es así que la PET en el Perú es aquella población de 14 años a más, que representa a la gran masa de población activa (ocupada y desocupada) y población no activa. De acuerdo con los datos de la Enaho del año 2018, los jóvenes representan el 34.1% de la PET en el país.

La PET se divide a la vez en la PEA, tanto ocupada como desocupada, y en la Población Económicamente Inactiva (PEI); se define a la PEA Joven como aquella población de 15 a 29 años que se encuentra laborando o buscando un puesto de trabajo. En este sentido, para el año 2018, del total de la población joven, el 60.8% pertenece a la PEA y el 39.2% a la PEI.

Asimismo, la distribución por género de la PEA joven es de 55,5% hombres y 44,5% mujeres. En contraparte, la distribución por género de la PEI es de 41,9% de hombres y 58,1% de mujeres. Cabe mencionar que, del total de la PEA joven, el 79.8% se encuentra en zonas urbanas y el 20,2% en zonas rurales.

Del grupo de jóvenes que se encuentra en el rango de edad de 15 a 19 años, el 39,3% pertenece a la PEA; de los que se encuentran en el rango de 20 a 24, el 68% y de los que se encuentran en el rango de 25 a 29 años el 81,3%. También se observa en cada rango de edad que el mayor porcentaje de la PEA se encuentra en el grupo de hombres.

CUADRO N° 05
PERÚ: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO, EN EL AÑO 2018 (PORCENTAJE)

| Edad por Grupos | | Sexo | | Total |
|-----------------|-----------------------------------|--------|-------|-------|
| | | Hombre | Mujer | |
| De 15 a 19 años | Población Económicamente Activa | 43,3 | 35,4 | 39,3 |
| | Población Económicamente Inactiva | 56,7 | 64,6 | 60,7 |
| De 20 a 24 años | Población Económicamente Activa | 74,7 | 61,3 | 68,0 |
| | Población Económicamente Inactiva | 25,3 | 38,7 | 32,0 |
| De 25 a 29 años | Población Económicamente Activa | 90,5 | 71,7 | 81,3 |

| | | | | |
|--------------|-----------------------------------|------|------|------|
| | Población Económicamente Inactiva | 9,5 | 28,3 | 18,7 |
| Total | Población Económicamente Activa | 67,3 | 54,3 | 60,8 |
| | Población Económicamente Inactiva | 32,7 | 45,7 | 39,2 |

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, año 2018. Elaboración propia.

Existe un porcentaje significativo de jóvenes pertenecientes a la PEA (60,8%), y la mayor parte de ellos se encuentra actualmente desarrollando alguna ocupación, siendo que el 91,3% de la PEA joven está ocupada y el 8,7% desocupada.

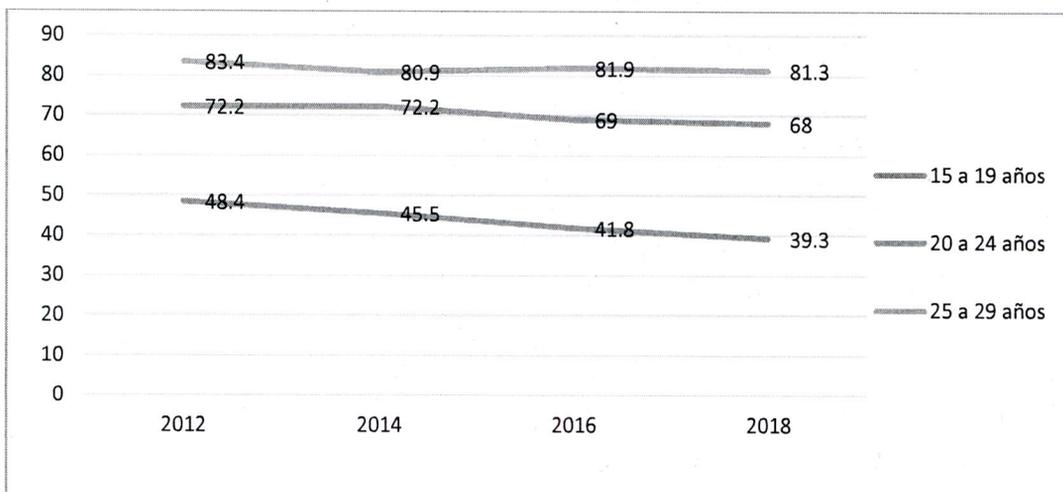
Respecto a la PEA ocupada y desocupada, en el caso de las poblaciones urbanas y rurales, no se encuentran mayores diferencias. Ya que alrededor del 90% de la PEA joven, tanto en zonas urbanas como rurales se encuentra ocupada. No obstante, se encuentra una diferencia por género; ya que, de la PEA ocupada el 44% son mujeres y el 56% son hombres.

Con relación a la PEA y al nivel educativo, se observa que el 50,1% de la PEA joven ocupada tiene estudios secundarios, el 18,9% superior no universitaria y 22,4% estudios superiores universitarios. Mientras un 12,6% de la PEA joven que tiene educación superior universitaria está desocupada y el 7,3% de la PEA joven con educación superior no universitaria está desocupada. En el grupo de jóvenes de 25 a 29 años, se encuentra que el 27% de la PEA ocupada tiene educación universitaria y el 49,5% de la PEA no ocupada tiene educación universitaria.

La tasa de actividad de la población joven, es decir de ocupados y desocupados respecto del total de la población en edad de trabajar, nos ofrece una aproximación al tamaño relativo del total de personas que se encuentran trabajando y de las que no trabajan pero se encuentran buscando un puesto de trabajo.

La **tasa de actividad** para los jóvenes pertenecientes a los grupos de edad de 20 a 24 años fue 68% y para los de 25 a 29 años fue 81,3%. En el grupo de 15 a 19 años se ha experimentado una caída más pronunciada, ya que pasó de 48,4% a 39,3% entre el año 2012 y el año 2018. El siguiente gráfico muestra lo mencionado.

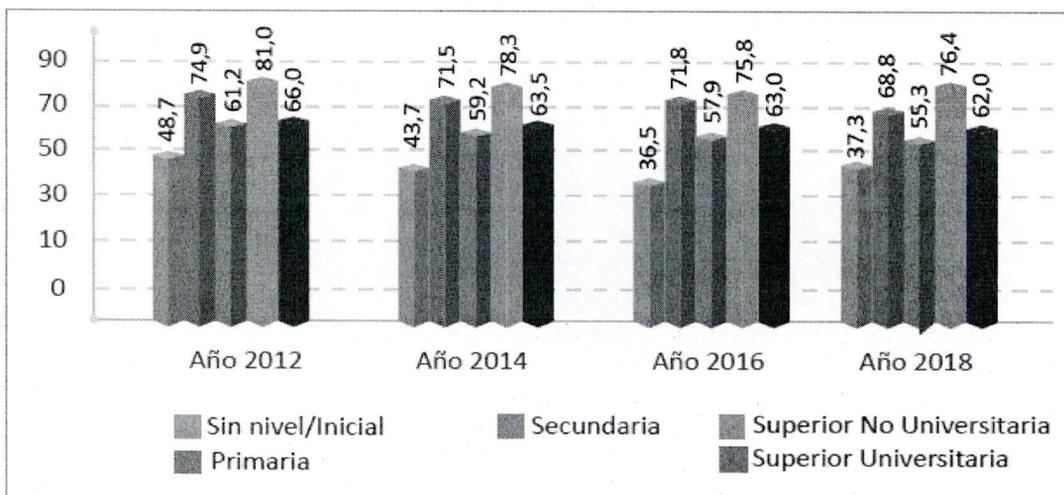
GRÁFICO N° 11
PERÚ: TASA DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN JOVEN SEGÚN GRUPO DE EDAD, 2012, 2014 2016 Y 2018. (PORCENTAJE)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

Respecto del descenso que se registra desde el año 2012, para el grupo de edad de 15 a 19 años, este podría deberse a que los jóvenes permanecen más tiempo en el sistema educativo, tanto en secundaria como en el nivel superior, antes de acceder al primer empleo. En relación con la tasa de actividad y el nivel educativo se encuentra que la tasa de actividad más elevada la tienen los jóvenes con educación superior no universitaria con 76.4%. También se puede observar que la tasa de actividad de la población con primaria como su nivel educativo, es el segundo grupo con la tasa de actividad más alta.

GRÁFICO N° 12
PERÚ: TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, DE LOS AÑOS 2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE)



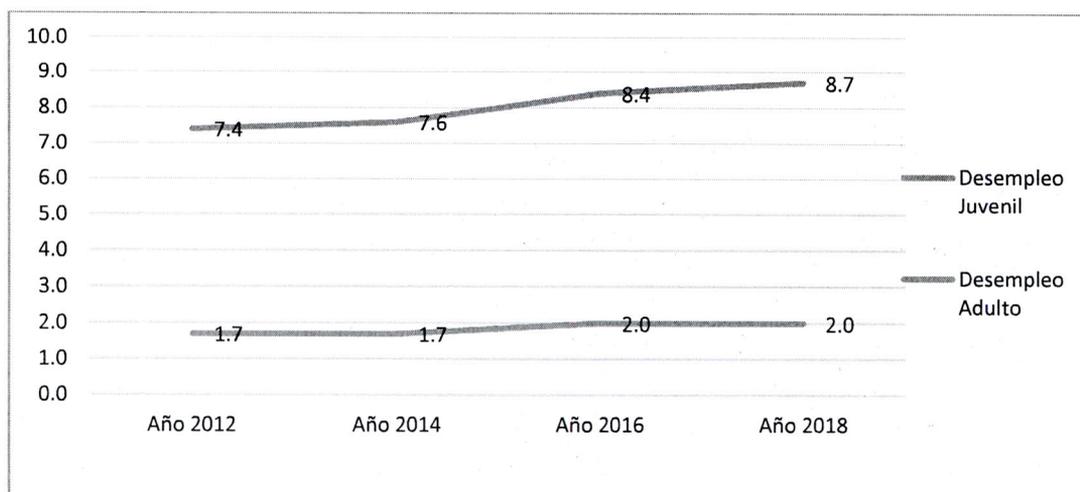
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

La **tasa de desempleo** de la población joven es un indicador que busca dar cuenta del total de personas que no tienen empleo, mide el nivel de desocupación en relación con la población activa. En otras palabras, es la parte de la población que estando en

edad, condiciones y disposición de trabajar (población activa), no tiene puesto de trabajo.

Como se observa en el siguiente gráfico, la tasa de desempleo de la población joven representa el 8,7% al año 2018, mientras que para la población adulta (de 30 a 59 años) es de 2%. En esta última, se muestra que el porcentaje del año 2018 registra poca variación respecto al del año 2012, mientras que para la población joven se observa un aumento de más de un punto porcentual respecto al año 2012.

GRÁFICO N° 13
PERÚ: TASA DE DESEMPLEO DE LA POBLACIÓN JOVEN Y ADULTA, DE LOS AÑOS 2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

LOS JÓVENES Y EL BUEN EMPLEO

Si bien se han observado los indicadores respecto al acceso al empleo, como señalan Franco y Ñopo (2018)¹⁴, es importante indicar que estar ocupado no garantiza estar adecuadamente empleado.

Franco y Ñopo señalan que al dividir la PEA entre ocupados y desocupados se invisibiliza la categoría del "mal empleo". Es decir, los jóvenes ocupados no necesariamente cuentan con un "buen empleo". Así, proponen tres dimensiones a tomar en cuenta para conocer si los jóvenes acceden o no a un buen empleo: el subempleo por horas, el subempleo por ingresos y los beneficios más allá del salario¹⁵.

¹⁴ Franco Ana Paula y Ñopo Hugo Ñopo. Ser Joven en el Perú. Educación y Trabajo. Perú – 2018. GRADE Grupo de Análisis para el Desarrollo. OXFAM. Primera Edición Julio 2018. Página 10

¹⁵ Op. Cit.

De acuerdo con resultados presentados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para el periodo 2012 - 2018, se observan incrementos conservadores: si bien la cantidad de empleo adecuado se ha incrementado en casi millón y medio de puestos de personas, la proporción respecto al total de ocupados pasó de 56.4% en el año 2012 a 59.7% en el año 2018.

El **subempleo por horas**, consiste en un trabajador cuya jornada laboral es de 35 horas o más a la semana, y desea trabajar más horas. Como se puede observar en la siguiente tabla, la tasa de subempleo por horas para la población joven es similar a la tasa de toda la PEA¹⁶.

CUADRO N° 06
PERÚ: TASA DE DESEMPLEO SEGÚN NIVEL DE POBREZA, DE LOS AÑOS 2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE)

| CONCEPTO | Total PEA (14 a más años) | | | | PEA Joven (15 a 29 años) |
|--------------------------------|---------------------------|------|------|------|--------------------------|
| | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | 2018 |
| Tasa de desempleo | 3,7 | 3,7 | 4,2 | 3,7 | 8,7 |
| Tasa de subempleo por horas | 4,3 | 3,3 | 2,9 | 2,8 | 3,0 |
| Tasa de subempleo por ingresos | 43,8 | 43,0 | 42,0 | 42,4 | 45,1 |
| Tasa de empleo adecuado | 48,1 | 50,0 | 50,9 | 51,1 | 43,2 |

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

En relación con la dimensión del **subempleo por ingresos**, da cuenta de un trabajador que realiza su jornada laboral completa pero que percibe un salario menor al sueldo mínimo. La tasa de subempleo por ingresos en jóvenes para el año 2018 es de 45,1%, alrededor de 3 puntos por encima de la tasa nacional¹⁷.

Datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) revelan que, en el año 2007, un trabajador joven con estudios universitarios completos ganaba mensualmente S/ 1,800.00 más que un egresado de la secundaria. Hoy esa diferencia, el denominado retorno por escolaridad, ha caído a S/ 1,267.00. Yomada, Lavado y Oviedo señalan que, el efecto "de la calidad universitaria sobre el retorno representa el 40% de la brecha existente entre el salario promedio de un egresado de una universidad de

¹⁶ Loc. Cit

¹⁷ Ibídem. Pág.12

mayor calidad en comparación con un egresado de una universidad de menor calidad"¹⁸.

El salario promedio de los jóvenes no pobres se encuentran anclado al salario mínimo vital, esto se entiende al considerar que la mayoría seguramente se encuentra iniciando su vida profesional y el salario mínimo define los salarios base. Sin embargo, especial preocupación presenta los jóvenes pobres, que en el año 2006 presentaban una brecha de alrededor de 200 soles respecto a sus pares no pobres, en el año 2016 se calculó en 500 soles¹⁹.

El bajo nivel de salario, el desempeño y el subempleo son aspectos críticos para el desarrollo futuro de los jóvenes, pues;

Primero: porque los empleadores perciben un empleo de mala calidad como señal de baja productividad, estigmatizándose al joven como "mal trabajador".

Segundo, en los primeros empleos se adquieren habilidades técnicas y socioemocionales claves para conseguir empleos futuros; los empleos de mala calidad no las fomentan.

Tercero, esta cicatriz modifica las expectativas laborales de jóvenes y produce pérdida de confianza en su propia productividad. Consistentemente, se encuentra que tener un mal empleo cuando se es joven impacta de manera negativa en la calidad del empleo cuando se es adulto²⁰

Una tercera dimensión referida a los beneficios, más allá del salario, hace referencia a la categoría de informalidad. La categoría de informalidad responde a una medida imprecisa, ya que no recoge la tenencia o no de beneficios laborales. "Un trabajador con seguro de salud, pensiones y CTS, pero sin vacaciones, sería informal; y un trabajador sin ninguno de estos beneficios también sería informal", por lo que es importante observar los beneficios que existen. Por este motivo, si bien se retoma la categoría de informalidad, se complementará con el acceso a beneficios laborales, tales como el seguro de salud y el contrato de trabajo²¹.

En relación con esta dimensión, se observa que la mayor cantidad de jóvenes ocupados para el año 2018 cuentan con empleos informales. Si bien esto también sucede en la población adulta (30 a 59 años) y adulto mayor (de 60 a más), el porcentaje de jóvenes en empleos informales es de casi 80%. En el gráfico siguiente se muestra el tipo de empleo que tienen los jóvenes por grupos de edad.

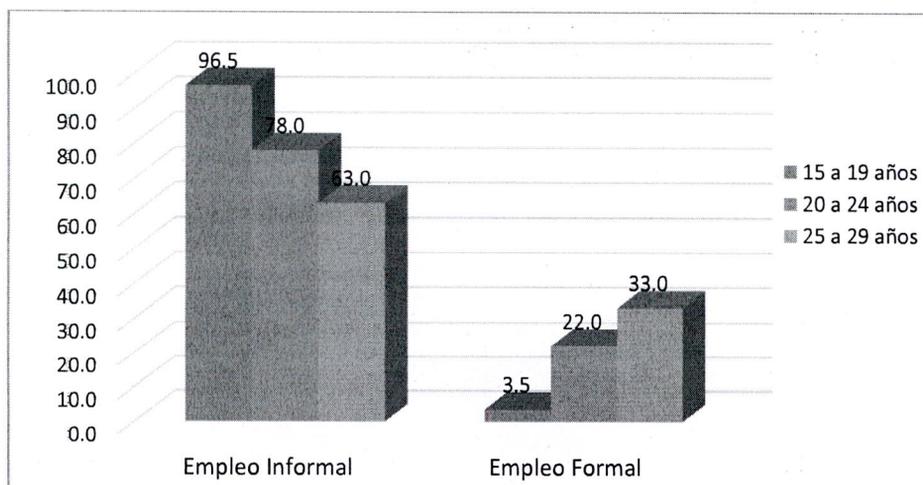
¹⁸ Yamada, G.; Lavado, P. y Oviedo, N. (2016). "Valor de la información en educación superior y efecto de la calidad universitaria en remuneraciones en el Perú". Documento de Trabajo No. 57, Asociación Peruana de Economía.

¹⁹ Op. Cit.

²⁰ Loc. Cit página 38

²¹ Ibídem

GRÁFICO N° 14
PERÚ: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) JOVEN OCUPADA POR TIPO DE TRABAJO Y GRUPO ETARIO, EN EL AÑO 2018 (PORCENTAJE)

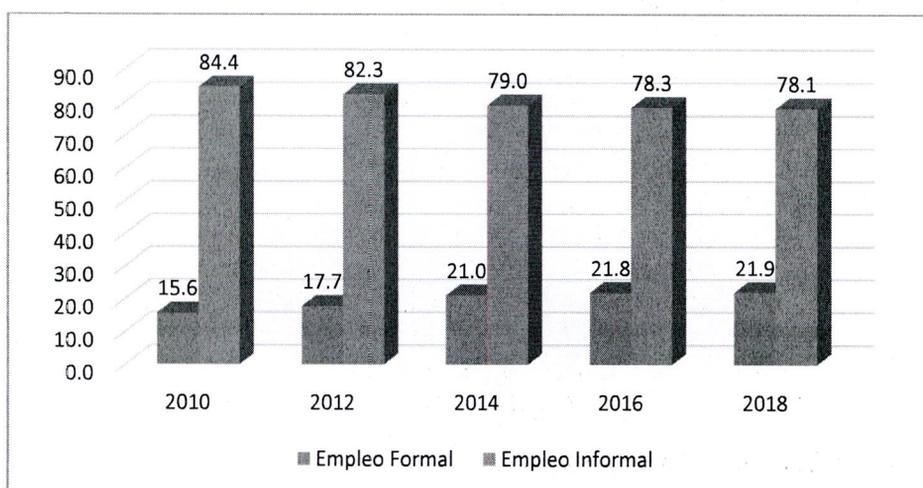


Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, en el año 2018. Elaboración propia.

El 67% de la PEA ocupada de 25 a 29 años trabaja en un empleo informal. El 78% de la población de 20 a 24 años lo hace, y el 96,5% de la población de 15 a 19 años. Es decir, si bien con el paso de los años la posibilidad de conseguir un empleo formal es mayor, aún la informalidad en los empleos a los que acceden los jóvenes es alto.

En relación con la **tasa de empleo formal**, que consiste en poseer un vínculo laboral sujeto a la legislación laboral, fiscal y de la seguridad social, desde el año 2010, en la población joven se experimentó un aumento de más de 5 puntos porcentuales; mientras que la tasa de empleo informal disminuyó en el mismo periodo de tiempo.

GRÁFICO N° 15
PERÚ: TASA DE EMPLEO FORMAL E INFORMAL DE LA POBLACIÓN JOVEN, DE LOS AÑOS 2010, 2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, de los años 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

Mientras mayor sea el nivel educativo de los jóvenes la tasa de empleo formal se incrementa.

Así, las tasas de empleo formal para los jóvenes con educación superior universitaria y no universitaria representan el 37% y 36,5% respectivamente. Por su parte, los jóvenes que no tienen ningún nivel educativo y los que solo tienen como nivel educativo la primaria tienen tasas de empleo informal sumamente elevadas, de 99,3% y 95% respectivamente.

La siguiente tabla muestra la relación entre la calidad de empleo y el nivel educativo de los jóvenes para el año 2018.

CUADRO N° 07
PERÚ: TASA DE EMPLEO FORMAL E INFORMAL DE LA POBLACIÓN JOVEN
SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, EN EL AÑO 2018 (PORCENTAJE)

| Ocupación Principal | | Nivel Educativo | | | | | Total |
|---------------------|----------|-----------------|--------------|--------------|---------------------------|------------------------|--------------|
| | | Inicial | Primaria | Secundaria | Superior no Universitaria | Superior Universitaria | |
| Empleo | Informal | 99,3 | 95,0 | 87,5 | 63,5 | 63,0 | 78,1 |
| | Formal | 0,7 | 5,0 | 12,5 | 36,5 | 37,0 | 21,9 |
| Total | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, en el año 2018. Elaboración propia.

Respecto a los jóvenes ocupados en situación dependiente que tienen o no contrato, se observa que a nivel nacional el número de jóvenes ocupados dependientes, en el año 2018, representa aproximadamente un 68% del total de jóvenes ocupados en situación dependiente.

Revisando los datos por grupos de edad, para la población dependiente con contrato o no, se encuentra que para el rango de edad de 15 a 19 años el porcentaje de jóvenes ocupados dependientes sin contrato es de 93,5%; mientras que, en el grupo de 20 a 24 años representan el 62,1% y en el grupo de 25 a 29 años son el 49,3%.

Esta información, revela que los jóvenes de menor edad son los que están altamente expuestos a los empleos sin contrato.

CUADRO N° 08
PERÚ: POBLACIÓN JOVEN ENTRE 15 Y 29 AÑOS DE EDAD OCUPADA
DEPENDIENTE SIN CONTRATO DE TRABAJO Y CON CONTRATO, SEGÚN
CARACTERÍSTICAS, EN EL AÑO 2018 (PORCENTAJE)

| Características Seleccionada | | Con Contrato | Sin Contrato | Total |
|------------------------------|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Sexo | Hombre | 33,8 | 66,2 | 100,0 |
| | Mujer | 30,5 | 69,5 | 100,0 |
| | Total | 32,2 | 67,8 | 100,0 |
| Edades quinquenales | De 15 a 19 años | 6,5 | 93,5 | 100,0 |
| | De 20 a 24 años | 37,9 | 62,1 | 100,0 |
| | De 25 a 29 años | 50,7 | 49,3 | 100,0 |
| | Total | 32,2 | 67,8 | 100,0 |
| Nivel educativo | Sin nivel/Inicial | 0,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Primaria | 9,2 | 90,8 | 100,0 |
| | Secundaria | 17,6 | 82,4 | 100,0 |
| | Superior no universitaria | 52,8 | 47,2 | 100,0 |
| | Superior universitaria | 58,2 | 41,8 | 100,0 |
| | Total | 32,2 | 67,8 | 100,0 |

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, en el año 2018. Elaboración propia.

EN CONCLUSIONES PODEMOS AFIRMAR LO SIGUIENTE:

- ✓ Toda la población joven se encuentra dentro de la población en edad de trabajar (PET), sin embargo sólo el 61% se encuentran en condición de actividad, es decir empleados o buscando un empleo. La tasa de desempleo joven en los últimos años, muestra un ligero incremento, llegando al 2018 a un 8,7%, tasa cuatro veces mayor que en la población adulta.
- ✓ La mayoría de la población joven ocupada cuenta con un empleo precario o de mala calidad: 80% con empleo informal, 3% trabajando menos de 35 horas semanales (subempleo por horas), y 45,1% ganando un monto menor al ingreso mínimo (subempleo por ingreso), en consecuencia, jóvenes sin contrato, sin seguridad social y sin aportes a un fondo de pensiones.
- ✓ Existe un 17,7% de jóvenes que no se encuentra trabajando pero tampoco estudiando. Es decir, no capitalizan ni credenciales educativas, ni capacidades laborales; lo cual puede traer consecuencias en el ingreso al mercado laboral.

CONVOCATORIAS LABORALES ACTUALES EN EL SECTOR PÚBLICO

De la revisión del portal electrónico de los Gobiernos Locales, Regionales y Nacionales, puede determinarse que uno de los motivos de la falta de oportunidades laborales para jóvenes, son los requisitos de experiencia laboral que solicitan en las convocatorias para cargos de poco nivel de responsabilidad, especialmente en el sector público,. Este requisito termina siendo una barrera importante para que jóvenes profesionales o técnicos en las distintas modalidades puedan postular.



PERU

Ministerio
de Economía y Finanzas

Secretaría
General

Oficina General de
Administración

Oficina de Recursos
Humanos

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

PROCESO CAS N° 053-2020-EF/43.02

I. GENERALIDADES

1. **Objeto de la Convocatoria:** Contratar los servicios de **ASISTENTE EN TESORERÍA**.
2. **Posiciones:** (01) Una.
3. **Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante:** Oficina General de Administración – Oficina de Finanzas.
4. **Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación:** Oficina de Recursos Humanos.
5. **Base Legal:**
 - a. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
 - b. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificatorias, que regula el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo 085-2011-PCM.
 - c. Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
 - d. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General.
 - e. Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal correspondiente y sus normas complementarias.
 - f. Resolución Directoral N° 259-2019-EF/43.01.
 - g. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2010-SERVIR/PE y sus modificatorias, que establece disposiciones para la realización de los procesos de selección en las entidades de la administración pública.
 - h. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0312-2017-SERVIR/PE) que Formalizan aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP"
 - i. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0313-2017-SERVIR/PE, que aprueba la "Guía metodológica para el diseño de perfiles de puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
 - j. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0330-2017-SERVIR/PE.
 - k. Decreto Legislativo N° 1401-2018 y su reglamento, aprobado con el Decreto Supremo 083-2019-PCM.
 - l. Demás disposiciones que regulen el Contrato Administrativo de Servicios.

II. PERFIL DEL PUESTO

| REQUISITOS | DETALLE |
|--|--|
| Formación académica, Grado académico y/o Nivel de estudio | - Egresado universitario en Economía, Contabilidad o Administración. (*) |
| Conocimientos | - Cursos del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF SP), Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y Gestión Pública o afines (20 horas acumuladas). - Conocimiento en Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), Sistemas Nacionales de Tesorería, contabilidad gubernamental o presupuesto o afines. (**) - Conocimientos de Ofimática: Procesador de Textos nivel básico, Hoja de cálculo nivel básico y Programa de presentaciones nivel básico. (**) |
| Experiencia General y Específica | - Un (01) año de experiencia general, en el Sector Público o Privado. - Un (01) año de experiencia en el puesto, en la función o la materia, en el Sector Público o Sector Privado - Experiencia mínima como Auxiliar o Asistente en el Sector Público o Privado. |
| Requisitos Adicionales | - No aplica. |
| Habilidades o Competencias | - Atención, dinamismo, iniciativa y orden. |

(*) Es de carácter obligatorio la presentación del Certificado de Estudios o Diploma para la acreditación de la formación académica o nivel de estudios requeridos en el perfil de puesto.

(**) No necesita documentación sustentadora, toda vez que será evaluado en la Etapa de Prueba de Conocimientos y/o Entrevista Personal. Asimismo, los conocimientos institucionales, ética, cultura o similares serán evaluados en las etapas en mención.

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar:

1. Participar y colaborar en las actividades de los procesos técnicos de tesorería, a fin de controlar el ingreso y salida de fondos y de documentos valorados, cartas fianzas, garantías y otros valores a favor de la Unidad Ejecutora: Administración General.
2. Participar en las actividades de recepción de dinero y registro en el SIAF por la devolución de fondos por pagos indebidos, saldos no utilizados por comisiones de servicios y su reversión al Tesoro Público.
3. Colaborar con el giro y su registro en el SIAF de las obligaciones de pago: O/C, O/S, planillas, notas de compromiso.
4. Recoger, sistematizar y registrar la información en asuntos de tesorería para la elaboración de normativas, informes técnicos, reportes, entre otros documentos.
5. Participar en las propuestas de mejoras oportunas a la ejecución de los procesos técnicos de tesorería de la Unidad Ejecutora: Administración General.
6. Otras funciones que le asigne el/la, Director/a de la Oficina de Finanzas, relacionadas a la misión del puesto.

Como ejemplo podemos apreciar la **Convocatoria CAS N° 053-2020-EF/43.02**, del **Ministerio de Economía y Finanzas**, el cual convoca a concurso de un ASISTENTE EN TESORERÍA, para la Oficina General de Administración - Oficina de Finanzas:

En esta convocatoria se observa lo siguiente:

- ✓ Un (01) año de experiencia general, en el Sector Público o Privado.
- ✓ Un (01) año de experiencia en el puesto, en la función o la materia, en el Sector Público o Sector Privado.
- ✓ Experiencia mínima como Auxiliar o Asistente en el Sector Público o Privado.
- ✓ Egresado universitario en Economía, Contabilidad o Administración.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar.

Al respecto, salta una interrogantes: ¿es de vital importancia solicitar un (01) año de experiencia laboral en el Sector Público o Privado para las funciones que va desempeñar?

Es evidente que esa plaza podría ser convocada de una manera más abierta y permitiendo la posibilidad de que personas jóvenes sin experiencia puedan postular, ya que para desarrollar la mayoría de las funciones no necesita experiencia laboral.

Otro ejemplo lo encontramos en la **Convocatoria CAS N° 011-2020-CAS-MIMP**, del **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**, el cual convoca a concurso de un ASISTENTE EN EVALUACIÓN, para la Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas:

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES
PROCESO CAS N° 11-2020-CAS-MIMP

I. Generalidades

1. Objeto de la convocatoria

Se requiere la contratación de un(a) Asistente en Evaluación

2. Área, Unidad Orgánica u Órgano Solicitante

Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas

3. Área encargada de realizar el proceso de contratación

Oficina General de Recursos Humanos

4. Base legal

Ley N° 29849 que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.

b. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

c. Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

d. Las demás disposiciones que regulen el Contrato Administrativo de Servicios.

II. Perfil del puesto

| REQUISITOS | DETALLE |
|--|--|
| Experiencia* | Un año en el sector público y/o privado. 6 meses en temas relacionados a seguimiento y/o evaluación. Experiencia en el nivel mínimo, ya sea en el sector público y/o privado: Auxiliar o asistente |
| Competencias | Proactividad e integridad. Capacidad analítica y escucha activa Comportamiento guiado por valores y principios éticos. Buena redacción. |
| Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios** | Bachiller en Economía o afines |
| Cursos y/o estudios de especialización*** | Cursos y/o diplomados vinculados a la Econometría aplicada |
| Conocimientos | Metodología para la investigación social. Manejo y análisis de bases de datos. Seguimiento y evaluación de Programas Presupuestales. Hojas de cálculo (Excel, OpenCalc, etc.) a nivel Intermedio Programa de presentaciones (Power Point, Prezi, etc.) a nivel Intermedio SPSS, STATA y/o R nivel Intermedio Python y/o Matlab nivel Básico Inglés a nivel Intermedio |
| Otros | Declaración Jurada señalando No haber sido sentenciado/a por Violencia Familiar y/o Sexual. |

Para el caso de SECIORA, se considerará como experiencia laboral únicamente el tiempo transcurrido después de haber egresado de la carrera profesional correspondiente. Para tal efecto el candidato deberá presentar la constancia de egresado y el Certificado de SECIORA Derecho otorgado por la Dirección de Promoción de Justicia de la Dirección General de Justicia y Cultos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.* Fuente: Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH.

En atención al Artículo N° 9 del Decreto Legislativo N° 1401, el cual indica que "Únicamente para efectos del acceso al sector público, se podrá validar el último año de prácticas pre profesionales desarrolladas en el marco de la presente norma, como experiencia profesional" (debidamente acreditado).

*El tiempo de experiencia laboral será contabilizado desde el egreso de la formación académica correspondiente por lo cual el postulante deberá presentar la constancia de egresado validado por la autoridad y/o ente competente, en la presente convocatoria. **Caso contrario se contabilizará desde la fecha indicada en el documento de la formación académica que requiera el perfil (diploma de bachiller, diploma de título profesional o título técnico superior).**

** La habilitación será exigida al momento de la suscripción del Contrato.

*** Programa de especialización y/o diplomado deben tener no menos de 90 horas de capacitación. Los programas de especialización pueden ser desde 80 horas, si son organizados por el ente rector correspondiente.

III. Características del puesto y/o cargo

Principales funciones a desarrollar:

- Participar en el proceso de diseño e implementación de la Estrategia de Evaluaciones a políticas nacionales, programas presupuestales orientados a resultados, programas presupuestales institucionales del Sector, a fin de promover la generación y uso de sus alcances y recomendaciones en la toma de decisiones institucional.
 - Apoyar en la búsqueda de evidencias y construcción de bancos de evidencias según temáticas del MIMP a fin de promover el uso de resultados del seguimiento y evaluación en la mejora de políticas nacionales, programas presupuestales orientados a resultados, programas presupuestales institucionales entre otros del Sector.
 - Apoyar en la construcción de diseños metodológicos de investigación para el seguimiento y evaluación y acompañamiento técnico de evaluaciones internas y externas a políticas nacionales, programas presupuestales orientados a resultados, programas presupuestales institucionales entre otros del Sector, a fin de garantizar la rigurosidad de las evaluaciones y el aprovechamiento de las mismas.
 - Apoyar el proceso de recojo y generación de información sobre los indicadores de políticas nacionales, programas presupuestales orientados a resultados, programas presupuestales institucionales entre otros del sector, a fin de generar reportes de evaluación.
 - Participar en la elaboración de productos comunicacionales sobre evaluaciones realizadas en el Sector a fin de contribuir a la transparencia institucional respecto a los logros alcanzados.
 - Acompañar en el diseño y elaboración de la Matriz Anual de Evaluaciones a las políticas nacionales, programas presupuestales orientados a resultados, programas presupuestales institucionales, entre otros del Sector, a fin de implementar las acciones de evaluación.
8. Otras que le asigne el/la director/a de la Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas.

En esta convocatoria se observa lo siguiente:

- ✓ Un año en el Sector Público o Privado.
- ✓ Seis meses en temas relacionados a seguimiento y/o evaluación.
- ✓ Experiencia en el nivel mínimo, ya sea en el sector público y/o privado: Auxiliar o asistente.
- ✓ Bachiller en Economía o afines.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar.

También vemos la misma exigencia en la **Convocatoria CAS N° 030-2020-GRL**, del **Gobierno Regional de Lima**, para cubrir la plaza de (1) TÉCNICO EN TURISMO, para la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo:



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

"Año de la Universalización De la Salud"

PROCESO CAS N° 030-2020-GRL

**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE UN
(1) TECNICO EN TURISMO PARA LA DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y
TURISMO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

I. GENERALIDADES

1. Objeto de la Convocatoria

Contratar los servicios de un (01) Técnico en Turismo para la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional de Lima

2. Dependencia, unidad Orgánica y/o área solicitante

Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo

3. Dependencia, encargada de realizar el proceso de contratación

Oficina de Recursos Humanos

4. Base Legal

- a) Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- b) Reglamento del Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM
- c) Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR-PE que aprueba el Anexo N° 1 de la "Guía Metodológica para el Diseño de Puestos para Entidades Públicas aplicable a regimenes distintos de la Ley 30057 Ley de Servicio Civil"
- d) Directiva N° 001-2011-GRL-GGR Directiva para la Contratación Control del Personal Contratado en el Gobierno Regional de Lima bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS
- e) Las demás disposiciones que resulten aplicable y complementarias

II. PERFIL DEL PUESTO

| REQUISITOS | DETALLE |
|--|---|
| Formación académica, grado académico y/o nivel de estudios | Egresado en Turismo y Hotelería, Derecho, y/o Afines |
| Cursos y/o Programas de Especialización | Normatividad Turística y/o Derecho Administrativo |
| Experiencia | Experiencia laboral general mínima de un (01) año Experiencia laboral específica en el sector público de un (01) año en labores relacionadas al turismo y/o normatividad turística |
| Conocimientos para el puesto y/o cargo | Gestión Pública, normatividad turística |

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar

- a) Apoyar en el desarrollo de actividades dirigidas a mejorar los estándares del servicio turístico
- b) Apoyo en la elaboración de programas de normatividad turística
- c) Apoyo en coordinaciones con gobiernos locales referidos a normatividad turística
- d) Apoyo en elaboración de planes de normatividad y ESMMA
- e) Apoyo en la atención de consultas y realización de informes que sean requeridos a la Dirección referidos a la normatividad turística
- f) Otras funciones que sean asignados por el Director de Comercio Exterior y Turismo

En esta convocatoria se observa lo siguiente:

- ✓ Experiencia laboral general mínima de un (01) año.
- ✓ Experiencia laboral específica en el sector público de un (01) año en labores relacionadas al turismo y/o normatividad turística.
- ✓ Egresado en Turismo y Hotelería, Derecho, y/o Afines.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar.

Otro ejemplo podemos apreciar en la **Convocatoria CAS N° 008-2020-GRA**, del **Gobierno Regional de Arequipa**, para cubrir la plaza de (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO, para la Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social:



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA



**BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN
CAS N° 008-2020-GRA**

**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE
(01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO**

I. GENERALIDADES:

1. Objeto de la convocatoria:

Contratar los servicios de "UN (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO" para la Sub Gerencia de Comunidades Campesinas y Pueblos Originarios.

2. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante:

Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social.

3. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación:

El proceso de selección del personal requerido, estará a cargo de un Comité Evaluador, conformado de acuerdo a lo establecido en la Directiva N°001-2012-GRA/OPDI, denominada "Lineamientos Para La Aplicación del Régimen Especial de Contratación Administrativa De Servicios en el Gobierno Regional de Arequipa", aprobada por Resolución Ejecutiva Regional N°151-2012-GRA/PR de fecha 05 de marzo de 2012.

4. Base legal:

- Decreto de Urgencia N° 014-2019- que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2020.
- Decreto Legislativo N°1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N°075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N°065-2011-PCM, que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°107-2011SERVIR/PE de fecha 13 de setiembre de 2011, que aprueba las "Reglas y lineamientos a que deben sujetarse las entidades públicas para adecuar los instrumentos internos conforme a los cuales ejercen el poder disciplinario sobre los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057".
- Directiva N°001- 2012-GRA/OPDI, denominada "Lineamientos para la Aplicación del Régimen Especial de Contrataciones Administrativa de Servicio en el Gobierno Regional de Arequipa", aprobada por Resolución Ejecutiva Regional N°151-2012-GRA/PR de fecha 05 de marzo de 2012.
- Las demás disposiciones que resulten aplicables al Contrato Administrativo de Servicios.

II. PUESTO A CONVOCAR:

1. UN (01) PUESTO - ASISTENTE ADMINISTRATIVO

• **PERFIL DEL PUESTO:**

| REQUISITOS | DETALLE |
|---|--|
| a) Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral mayor a (04) cuatro años en la Entidad Pública. • Experiencia laboral en el área al cual postula. |
| b) Competencias | <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad emocional • Trabajo a presión • Disponibilidad inmediata • Flexibilidad • Alta tolerancia a la frustración • Adecuadas relaciones interpersonales • Comunicación asertiva • Trabajo en equipo • Capacidad de organización, planificación y liderazgo |
| c) Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios | <ul style="list-style-type: none"> • Estudios superiores en la carrera profesional y/o Bachiller de Psicología y carreras afines. |

| | |
|---|---|
| d) Cursos y/o estudios de especialización | <ul style="list-style-type: none"> Diplomado, Curso y/o Taller en Gobernabilidad, desarrollo y conflictos sociales. |
| e) Conocimientos para el puesto y/o cargo | <ul style="list-style-type: none"> Conocimientos y/o experiencia como Asistente Administrativo, preferentemente en el área al cual postula. |
| f) Requisitos para el puesto y/o cargo: mínimos o indispensables y deseables. | <p>Obligatorios:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los requisitos indicados en los literales a), c), d) y e). <p>Deseables:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ninguno |

• CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

| PRINCIPALES FUNCIONES A DESARROLLAR: |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Planificar y supervisar acciones de promoción, desarrollo, asistencia y protección social a las comunidades campesinas y poblaciones vulnerables. Formular propuestas de programas y proyectos de promoción y desarrollo de las comunidades campesinas y pueblos originarios. Revisar los expedientes sometidos a su consideración, emitiendo los informes técnicos correspondientes. Proporcionar asesoramiento en el campo de su especialidad. Formular y/o apoyar en la elaboración de documentos técnicos normativos de la Sub Gerencia. Participar en la conformación de grupos técnicos que se conformen en la promoción y desarrollo de las comunidades campesinas y otras que le sean encomendadas materia de su especialidad. Las demás funciones que le sean asignadas por el Sub Gerente de Comunidades Campesinas y Pueblos Originarios. |

En esta convocatoria notamos:

- ✓ Experiencia laboral mayor a (04) cuatro años en la Entidad Pública.
- ✓ Experiencia laboral en el área al cual postula.
- ✓ Estudios superiores en la carrera profesional y/o Bachiller de Psicología y carreras afines.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar.

Igualmente en la **Convocatoria CAS N° 25-2020-MPHCO**, de la **Municipalidad Provincial de Huánuco**, para cubrir la plaza de (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO, para la Gerencia de Recursos Humanos:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO

"Año de la Universalización de la Salud"

CONVOCATORIA 2020 –III.

CONCURSO CAS 25-2020-MPHCO.

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE UN (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO PARA LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO.



I. GENERALIDADES

1. Entidad convocante:
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO, con domicilio legal en el Jr. General Prado N° 750 – Huánuco
2. Objeto de la Convocatoria
Contratar, bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057, los servicios de un (01) Asistente Administrativo para la Gerencia de Recursos Humanos en el ámbito del Distrito, Provincia, Departamento de Huánuco del ámbito territorial de la Municipalidad Provincial de Huánuco a la necesidad de servicios para la Gerencia de Recursos Humanos mediante INFORME N°429-2019-MPHCO-GRH.
3. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante.
Gerencia de Recursos Humanos.
4. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación.
La conducción del proceso de selección en todas sus etapas, estará a cargo del Comisión Permanente para concurso CAS en función al servicio convocado, integrado por tres (03) miembros, según Resolución Gerencial Nº010-2019-MPHCO-GM.
5. Base Legal
 - a) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias.
 - b) Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
 - c) Resolución de Alcaldía N° 834-2017-MPHCO/A, que aprueba la Directiva N° 005-2017-MPHCO. "Procedimiento para la contratación Administrativa de Servicios de Personal" CAS.
 - d) Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.



II. PERFIL DEL PUESTO Y PRINCIPALES FUNCIONES A DESARROLLAR.

Nombre del Servicio (01) UN ASISTENTE ADMINISTRATIVO.

Dirección u Oficina/Unidad orgánica: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR

Contribuir a la implementación del Sistema de la Gestión de Recursos Humanos.

FUNCIONES PRINCIPALES

| | |
|----|---|
| 1. | Proyectar actas de reincorporación y dar el trámite correspondiente posterior. |
| 2. | Asistencia Técnica en la elaboración de Directivas. |
| 3. | Asistencia Técnica en documentos de Gestión. |
| 4. | Asistencia Técnica en la elaboración y control interno de documentos de administración y gestión. |



| | |
|----|--|
| 5. | Asistencia en actividades relacionadas al tránsito de la Ley del Servicio civil. |
| 6. | Asistir al Gerente de Recursos Humanos. |
| 7. | Otras funciones q le asigne el jefe inmediato. |

REQUISITOS DE LA PERSONA PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD



| | |
|--|---|
| Formación Académica: | Bachiller en Administración, Contabilidad, Derecho y/o Afines. |
| Experiencia General | Experiencia laboral mínima de un (01) año en la Administración Pública y/o Privada. |
| Experiencia Específica | Experiencia mínima de seis (06) meses en la Administración Pública con conocimientos relacionados en Recursos Humanos. |
| Conocimientos y/o Capacitaciones: | <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones relacionadas a la gestión pública y temas relacionados a recursos humanos. • Conocimientos en Ofimática. |
| Competencias: | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso y responsabilidad. • Vocación de servicio. • Adaptabilidad - flexibilidad. • Orientación a resultados. • Iniciativa. • Trabajo en equipo. |

Observamos:

- ✓ Experiencia laboral mínima de un (01) años en la Administración Pública y/o Privada.
- ✓ Experiencia laboral mínima de seis (06) meses en la Administración Pública con conocimientos relacionados a Recursos Humanos.
- ✓ Bachiller de Contabilidad, Administración, Derechos y/o Afines.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar.

En la Convocatoria CAS N° 003-2020-MPLP, de la **Municipalidad Provincial de Leoncio Prado**, para cubrir la plaza de (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO, para la Procuraduría Pública Municipal:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO

Alameda Perú N° 525 - Teléfono: 562058 - Telefax: 562351

www.municipalidadtingomaria.gob.pe

Tingo Maria - Perú

PROCESO CAS N° 003-2020-MPLP

PRIMERA CONVOCATORIA

**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE:
ASISTENTE ADMINISTRATIVO**

I. GENERALIDADES

1. Objeto de la convocatoria

Contratar los servicios de UN (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO

2. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante

PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL

3. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

4. Base legal

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley N° 27972 ley Orgánica de Municipalidades
- c) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- d) Decreto de Urgencia N° 014-2019 que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2020.
- e) Ley 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (vigente en parte).
- f) Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto N° 1440.
- g) Las demás disposiciones que regulen el Contrato Administrativo de Servicios.

II. PERFIL DEL PUESTO

| REQUISITOS | DETALLE |
|--|--|
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Dos (02) años de experiencia en el sector público y/o privado desempeñándose e funciones similares. |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> • Orientación a resultados. • Organización y Planificación. • Capacidad de análisis y síntesis, trabajo en equipo. |
| Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios | <ul style="list-style-type: none"> • Grado académico de Bachiller. |
| Cursos y/o estudios de especialización | <ul style="list-style-type: none"> • Ofimática intermedia • Ley de Contrataciones con el Estado • Gestión Pública. |
| Conocimientos para el puesto y/o cargo: | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de ortografía, técnicas de archivo, trámite documentario o gestión administrativo. • Conocimiento de Computación, nivel básico. • Ofimática nivel básico. |

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar:

- Recibir, clasificar, registrar y distribuir, según corresponda, los documentos de la Procuraduría Pública Municipal, llevando un registro ordenado en medio físico e informático y preservando su integridad y confidencialidad.
- Elaboración de documentos administrativos para la Procuraduría Pública Municipal, en el ámbito de su competencia.
- Llevar el registro actualizado de los expedientes administrativos en el Sistema de Trámite Documentario.
- Mantener actualizado y comunicar al jefe inmediato las citaciones de las Audiencias programadas y la Agenda de la procuraduría Pública Municipal.
- Otras funciones y responsabilidades que se les sean asignadas por su jefe inmediato.

Vemos:

- ✓ Dos (02) años de experiencia en el sector público y/o privado desempeñándose e funciones similares.
- ✓ Grado académico de Bachiller.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar

Igualmente en la **Convocatoria N° 003-2020-PEAH-MINAGRI**, del **Proyecto Especial Alto Huallaga - PEAH**, para cubrir la plaza de (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO, para el Proyecto **"Recuperación y conservación del recurso suelo y agua mediante la reforestación en el distrito de Cholón, provincia de Marañón - Huánuco"** II Etapa:

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"



PERÚ Ministerio
de Agricultura y Riego

Proyecto Especial Alto Huallaga

"Año de la Universalización de la Salud"

**AVISO DE CONVOCATORIA N° 003-2020-PEAH-MINAGRI
PARA CONTRATACIÓN DE UN ASISTENTE ADMINISTRATIVO DEL
PROYECTO:**

"Recuperación y conservación del recurso suelo y agua mediante la reforestación en el distrito de Cholón, provincia de Marañón - Huánuco" II Etapa

El Proyecto Especial Alto Huallaga, convoca a profesionales en Contabilidad y/o Administración y/o Economía para participar en la presente convocatoria a desarrollarse según detalle siguiente:

| N° | Cargo | Remuneración Mensual S/ | Régimen Laboral | Periodo de Contratación |
|----|--------------------------|-------------------------|-----------------|---|
| 1 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO | 2,598.00 | 728 | 3 Meses (Sujeto a Renovación de Contrato) |

PERFIL DEL PUESTO:

| REQUISITOS | DETALLE |
|----------------------------|--|
| Formación Académica | - Profesional titulado y/o bachiller en Contabilidad y/o Administración y/o Economía. |
| Experiencia | - Experiencia laboral mínima de tres (03) años, en el sector público y privado, contados a partir de la obtención del Grado de Bachiller. - Experiencia específica en el cargo, mínima de dos (02) años como Asistente Administrativo, Logístico y/o auxiliar contable en proyectos diversos en el sector público. |
| Capacitación | - Contrataciones con el Estado, de acuerdo a la normativa vigente del organismo de Control y Supervisión del Estado (OSCE). - Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAP y SIGA. - Ley de Contrataciones del Estado. - Gestión Pública. NOTA: las Capacitaciones serán acreditadas con la presentación de Certificados, Constancias, Diplomas, u otro documento. |
| Otros Requisitos | - Conocimiento y manejo de software (Word, Excel y PowerPoint), acreditado con la presentación de Certificados, Constancias, Diplomas, u otro documento. - Licencia de conducir vigente. |

Verificamos:

- ✓ Experiencia laboral mínima de tres (03) años, en el sector público y privado, contados a partir de la obtención del grado de bachiller.
- ✓ Experiencia específica en el cargo, mínima de dos (02) años como Asistente Administrativo, Logístico y/o auxiliar contable en proyectos diversos en el sector público.
- ✓ Profesional titulado y/o bachiller en Contabilidad y/o Administración y/o Economía.

Finalmente, como hemos podido observar en todas las convocatorias para el sector público es un requisito indispensable la experiencia laboral como mínimo de un año a más para cargos o puesto de trabajo que mayormente son de apoyo en una unidad orgánica, oficina o área, de ahí que la exigencia de la experiencia resulte innecesaria, tanto más que, si no se abre la oportunidad del ingreso al sector público a los jóvenes, es indudable que sus oportunidades de acceso no sólo al mercado laboral, sino en particular al aparato estatal puede ser imposable.

Un mínimo del 10% de los trabajadores del Sector Público, serán jóvenes de hasta 29 años, que no hayan contado con experiencia laboral en el sector público o privado, quienes no sólo adquirirán la tan ansiada experiencia laboral, sino que les permitirá alejarse del empleo informal, con un trabajo digno e inclusivo, y siempre, por supuesto, incorporando de manera indirecta a los beneficios del mercado laboral formal a sus familiares.

La propuesta beneficiará a l gran sector poblacional de jóvenes comprendidos entre los 18 y 29 años de edad y sin ningún costo adicional en temas presupuestarias ni incentivos, insertados en el sector público.

Un aspecto importante que aporta a la aprobación de esta propuesta, es la gran posibilidad de generar el Recambio Generacional de la Gestión Pública, teniendo en cuenta que muchos jóvenes salen actualmente de las Universidades, Institutos Superiores y Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) con una formación importante, que requiere una pronta aplicación y ejecución en el aparato estatal, esto favorecerá enormemente la operatividad de las instituciones y fomentará el involucramiento de los trabajadores de mayor edad en tareas de actualización de conocimientos y manejo de recursos tecnológicos. Asimismo, el insertar de manera temporal a jóvenes en la Gestión Pública permitirá combinar la experiencia con el entusiasmo "juvenil", permitiendo que las entidades sean mucho más dinámicas y eficientes.

A través de esta iniciativa se procura que el Estado tenga una participación más directa y ejecutiva dentro de las políticas laborales juveniles, evitando otorgar incentivos al sector privado que restrinjan derechos laborales, logrando por el contrario que estos asuman con la misma responsabilidad social, la oportunidad de otorgar espacios laborales a los jóvenes del país.

Se han presentado las iniciativas legislativas 1574/2016-CR y 2173/2017-CR, que guardan relación con problemática.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La propuesta legislativa se encuentra proponiendo la incorporación al espectro normativo nacional de la Ley que establece la Cuota de Empleo Juvenil, cuyo objeto es establecer la cuota de empleo juvenil en las entidades del Estado, favoreciendo a los egresados de instituciones de educación superior de nivel universitario, no universitario y técnico productivo, cuyas edades fluctúen entre los 18 y 29 años y carezcan de experiencia laboral. Norma que es de aplicación en todas las entidades del Estado.

Se establece la obligación de las entidades públicas de contratar progresivamente a personas cuyas edades se encuentren entre los 18 y 29 años, en una proporción no menor al 10% de la totalidad del personal de la entidad.

Se propone a fin de guardar equilibrio que el cargo al que puedan acceder los beneficiarios de la presente ley, guarde necesaria correspondencia con su perfil y el

primer nivel de acceso al centro laboral, pudiendo aplicar el clasificador de cargos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Y en el supuesto de no ser aplicable dicho clasificador de cargos y no contar con uno vigente, la Entidad dentro de los quince días de la entrada en vigor de la ley propuesta y bajo responsabilidad del titular del pliego publica el perfil y el clasificador de cargos de su Institución.

Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la norma se prevé que previo a toda convocatoria para cubrir plazas vacantes, las entidades públicas con independencia del régimen laboral, verifiquen el cumplimiento de la cuota del 10% de jóvenes e informen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la que está a cargo de fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley e incluso se le faculta a que en el reglamento de esta norma con criterio de gradualidad se establezcan las infracciones, el procedimiento y las sanciones por incumplimiento de la cuota de empleo juvenil.

También se precisa que las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo juvenil La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), las destina a financiar programas de formación laboral y de actualización, así como programas de colocación y de empleo para las personas objeto de la presente Ley.

Igualmente, en las disposiciones complementarias se propone que en caso de producirse vacante producida por causal de renuncia, despido justificado, o el fallecimiento de un trabajador cuya edad se encuentre entre los 18 y 29 años, en una entidad pública, esta plaza, previo concurso público, deba ser coberturada por un beneficiario de la norma que proponemos.

También se prevé que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en la última semana del mes de abril de cada año informe al Pleno del Congreso, sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley y se faculta al Ministerio de Educación a establecer los mecanismos de acreditación y certificación de los estudiantes y egresados de los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO).

Asimismo, se establece que los procesos de convocatoria en trámite, en el estado en que se encuentren se adecúen a lo dispuesto en esta iniciativa, informando a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Con la finalidad de ampliar el universo de beneficiarios se prevé como excepción que en el supuesto de que no se presenten a la convocatoria egresados de instituciones de educación superior de nivel universitario, no universitario e incluso de los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO), podrá considerarse la participación de jóvenes que hayan culminado la educación básica regular, cumpliendo los demás requisitos que establece la presente norma.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta legislativa, no genera ningún costo adicional en temas presupuestarios ni incentivos, insertados en el sector público, beneficiando al gran sector de jóvenes comprendidos entre los 18 y 29 años de edad.

Agilizará y hará más efectivas la función primordial del Estado de proteger al

ser humano y de brindarle un ambiente adecuado de desarrollo.

Cumple los mandatos constitucionales contenidos en el inciso 2 del artículo 2 y los artículos 22 y 23 de nuestra Carta Política que establecen entre otros aspectos que todos somos iguales ante la ley, que el Estado protege y fomenta el empleo y que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado y que este promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

También con los diversos convenios asumidos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que garantizan y protegen de derechos laborales.

Asimismo, cumple con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (con una visión integral del desarrollo en el que la persona sea el centro de la toma de decisiones con la finalidad de atender los principales problemas que atraviesa el mundo), suscrito por los países miembros de Naciones Unidas y del cual el Perú es suscriptor y del que se ha obligado a cumplir para el año 2030, incluso el Estado peruano viene adoptando ya mecanismos de adecuación orientados al cumplimiento de estos objetivos, como las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, vinculados, que igualmente deben cumplirse y que además guardan absoluta correspondencia, con su petición de incorporación a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, presentada en el mes de noviembre del año 2012.

El desempleo juvenil es una problemática que afecta al mundo entero, en diversas latitudes, se viene tratando de afrontar esta situación conforme a las particularidades que presenta cada región o país. La propuesta legislativa pretende que el Estado Peruano asuma su papel, su función directriz y sea partícipe activo en el camino hacia la solución del problema.

La propuesta legislativa, propone incorporar al mercado formal laboral al joven cuyas edades fluctúan entre los 18 y 29 años de edad, a las distintas entidades del Estado, en aquellos cargos de apoyo en una unidad orgánica, oficina o área, de ahí que la exigencia de la experiencia resulte innecesaria, tanto más que, si no se abre la oportunidad del ingreso al sector público a los jóvenes, es indudable que sus oportunidades de acceso no sólo al mercado laboral, sino en particular al aparato estatal puede ser imposible

Su inserción no sólo le brinda beneficios y de alguna manera satisface su necesidad de coberturar su propia subsistencia, sino que aporta en el sostenimiento familiar y en algunos casos, los beneficios de un empleo formal alcanzan a su familia.

Esta iniciativa generará un impacto positivo y sostenido a partir de su ejecución en el:

- ✓ **Corto plazo:** permitirá otorgar espacios laborales a los jóvenes egresados de carreras Universitarias y No Universitarias, en plazas determinadas del sector público, donde no sea necesaria la experiencia laboral;

- ✓ **Mediano plazo:** permitirá lograr que jóvenes adquieran la tan ansiada experiencia laboral que les permita postular a plazas de mayor responsabilidad;
- ✓ **Largo plazo:** permitirá mejorar las condiciones económicas, además de haber iniciado un recambio generacional de la gestión pública, no solamente con personas preparadas teóricamente, sino con jóvenes profesionales capacitados y con conocimiento de campo de la gestión.

Un mínimo del 10% de los trabajadores del Sector Público, serán jóvenes de hasta 29 años, que no hayan contado con experiencia laboral en el sector público o privado, quienes no sólo adquirirán la tan ansiada experiencia laboral, sino que les permitirá alejarse del empleo informal, con un trabajo digno e inclusivo, y siempre, por supuesto, incorporando de manera indirecta a los beneficios del mercado laboral formal a sus familiares.

La propuesta beneficiará al gran sector poblacional de jóvenes comprendidos entre los 18 y 29 años de edad y sin ningún costo adicional en temas presupuestarios ni incentivos, insertados en el sector público.

A través de esta iniciativa y como ya se ha señalado, se procura que el Estado tenga una participación más directa y ejecutiva dentro de las políticas laborales juveniles, evitando otorgar incentivos al sector privado que restrinjan derechos laborales, logrando por el contrario que estos asuman con la misma responsabilidad social, la oportunidad de otorgar espacios laborales a los jóvenes del país, haciendo un simil de la acción participativa y ejecutiva del Estado.

Un aspecto importante que aporta a la aprobación de esta propuesta, es la gran posibilidad de generar el Recambio Generacional de la Gestión Pública, teniendo en cuenta que muchos jóvenes salen actualmente de las Universidades, Institutos Superiores y Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) con una formación muy importante, que requiere una pronta aplicación y ejecución en el aparato estatal, esto favorecerá enormemente la operatividad de las instituciones y fomentará el involucramiento de los trabajadores de mayor edad en tareas de actualización de conocimientos y manejo de recursos tecnológicos. Asimismo, el insertar de manera temporal a jóvenes en la Gestión Pública permitirá combinar la experiencia con el entusiasmo "juvenil", permitiendo que las entidades sean mucho más dinámicas y eficientes.

IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las políticas de Estado contenidas en el Acuerdo Nacional.

- **EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**
 - 10. Reducción de la Pobreza
 - 11. Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación
 - 14. Acceso al empleo digno y productivo.
 - 16. Fortalecimiento de la Familia, Protección y Promoción de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud
- **COMPETITIVIDAD DEL PAÍS**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- 18. Búsqueda de la Competitividad, Productividad y Formalización de la Actividad Económica
- **ESTADO EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO**
 - 24. Afirmación de un estado eficiente y transparente



MELENDEZ CELIS Fernando
FAU 20181740128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/05/2020 01:03:23-0500

Proyecto de Ley N° _____

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA CUOTA DE EMPLEO JUVENIL

El Grupo Parlamentario **ALIANZA PARA EL PROGRESO** a iniciativa de la señora Congresista, **LUSMILA PÉREZ ESPÍRITU**, en uso de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del Artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

LEY QUE ESTABLECE LA CUOTA DE EMPLEO JUVENIL

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer la cuota de empleo juvenil en las entidades del Estado, a favor de los egresados de instituciones de educación superior de nivel universitario, no universitario e incluso de los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO), cuyas edades se encuentren entre los 18 y 29 años y carezcan de experiencia laboral.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente ley es de aplicación en todas las entidades del Estado.

Artículo 3.- Cuota de empleo Juvenil

Las entidades públicas están obligadas a contratar progresivamente personas cuyas edades oscilen entre los 18 y 29 años, en una proporción no menor al 10% de la totalidad de su personal.

Artículo 4.- Cargo

El cargo al que pueden acceder los beneficiarios de la presente ley, guardan necesaria correspondencia con su perfil y el primer nivel de acceso al centro laboral, pudiendo aplicar el clasificador de cargos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Artículo 5.- Convocatoria

Previamente a toda convocatoria para cubrir plazas vacantes, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 10% a que se refiere la presente Ley, con independencia del régimen laboral al que pertenecen e informan a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Artículo 6.- Cumplimiento de la cuota de empleo juvenil

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), se encuentra a cargo de fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 7.- Sanciones por incumplimiento a la Ley

El reglamento de la presente Ley, con criterio de gradualidad establece las infracciones, el procedimiento y las sanciones por incumplimiento de la cuota de empleo juvenil.

Artículo 8.- Destino de las multas

Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo juvenil la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la destina a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para las personas objeto de la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Reglamento

El Poder Ejecutivo publica el reglamento de la presente Ley, dentro del plazo de 30 días de su entrada en vigor.

Segunda.- Vacante

En caso de producirse vacante producida por causal de renuncia, despido justificado, o el fallecimiento de un trabajador cuya edad se encuentre entre los 18 y 29 años, en una entidad pública, es cubierta, previo concurso, por otra persona cuya edad fluctúe entre los 18 y 29 años y cumpla con lo establecido en la presente Ley.

Tercera.- Informe al Congreso de la República

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en la última semana del mes de abril de cada año informa ante la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley

Cuarta.- Acreditación y certificación de los egresados de los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO)

El Ministerio de Educación establece los mecanismos de acreditación y certificación de los estudiantes y egresados de los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO).

Quinta.- Perfil y clasificador de cargos

En el supuesto de no ser aplicable el clasificador de cargos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y no contar con uno vigente, la Entidad dentro de los quince (15) días de la entrada en vigor de la presente ley y bajo responsabilidad del titular del pliego publica el perfil y el clasificador de cargos de su Institución.

Sexta.- Excepción

En el supuesto de que no se presenten a la convocatoria egresados de instituciones de educación superior de nivel universitario, no universitario e incluso de los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO), podrá considerarse la participación de jóvenes que hayan culminado la educación básica regular, cumpliendo los demás requisitos que establece la presente norma.

Séptima.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única.- Procesos de convocatoria en trámite

Los procesos de convocatoria en trámite se adecúan a lo dispuesto en la presente Ley en el estado en que se encuentren, informando a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogase las normas que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Lima, mayo de 2020

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

EL EMPLEO JUVENIL

La problemática del empleo juvenil es muy amplia y se da en todas las latitudes, data de varias décadas atrás pudiendo remontarnos hasta el año 1950, desde entonces, se ha venido incrementando. Distintos organismos internacionales vienen estudiando y proponiendo soluciones al respecto, sin embargo, esta se mantiene con distintos matices dependiendo de cada región o país. Los sectores más afectados es el de los jóvenes que comprende desde los 18 a los 29 años de edad y en número mayor el de las mujeres.

Quienes culminan sus estudios, no encuentran acceso a un trabajo estable o que le permita sentirse satisfecho, por el contrario, si bien muchas veces acceden rápidamente a un trabajo, lo logran quienes no culminaron sus estudios y por breve tiempo, generándose muchas veces un patrón que lo acompaña por toda su existencia. Cuando acceden a un empleo formal, estable, lo hace un pequeño porcentaje.

Esta situación por su tendencia al crecimiento preocupa a las naciones. El Perú, no es ajeno a ella.

Veamos como abordan esta problemática del empleo juvenil distintos organismos internacionales, para luego analizar como lo hace nuestra nación y finalmente proponer alternativas para contribuir a su solución.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El último informe de la Organización Internacional del Trabajo, “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos”, señala que, desde su anterior informe del 2017, surge una tendencia al alza relacionada a la cantidad de jóvenes “nini”¹. En el año 2016 había 259 millones de estos jóvenes, en el 2019 llegó a 267 millones, y para el 2021, podría ser de 273 millones. En términos porcentuales, se incrementó en el año 2015 fue 21,7%, mientras que al 2020 llega a 22,4%, por lo que en base a estas tendencias se considera que no se alcanzará la meta establecida por la comunidad internacional de reducir sustancialmente la tasa de jóvenes “nini” para 2020².

INICIATIVA SOLUCIONES PARA EL EMPLEO DE LOS JÓVENES S4YE

La iniciativa Soluciones para el empleo de los jóvenes (S4YE)³, en el año 2015 publicó el informe titulado Toward Solutions for Youth Employment: A 2015 Baseline

¹ El término **nini**, hace referencia a los **jóvenes** que ni estudian ni trabajan ni reciben formación

² Organización Internacional del Trabajo. Informe: Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos. 2020.

³ S4YE, es una coalición mundial de múltiples actores creada para mejorar el acceso de los jóvenes a oportunidades de trabajo. Fundada por el Grupo del Banco Mundial, el Plan

Report (Encontrar soluciones para el empleo juvenil: Informe de base 2015). El informe, señala que un tercio de los 1.800 millones de jóvenes del mundo no trabaja, no estudia ni participa en ningún programa de formación. De los mil millones de jóvenes que en la próxima década entrarán al mercado laboral, sólo el 40% encontraría empleo. La economía mundial necesitará crear 600 millones de empleos en los próximos 10 años – cinco millones al mes – únicamente para mantener el ritmo de las tasas estimadas de empleo juvenil. Revertir la crisis del empleo juvenil es una apremiante prioridad mundial y el costo socioeconómico de la inacción es alto. También señala que los jóvenes de hoy no podrán salir de la pobreza para 2030 si no tienen una forma de empleo y que únicamente la colaboración de los gobiernos y las instituciones públicas en todos los niveles hará posible alcanzar el pleno empleo de los jóvenes con eficacia, sostenibilidad y escala⁴

Matt Hobson, responsable de la coalición, señala: “Los jóvenes constituyen 40 por ciento de la población mundial – la población joven más numerosa de la historia de la humanidad – pero están desproporcionadamente afectados por el desempleo. Es un problema persistente. Alrededor de 30 por ciento de los jóvenes no trabaja, no estudia ni participa en ningún programa de formación y, en todo el mundo, la situación de las mujeres es peor. Tenemos que actuar ahora y tenemos que hacerlo juntos si queremos aprovechar las importantes oportunidades que nos ofrece esta gran población de jóvenes”.

Por su parte John Irons, Director Ejecutivo de la Fundación Rockefeller y miembro directivo de S4YE, señala: “El desempleo juvenil mundial es un creciente desafío global. Cuando los jóvenes trabajadores no logran establecer una relación con el mercado laboral, su capacidad de participar plenamente en la economía se ve profundamente afectada y su futuro social y económico amenazado”.

UNIÓN EUROPEA⁵

En el año 2013, ante la gravedad de la problemática del empleo juvenil los Estados miembros de la Unión Europea, resolvieron establecer un mecanismo amplio que les permitiera, visualizándolo como un objetivo inmediato, enfrentar el desempleo juvenil. Así se creó la Garantía Juvenil, que es un compromiso político con formato de recomendación, dirigido a los menores de veinticinco años de edad con la finalidad de otorgarles una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar su educación formal. Asimismo, evitar disminuya el potencial de crecimiento por la pérdida de capacidades, reducir la cohesión social y salidas del mercado laboral que perjudicarán la economía de la Unión Europea. Aunado a esta se establecieron otras iniciativas. En el año 2013 con la finalidad de mejorar la calidad, oferta e imagen de la

Internacional, la Fundación Internacional de la Juventud (IYF), Youth Business International (YBI), RAND, Accenture y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁴ Informe Titulado: Toward Solutions for Youth Employment: A 2015 Baseline Report (Encontrar soluciones para el empleo juvenil: S4YE. Informe de base 2015).

⁵ Consejo de la Unión Europea. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. “La Garantía Juvenil y la Iniciativa de Empleo Juvenil, situación al cabo de tres años”. 2016. Bruselas

formación de aprendices se creó la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, mientras que la Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, se asumió en el 2014, En tanto que, e Pacto Europeo para la Juventud del 2015, se sustentó en dichas iniciativas y tiene como finalidad promover la creación de asociaciones de calidad entre el mundo educativo y el empresarial.

La Alianza Europea para la Formación de Aprendices empezó a funcionar en 2013 con el objetivo de mejorar la calidad, la oferta y la imagen de la formación de aprendices en Europa. En marzo de 2014 se adoptó la Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas. El Pacto Europeo para la Juventud de 2015 se basa en estas iniciativas y promueve la creación de asociaciones de calidad entre el mundo educativo y el empresarial, destinándose importantes sumas de dinero.

El Político luxemburgues, Jean-Claude Juncker, en el año 2016, entonces Presidente de la Comisión Europea en su discurso sobre el Estado de la Unión, señala: “La Unión Europea no solo debe preservar nuestro modo de vida europeo, sino también empoderar a quienes vivan conforme a él. No puedo aceptar ni aceptaré que Europa sea y siga siendo el continente del desempleo juvenil”. Reafirmando: “Seguiremos desarrollando la Garantía Juvenil en toda Europa, mejorando la capacitación de los europeos y llegando a los jóvenes y a las regiones que más lo necesitan”

Al cabo de tres años, de su implementación, hay 1,4 millones de jóvenes desempleados menos en la Unión Europea, y el número de ninis ha disminuido con variables en los resultados en los distintos Estados miembros.

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

INFORME PANORAMA LABORAL 2019, AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE⁶

El informe define como joven a toda persona de 15 a 24 años o de 15 a 29 años y señala que la desocupación aumentó y se visualizó una menor calidad en los empleos, se debilitó la tasa de crecimiento económico regional, principalmente generado por dificultades para el comercio internacional. También se multiplicaron los reclamos en las calles por oportunidades para mejorar sus condiciones de vida y en contra de la desigualdad. Pese a que en el año 2018, la tendencia al alza de la desocupación regional había disminuido, para el 2019 habría cerrado al nivel de 8,1 %, si bien es una décima porcentual mayor a la del año 2018, se debe a una leve baja en la tasa de Brasil, que tiene un peso determinante sin ellos, el alza sería de 4 décimas porcentuales, lo que muestra una visible tendencia al alza de la desocupación en la región. Con documentación de los 14 países, al tercer trimestre de 2019, en 9 de ellos subió la tasa, en 3 se mantuvo igual y en 2 disminuyó. En el Caribe de habla inglesa al mes de septiembre tuvo una baja de la tasa de 0,7 décimas porcentuales. Se prevé que para este 2020 el crecimiento será débil, por lo que la tasa de desocupación nuevamente crecería hasta el 8,4 %, Estas tasas revelaron que en el 2019 hubo

⁶Organización Internacional del Trabajo. Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario, salario mínimo, brecha de género, estadísticas del trabajo, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe. Panorama Laboral 2019 Lima. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 152 p.

alrededor de 26 millones de personas sin empleo y para este año llegarían a más de 27 millones de personas.

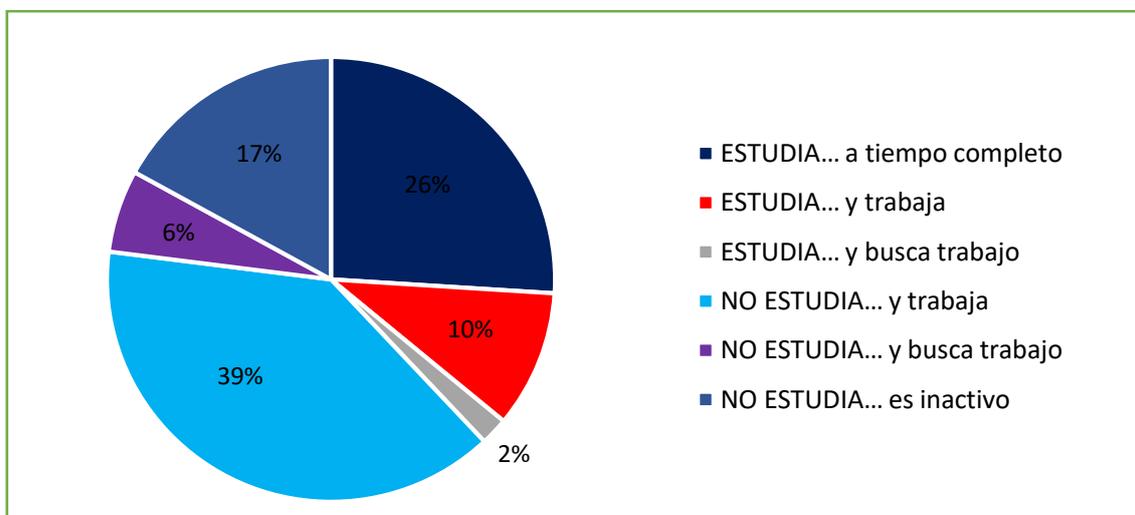
En el tercer trimestre del 2019 de los índices de trabajo formal, dos de sus indicadores tuvieron un comportamiento similar, se registró de manera permanente un menor crecimiento del empleo asalariado, y se desaceleró el empleo registrado. Mientras tanto el empleo por cuenta propia creció a un ritmo mayor, lo que indica una mayor tendencia a la informalidad.

También señala que la tasa de desocupación de los jóvenes está alrededor del 20 % en el tercer trimestre de 2019 y que desde el año 1990 en que se empezó a medirse como indicador, registra el nivel más alto. De los jóvenes que laboran más del 60 % tiene un empleo informal. Mientras que cerca del 22 % de los jóvenes de América Latina ni estudia ni trabaja.

En América Latina y el Caribe viven alrededor de 110 millones de jóvenes entre 15 y 24 años y aunque, los jóvenes en la actualidad son más educados que sus antecesores su incorporación al mercado laboral formal sigue siendo sumamente precaria, su tasa de desocupación triplica a la de los adultos. De los jóvenes que trabajan, más del 60 % tiene un empleo informal, mientras que alrededor del 22 % de los jóvenes latinoamericanos no estudia ni trabaja; situación aún más crítica tratándose de mujeres jóvenes.

En el siguiente gráfico podemos apreciar en porcentajes la situación de jóvenes cuyas edades fluctúan entre los 15 y 29 años:

GRÁFICO N° 01
AMÉRICA LATINA (19) PAÍSES: SITUACIÓN DE JÓVENES (15 a 29 años) AÑOS INVOLUCRADOS EN DISTINTAS ACTIVIDADES – EN PORCENTAJE, CIRCA 2018

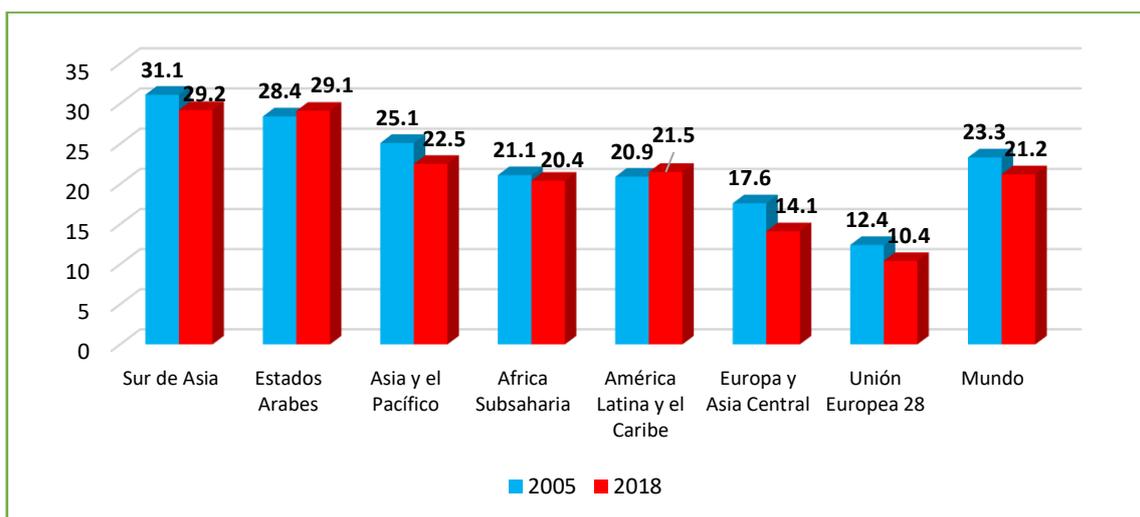


Nota: Incluye Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay, Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Colombia, Ecuador, Perú, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Belice, Guayana, Jamaica, República Dominicana.
Fuente: ILOSTAT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países. Elaboración propia.

El alto porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan, genera interés, debido a que se relaciona con la escasa acumulación de habilidades y conductas delictivas. En el

gráfico N° 2, se visualiza la estimación de que uno de cada cinco jóvenes en América Latina y el Caribe (alrededor a 23 millones de jóvenes) no realiza actividad alguna, no está ni en el sistema educativo ni el mercado laboral, siendo América Latina y El Caribe una de las pocas regiones en la que en los últimos 13 años el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan se ha incrementado.

GRÁFICO N° 02
PROPORCIÓN DE JÓVENES (15 A 24 AÑOS), QUE NO ESTUDIAN, NI TRABAJAN POR REGIÓN (2005 Y 2018)



Fuente: ILOSTAT sobre estimaciones modeladas. Elaboración propia.

En el caso de la inserción al laboral, la transición de la escuela al trabajo, no es un linea, en la que el joven que culmina sus estudios, busca y encuentra un empleo estable⁷ o siente que tiene satisfacción personal⁸. Esta etapa se caracteriza por transiciones frecuentes entre desempleo, empleo a tiempo parcial o temporal, inactividad y reingreso al sistema educativo. La etapa transición de la escuela al trabajo (ETET), es sumamente complicada para muchas personas, tanto que, puede dejar secuelas negativas⁹. La desocupación al inicio de la vida profesional, en particular la de larga duración, tendría efectos negativos en las perspectivas de empleo como en los salarios. Al igual el primer empleo puede predecir su situación laboral y su salario a futuro. Estudios revelan que en Chile sólo el 20% de quienes iniciaron vida laboral en el sector informal, en los próximo siete años pudieron acceder a un trabajo formal. En Argentina y Brasil quienes empezaron en el sector informal, tuvieron penalidades en sus ingresos que en el transcurso del tiempo fueron disminuyendo. Según datos ETET en Colombia, Perú y Brasil 5 de cada 10 jóvenes entre 15 a 29 años culminan la etapa de transición a un empleo estable o que le brida satisfacción. En Jamaica y El Salvador es de 3 de cada 10 jóvenes, en República Dominicana llega a 2 de cada 10. En tanto que, en esta última nación y Colombia tienen una mayor proporción de jóvenes que no inician su transición al empleo y en el

⁷ Trabajo estable es aquel que brinda un contrato (escrito o verbal) y posee una duración igual o mayor a 12 meses.

⁸ En base a esta definición se identifican tres etapas en el proceso de transición: (i) transición completa; (ii) en transición; y (iii) transición no iniciada

⁹ Efectos conocidos en la literatura como scarring effects

caso de las mujeres presentan probabilidades menores de completar su transición en 6 países de la región al igual que los jóvenes con menor nivel educativo, como se nota en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 01
PROPORCIÓN DE JÓVENES (15 A 29 AÑOS) SEGÚN ETAPA DE TRANSICIÓN –
EN PORCENTAJE

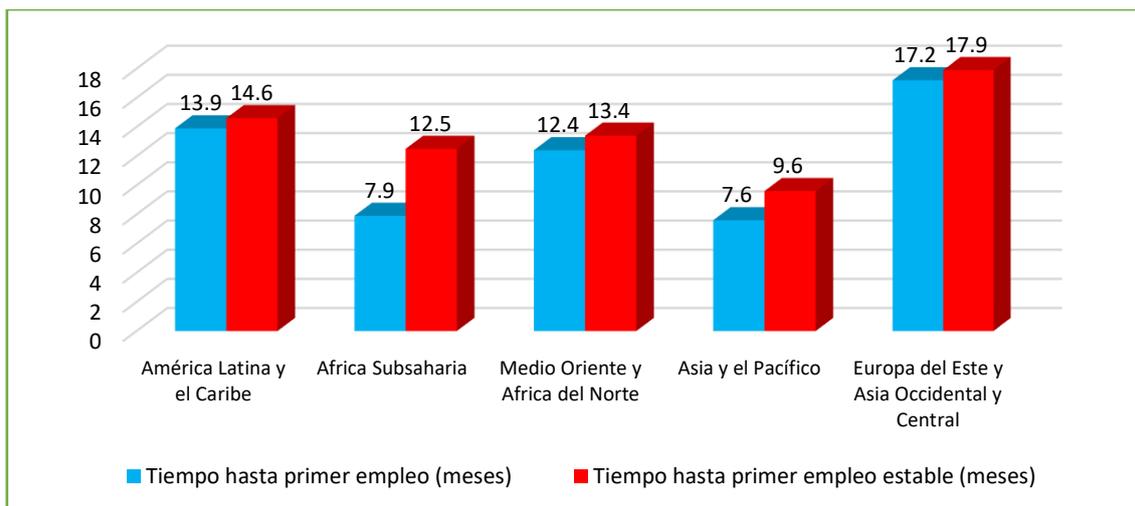
| | | Transición completa | En transición | Transición o iniciada |
|----------------------|--------------|---------------------|---------------|-----------------------|
| Brasil | Total | 51.7 | 32.3 | 16.0 |
| | Hombre | 63.6 | 23.3 | 13.1 |
| | Mujer | 39.9 | 41.2 | 19.0 |
| Colombia | Total | 49.0 | 20.8 | 29.2 |
| | Hombre | 55.0 | 15.5 | 28.5 |
| | Mujer | 43.2 | 26.1 | 29.8 |
| El Salvador | Total | 39.3 | 40.04 | 20.0 |
| | Hombre | 54.2 | 28.6 | 17.0 |
| | Mujer | 25.6 | 51.3 | 22.7 |
| Jamaica | Total | 35.5 | 41.3 | 23.2 |
| | Hombre | 41.6 | 35.5 | 22.9 |
| | Mujer | 29.3 | 47.1 | 23.5 |
| Perú | Total | 50.9 | 25.4 | 23.7 |
| | Hombre | 57.7 | 18.0 | 24.3 |
| | Mujer | 44.2 | 32.6 | 23.2 |
| República Dominicana | Total | 22.1 | 51.6 | 24.9 |
| | Hombre | 28.8 | 50.3 | 20.5 |
| | Mujer | 14.8 | 53.1 | 29.7 |

Fuente: CEPAL/OIT. 2017.

Podría estimarse que un periodo corto para la inserción laboral indicaría un mercado laboral eficiente, esto, no es tan cierto, los jóvenes que en tiempo corto ingresan al mercado están en desventaja porque no concluyeron sus estudios o empezaron un trabajo irregular, teniendo una gran probabilidad de mantenerse en este tipo de empleo durante su vida.

Se precisa que, la duración de la transición al primer empleo varía de acuerdo a la definición. En América Latina y el Caribe, sí se considera cualquier empleo, el promedio es de 13,9 meses. En el supuesto de la definición de primer empleo estable de la OIT, el promedio de transición es de 14,6 meses. En Asia Occidental y Central y Europa del Este, la transición es de 17,9 meses, al empleo estable, como vemos en el gráfico siguiente:

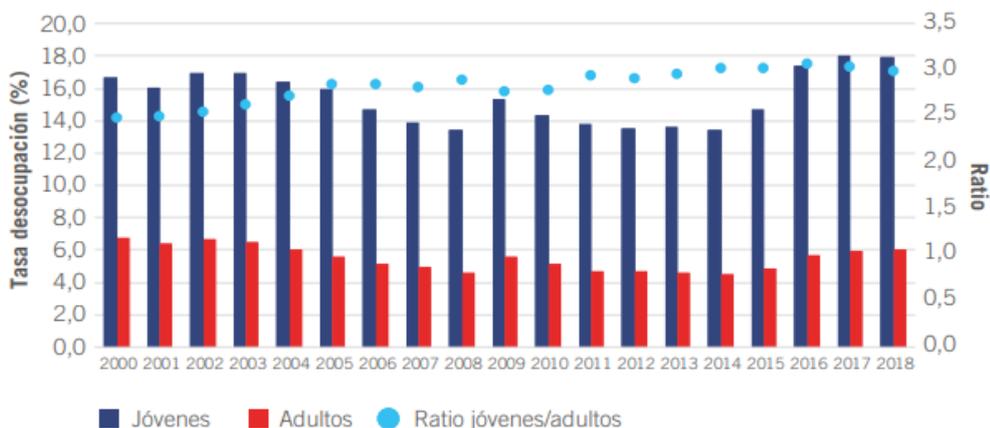
GRÁFICO N° 03
DURACIÓN DE LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO DE JÓVENES (15
A 29 AÑOS)



Fuente: OIT. 2017a.

La tasa de desocupación en los jóvenes de 15 a 24 años es muy alta, triplicando la tasa de los adultos, lo que no ha variado en las últimas décadas, constituyendo una situación de desventaja para su ingreso al mercado laboral.

GRÁFICO N° 04
TASA DE DESOCUPACIÓN JÓVENES (15 – 24 AÑOS) VERSUS ADULTOS EN AMÉRICA LÁTINA (2000-2018)



Fuente: ILOSTAT sobre estimaciones modeladas. Elaboración propia.

Luego de la crisis financiera global del año 2008, se dio una tenue recuperación de la desocupación juvenil, sin embargo, en los siguientes años siguió la tendencia al alza superando el 17 %. Notándose una mayor de probabilidad de las mujeres jóvenes respecto de los hombres, como se observa:

GRÁFICO N° 05
TASA DE DESOCUPACIÓN JÓVENES (15-24 AÑOS) POR SEXO EN AMÉRICA LATINA



Fuente: ILOSTAT sobre estimaciones modeladas. Elaboración propia.

AGENDA 2030 PARA LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE¹⁰

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), van más allá de los Objetivos de Desarrollo del Milenio que estaban dirigidos a países desarrollados, fueron aprobados en el año 2015 por los Estados Miembros de las Naciones Unidas, forman parte de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible y son un llamado universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo establecen un plan con 169 metas para alcanzar los Objetivos en 15 años.

El ODS N° 8 “Trabajo Decente Y Crecimiento Económico”, guarda absoluta correspondencia con la problemática del desempleo juvenil y tiene como finalidad promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

METAS:

- 8.1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
- 8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra
- 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros
- 8.4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas

¹⁰ Véase: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados

- 8.5. ***De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor***
- 8.6. ***8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación***
- 8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas
- 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
- 8.9. De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales
- 8.10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos
- 8.a. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio
- 8.b. ***De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo***

PERÚ

El contexto laboral juvenil es un tema que las políticas nacionales siempre han enfocado al sector privado en el marco de la responsabilidad social, como los únicos actores para solucionarlo. Es decir que el Estado ha cumplido un rol director y promotor; pero no ha asumido su rol protagónico, en que sea a partir de la oferta laboral, que los jóvenes puedan tener una oportunidad de trabajo digno, respetando sus beneficios sociales y cumpliendo las funciones como cualquier otro trabajador ya sea público o privado.

Actualmente las ofertas laborales de las Instituciones Públicas y Privadas terminan siendo de imposible acceso para los jóvenes egresados de las diferentes carreras Universitarias, No Universitarias. Técnico Productivas, ya que no cuentan con el requisito establecido en los términos de referencia, de contar con experiencia laboral mínima de “n” años en el sector público o privado.

De las normas legales sobre empleo juvenil hemos tenido experiencias negativas, como es el caso de la Ley N° 30288, llamada “Ley Pulpín”¹¹, que luego de su aprobación, fue derogada, por la gran presión social de jóvenes y población en general, indignados por una ley orientada al sector privado, que vulneraba derechos laborales de los jóvenes y otorgaba beneficios a los privados.

La presente iniciativa legislativa, se basa en el rol director y ejecutor del Estado para con los jóvenes, asumiendo el rol protagónico y generando oportunidades a un grupo poblacional que especialmente hasta los 29 años terminan siendo muy vulnerables, por la falta de experiencia laboral a pesar de contar con la formación académica, técnica o técnico productiva y son absorbidos por el trabajo informal o el abandono de pretensiones emprendedoras por falta de oportunidades.

Tomando como ejemplo la experiencia que permite otorgar oportunidades laborales a jóvenes de hasta 25 años, el Gobierno Regional de Huánuco, aprobó la Ordenanza Regional N° 70-2017.CR-GRH, que viene beneficiando con empleo juvenil temporal en el sector público, asumiendo la responsabilidad de manera directa.

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Nuestro propósito es sustentar técnica y socialmente la necesidad de implementar políticas nacionales que incentiven la inclusión social y la igualdad de oportunidades, no sólo en temas de género, sino también en oportunidades para los grupos poblacionales de diferentes edades.

Son muchas las dificultades que atraviesa el país; pero los tres niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), están obligados a diseñar políticas estratégicas que ayuden a cerrar las brechas y que generen oportunidades de potenciar el tesoro máspreciado que puede tener la sociedad: EL SER HUMANO. De ahí la necesidad de recoger las experiencias que se han venido dándose y que al final no concretaron beneficios para una población joven que representa el futuro del país.

Se diseñaron estrategias en grupos poblacionales vulnerables; pero no se ha centrado apoyos directos para el grupo de jóvenes que ven siempre indiferencia de los distintos niveles de gobierno y sienten que no tienen las oportunidades para realizarse.

Las circunstancias actuales que se aprecian en el país no garantizan que los jóvenes tengan un espacio laboral, ya que casi siempre los requisitos previos para acceder a una convocatoria establecen por lo menos de uno a tres años de experiencia laboral, para plazas de perfiles complementarios, lo que les impide participar.

El aparato laboral del sector público está integrado en una parte considerable de personal que supera los (50) cincuenta años y que requiera una inmediata incorporación de manera progresiva de nuevos cuadros, que permitan en el corto y mediano plazo ser las piezas de recambio que puedan dar sostenibilidad a las entidades y a las políticas que estas diseñen.

¹¹ Ley N° 30288, Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la Protección Social.

La denominada Ley Pulpín, se aprobó con bombos, platillos y marchas multitudinarias y se derogó posteriormente por la presión social

Los Gobiernos Locales y Gobiernos Regionales no han pasado de buenas intenciones, esfuerzos fallidos, como el impulso de Casas de la Juventud, Centros Juveniles, etc., siempre ligados a un componente de infraestructura, lo que dificulta el financiamiento de los proyectos y tener la justificación de que por falta de presupuesto no se puede intervenir generando únicamente falsas expectativas.

Finalmente, las políticas nacionales laborales destinadas a los jóvenes se han centrado en su impulso y motivación al sector privado, a partir de otorgar ciertos beneficios; pero sin construir a partir del propio Estado, oportunidades de desarrollo en cada uno de ellos, para su sostenimiento y crecimiento profesional y económico.

MARCO CONTEXTUAL DE LA POBLACIÓN JUVENIL

El Ministerio de Educación, que también lleva consigo la importante misión de conducir y orientar políticas que atiendan las necesidades de la población joven para lograr su desarrollo pleno, a través de la Secretaría Nacional de la Juventud; presenta la tercera edición del Informe Nacional de las Juventudes en el Perú que plantea una mirada amplia hacia las y los jóvenes del país para generar incidencia y diálogo en torno a los principales retos que afronta el peruano en esta etapa de su vida.

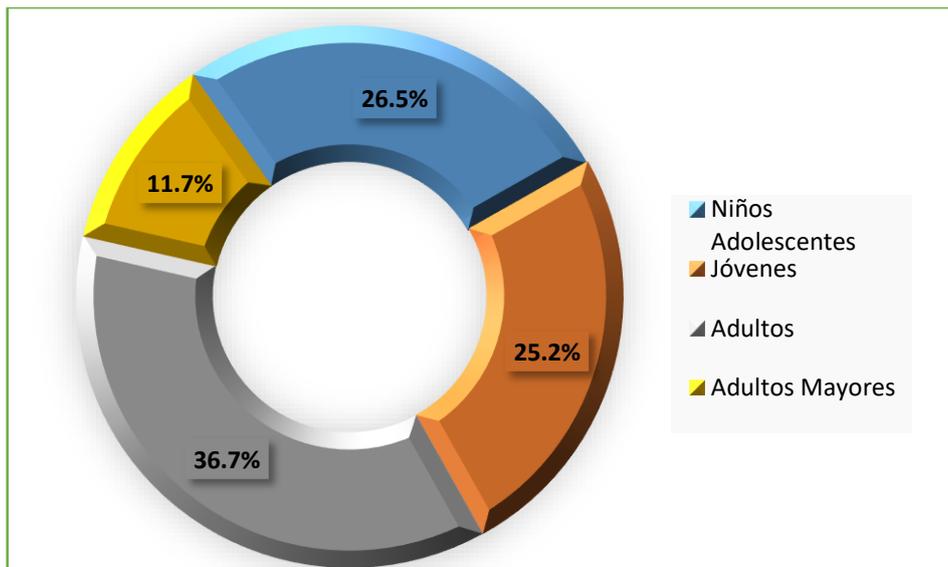
Hoy en día, en el Perú, se considera dentro de la etapa joven a la población de los 15 a los 29 años de edad, quienes representan un cuarto de la población total y la tercera parte de la población en edad de trabajar, convirtiéndose en un importante activo para alcanzar el desarrollo sostenible en el país.

Para conocer más acerca de ellos, la Secretaría Nacional de la Juventud formuló el Informe Nacional de las Juventudes en el Perú a fin de visibilizar y reconocer las diferencias y los retos a los que se enfrenta esta población. Para ello, se consideraron variables como sexo, edad, lugar de residencia, auto identificación étnica, condición de pobreza y condición de discapacidad.

POBLACIÓN JOVEN Y CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) a través del Censo en del año 2017, la población peruana es de 31 millones 237 mil 385 personas. Del total, los jóvenes que comprenden al rango de 15 a 29 años, son 7 millones 869 mil 821 personas y representan el 25.2% de la población total, es decir 1 de cada 4 peruanos es joven, el 36.7% son adultos (30 a 59 años), el 26.5% son niños y adolescentes (1 a 14 años) y 11.7% son adultos mayores que comprenden de 60 años a más.

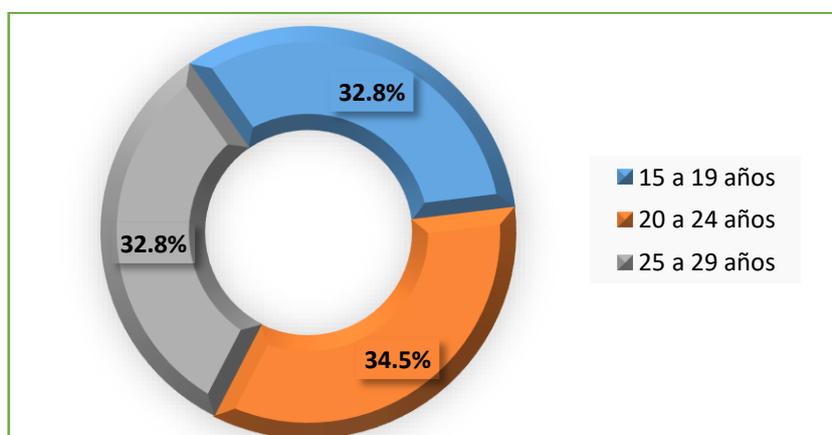
GRÁFICO N° 06 PERÚ: POBLACIÓN TOTAL, SEGÚN GRUPOS DE EDAD, 2017 (PORCENTAJE)



Fuente: INEI, Censo Nacional 2017. Elaboración propia.

Debido a que, el rango etario de 15 a 29 años es amplio y congrega diversas etapas de transición y cambio en la vida de los jóvenes, tanto a nivel laboral, como a nivel académico y social, es importante diferenciar la distribución de los jóvenes en tres grupos. Así, tenemos que, del total de jóvenes, alrededor del 32.8% se encuentran entre 15 y 19 años; el 34.5% entre los 20 y 24 años; y el 32.8% entre los 25 y 29 años.

GRÁFICO N° 07
PERÚ: POBLACIÓN JOVEN ENTRE 15 Y 29 AÑOS, SEGÚN GRUPOS DE EDAD, 2017 (PORCENTAJE)

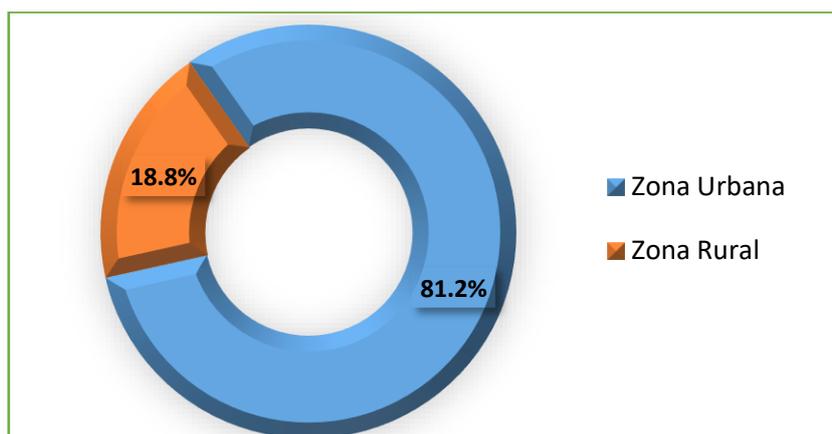


Fuente: INEI, Censo Nacional 2017. Elaboración propia.

Del total de la población joven, el 50,2% son mujeres y el 49,8% son hombres. Esta distribución entre hombres y mujeres tiene un comportamiento similar al que se encuentra en los demás grupos etarios, a nivel nacional. No obstante, la proporción de mujeres en zonas urbanas (50,5%) es ligeramente superior a la proporción de mujeres en las zonas rurales (49,1%).

La población total en zonas rurales ha disminuido de 7 millones 534 mil 804 habitantes en el año 2007, a 6 millones 606 mil 909 habitantes para el año 2017. Es decir, en 10 años la población de zonas rurales se redujo en 12,3%. Del total de jóvenes el 81,2% reside en zonas urbanas, mientras que un 18,8% habita en zonas rurales.

GRÁFICO N° 08
PERÚ: POBLACIÓN JOVEN ENTRE 15 Y 29 AÑOS, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA, 2017 (PORCENTAJE)

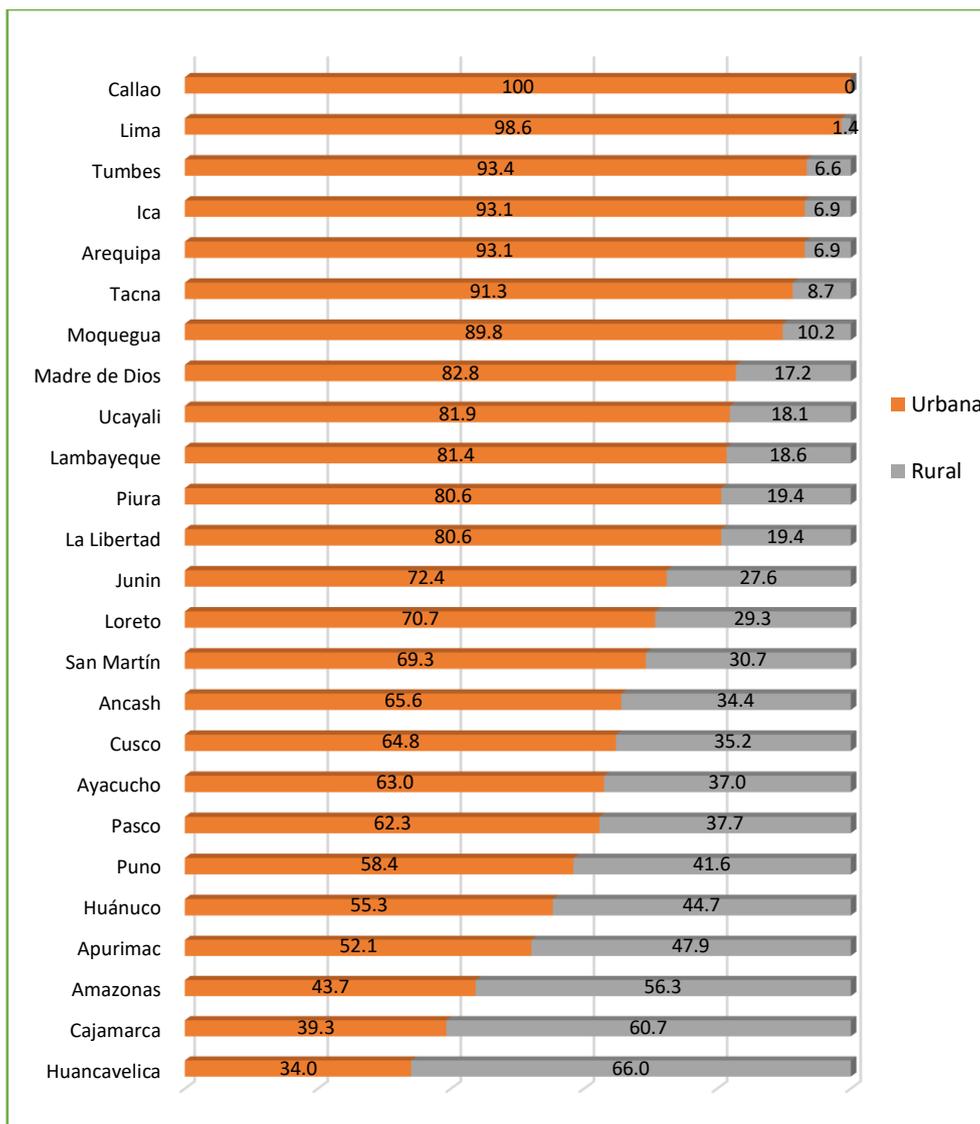


Fuente: INEI, Censo Nacional 2017. Elaboración propia.

Del total de la población peruana, el 20,5% son jóvenes que residen en zonas urbanas y 4,7% residen en zonas rurales. La mayor concentración de jóvenes se encuentra en el grupo de 20 a 24 años. No obstante, en el caso de los jóvenes rurales, el grupo de edad de 15 a 19 años es el que concentra la mayor cantidad de jóvenes. De acuerdo con lo que señalan Urrutia y Trivelli (2019), el porcentaje de la población rural disminuye a partir de los 12 años y se estabiliza a los 19. Los autores señalan que dicha tendencia se observa desde el Censo del año 2007, y se debería a los procesos migratorios protagonizados por los jóvenes; ya que buscarían mejores ofertas de educación y/o de trabajo¹².

GRÁFICO N° 09
PERÚ: POBLACIÓN JOVEN ENTRE 15 Y 29 AÑOS, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA POR DEPARTAMENTO, 2017 (PORCENTAJE)

¹² Urrutia, Carlos E. Trivelli, Carolina Entre la Migración y la Agricultura: Limitadas Opciones Laborales Para los Jóvenes Rurales en el Perú. Instituto de Estudios Peruanos. IEP. Centro Latinoamericano para el Desarrollo Local. 2019. Pág. 10



Fuente: INEI, Censo Nacional 2017. Elaboración propia.

Con relación a la distribución por departamentos, se observa que la única provincia sin jóvenes que residen en zonas rurales es el Callao; y las regiones con mayor concentración de jóvenes que viven en zonas rurales son Apurímac, Amazonas, Cajamarca y Huancavelica con 47,9%, 56,3%, 60,7% y 66,0%, respectivamente.

La población de zonas rurales registra mayor estabilidad de residencia, frente a quienes habitan en las zonas urbanas, debido a que las y los jóvenes rurales, que hace cinco años vivían en el mismo distrito donde fueron censados son el 91,7%, frente al 79% registrados en zonas urbanas.

POBREZA EN LA POBLACIÓN JOVEN

A pesar del crecimiento económico experimentado durante los últimos años, aún se registran brechas relacionadas con la distribución de riqueza. Es decir, el crecimiento económico no se traduce en mayores niveles de equidad en la población. En ese

marco, la situación de las y los jóvenes, que son aproximadamente la cuarta parte de la población nacional, también estaría marcada por dicha problemática.

CUADRO N° 02
PERÚ: INCIDENCIA DE LA POBREZA POR GRUPOS DE EDAD, DE LOS AÑOS
2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE RESPECTO DEL TOTAL DE LA
POBLACIÓN DE CADA GRUPO)

| Grupos de Edad | Años | | | | Diferencia (en puntos porcentuales) | |
|----------------|------|------|------|------|--|-----------|
| | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | 2018/2016 | 2018/2012 |
| Nacional | 25,8 | 22,7 | 20,7 | 20,5 | -0,2 | -5,3 |
| 0 a 4 | 36,7 | 33,6 | 29,2 | 31,0 | 1,8 | -5,7 |
| 5 a 9 | 37,7 | 34,2 | 30,8 | 29,7 | -1,1 | -8,0 |
| 10 a 14 | 34,9 | 32,8 | 29,6 | 30,0 | 0,4 | -4,9 |
| 15 a 19 | 26,7 | 23,4 | 22,4 | 22,4 | 0,0 | -4,3 |
| 20 a 24 | 18,3 | 16,8 | 15,4 | 15,4 | 0,0 | -2,9 |
| 25 a 29 | 20,5 | 17,8 | 16,1 | 17,2 | 1,1 | -3,3 |
| 30 a 34 | 24,7 | 21,4 | 19,1 | 20,0 | 0,9 | -4,7 |
| 35 a 39 | 26,2 | 22,3 | 22,1 | 21,2 | -0,9 | -5,0 |
| 40 a 44 | 23,7 | 20,8 | 18,6 | 20,3 | 1,7 | -3,4 |
| 45 a 49 | 18,6 | 17,1 | 15,7 | 14,6 | -1,1 | -4,0 |
| 50 a 54 | 17,2 | 15,4 | 13,6 | 13,4 | -0,2 | -3,8 |
| 55 a 59 | 17,3 | 14,8 | 13,5 | 12,2 | -1,3 | -5,1 |
| 60 a 64 | 20,7 | 14,9 | 13,9 | 13,7 | -0,2 | -7,0 |
| 65 a 69 | 21,1 | 18,8 | 17,0 | 14,2 | -2,8 | -6,9 |
| 70 a más años | 25,1 | 20,4 | 18,2 | 15,3 | -2,9 | -9,8 |

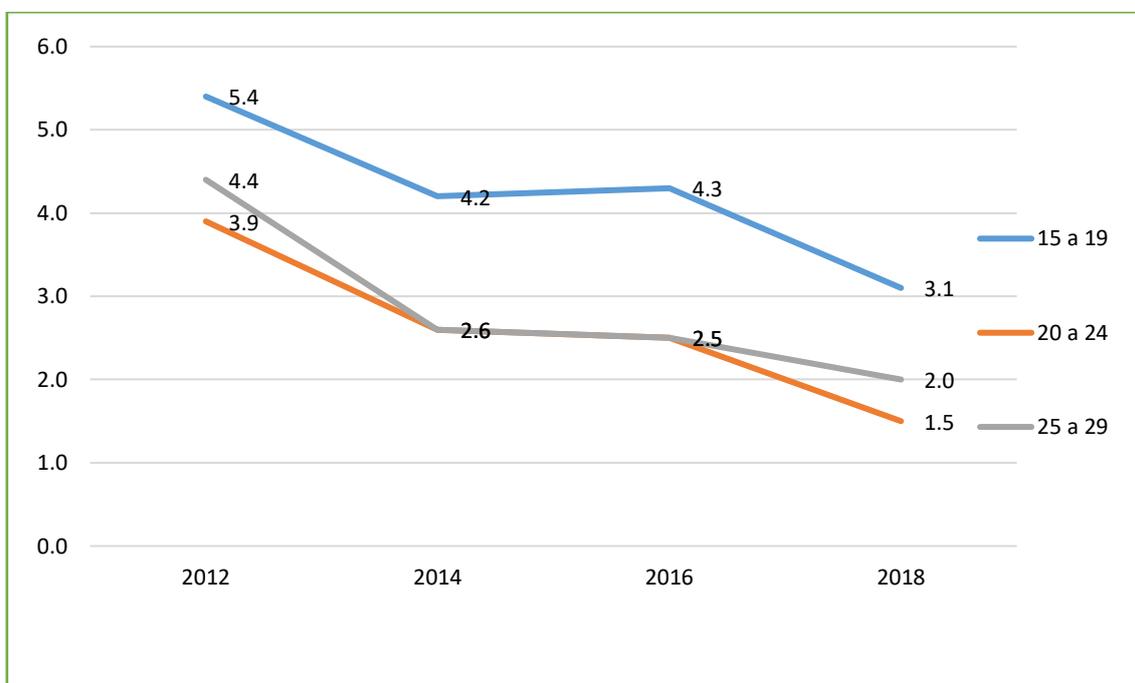
Fuente: INEI, Censo Nacional 2017. Elaboración propia.

Según el cuadro anterior, en el año 2018, la incidencia de pobreza en la población nacional es de 20,5%, lo que demuestra una disminución de alrededor de 5 puntos porcentuales en seis años.

Se observa que desde el año 2012 la población de 15 a 29 años registra la reducción de incidencia de la pobreza para todos los grupos de edad. El grupo de jóvenes que más ha reducido su porcentaje de incidencia de la pobreza es el que pertenece al rango de 15 a 19 años (-4,3%), luego el de 25 a 29 años (-3,3%); y, por último, el de 20 a 24 años (-2,9%). Pero, desde el año 2016, no registra una reducción e incluso, en el grupo de 25 a 29 años, se observa un incremento de un punto porcentual, en relación al año 2016.

Respecto a la incidencia de la pobreza extrema, esta se redujo para todos los grupos de edad. En el grupo de 15 a 19 años, que presenta lo niveles más altos de pobreza extrema, se pasó de 5,4% a 3,1% en un período de siete años. Por su parte, en los grupos de edad de 20 a 24 años y de 25 a 29 años, pasó de 3,9% a 1,5% y de 4,4% a 2%, respectivamente.

GRÁFICO N° 10
PERÚ: INCIDENCIA DE LA POBREZA EXTREMA EN LA POBLACIÓN JOVEN DE 15 A 19 AÑOS DE EDAD, SEGÚN GRUPOS DE EDAD, DE LOS AÑOS 2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2018. Elaboración propia.

CUADRO N° 03
PERÚ: INCIDENCIA DE LA POBREZA EN LA POBLACIÓN JOVEN DE 15 A 29 AÑOS DE EDAD, SEGÚN DEPARTAMENTO, DE LOS AÑOS 2002, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE RESPECTO DEL TOTAL DE POBLACIÓN DE CADA GRUPO)

| Departamento | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Nacional | 22,4 | 19,7 | 18,6 | 18,6 |
| Cajamarca | 51,0 | 49,6 | 47,8 | 40,3 |
| Huancavelica | 40,9 | 47,3 | 39,8 | 34,1 |
| Amazonas | 39,1 | 42,3 | 38,7 | 30,2 |
| Ayacucho | 48,1 | 26,2 | 34,4 | 37,9 |
| Puno | 25,0 | 36,1 | 33,3 | 35,3 |
| Apurímac | 50,0 | 34,5 | 32,0 | 29,9 |
| Pasco | 36,7 | 29,6 | 30,1 | 35,5 |
| Loreto | 36,0 | 34,0 | 29,8 | 30,5 |
| Huánuco | 41,7 | 25,3 | 29,0 | 24,7 |
| Piura | 30,7 | 25,1 | 26,8 | 24,6 |
| La Libertad | 27,5 | 18,3 | 22,0 | 17,3 |

| | | | | |
|---------------|------|------|------|------|
| Ancash | 25,7 | 23,9 | 18,3 | 16,5 |
| San Martín | 24,2 | 13,9 | 23,9 | 23,3 |
| Cusco | 16,3 | 24,0 | 13,9 | 18,5 |
| Lambayeque | 22,0 | 24,0 | 14,8 | 10,9 |
| Tacna | 11,0 | 11,1 | 14,5 | 11,0 |
| Junín | 21,4 | 14,7 | 13,4 | 16,8 |
| Ucayali | 9,0 | 9,4 | 11,3 | 8,6 |
| Tumbes | 10,7 | 13,8 | 10,9 | 10,4 |
| Lima* | 12,9 | 11,2 | 10,0 | 12,9 |
| Moquegua | 7,4 | 9,7 | 9,5 | 6,5 |
| Arequipa | 10,0 | 6,5 | 7,6 | 5,7 |
| Madre de Dios | 2,0 | 5,4 | 6,9 | 2,4 |
| Ica | 5,9 | 3,2 | 2,7 | 3,0 |

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, de los años 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

Con relación a la incidencia de la pobreza en la población joven, por departamento, Cajamarca registra 40.3% la mayor población joven en condición de pobreza. Asimismo, los departamentos de Ayacucho, Puno y Huancavelica cuentan con altos niveles de incidencia de pobreza, alcanzando el 37,9%, el 35,3% y el 34,1%, respectivamente. Y los departamentos con niveles de pobreza más bajos son Moquegua, Arequipa, Ica y Madre de Dios, con porcentajes de 6,5%, 5,7%, 3% y 2,4%, respectivamente.

EN CONCLUSIONES PODEMOS AFIRMAR LO SIGUIENTE:

- ✓ De acuerdo con la información del Censo del año 2017, reportado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la población peruana se conforma por un total de 31 millones 237 mil 385 personas. Del total, los jóvenes que comprenden al rango de 15 a 29 años, son 7 millones 869 mil 821 personas y representan el 25,2% de la población total.
- ✓ Las oportunidades de empleo, opciones de estudio y disponibilidad de servicios básicos, empuja a las personas jóvenes a abandonar la vida en la zona rural y migrar a las ciudades, el 81,2% de personas jóvenes reside en la zona urbana.
- ✓ La pobreza alcanza a un 16% de personas jóvenes y la pobreza extrema a un 3%, encontrándose diferencias acentuadas entre los jóvenes que residen en zonas urbanas y los de zonas rurales.

LEY 30288 - LEY QUE PROMUEVE EL ACCESO DE JÓVENES AL MERCADO LABORAL Y A LA PROTECCIÓN SOCIAL

ANÁLISIS DE LA LEY

También conocida como “Ley Pulpín”, fue un intento para abrir espacios laborales a los jóvenes comprendidos en edades de 18 a 24 años, buscando mejorar la empleabilidad y promover la contratación de jóvenes desempleados, para poder tener oportunidades en el mercado laboral.

Buscó la inserción laboral de jóvenes en las instituciones privadas, dando incentivos a aquellas pequeñas empresas que los incorporen en sus planillas y permitan inclusive que se puedan contratar a jóvenes con educación secundaria completa, secundaria incompleta, técnica y universitaria.

Se tomó esta iniciativa en base a alguna información como la de la Organización Internacional del Trabajo, que indicaba que el índice de desempleo entre 18 a 25 años es de 18% y que el Perú es el segundo país con menor tasa de desempleo juvenil en Latinoamérica con el 8.9% de desempleo, por lo que debía erradicarse la informalidad.

La Ley contemplaba ciertos beneficios: en que los jóvenes contratados bajo este régimen tendrían el derecho a un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta equivalente al monto gastado en la capacitación, que no exceda del 2% de la planilla anual de los trabajadores y que el Estado asumiría el costo del seguro social de los jóvenes correspondientes al primer año solo en micro y pequeñas empresas.

Luego de su aprobación surgieron opiniones divergentes, unas a favor y otras en contra, tornándose en un momento más en un tema eminentemente político que técnico.

Para una mejor apreciación citaremos lo vertido en el Diario el Comercio, sobre aspectos a favor y en contra de Jorge Toyama, abogado laboralista del estudio Miranda & Amado¹³.

VENTAJAS DE LA LEY 30288

- ✓ El balance de la norma es positivo, pues busca **promover el empleo en jóvenes sin experiencia laboral**, con estudios secundarios, técnicos o superiores completos o trancos, y que no puedan acogerse a otras modalidades de contratación, como las formativas prácticas preprofesionales y profesionales
- ✓ Es más, a comparación de estas dos últimas, el experto señala que la ventaja de este nuevo **régimen laboral para jóvenes** radica en ofrecer una contratación bajo planilla -en la que no se enmarcan las prácticas, que tampoco dan CTS ni seguro social- a través de la cual se entrega una indemnización en caso el trabajador sufra un accidente o fallezca. También contempla el pago de horas extras.
- ✓ "Creo que es positivo el balance de esta norma. Lo que busca es promover la contratación de jóvenes en planilla. Hoy día los jóvenes son los más desempleados en el Perú, suman casi el doble de los desempleados en el Perú, con 13%. Además, son los más subempleados del país [...] **Uno de cada tres jóvenes que egresa de secundaria estudia y los otros dos trabajan directamente**, lamentablemente”.

DESVENTAJAS DE LA LEY 30288

- ✓ Evidentemente, Toyama reconoció que la mayor desventaja es la reducción de los beneficios laborales vigentes. Además, si se compara el número de horas que deberá laborar (un máximo de 48 horas) estas son superiores a la de un joven sujeto a la modalidad de prácticas, que usualmente perciben una remuneración mínima vital. Es decir, trabajará más por un menor sueldo. Ni que decir de los que laboran en un régimen general

¹³ Véase: <https://elcomercio.pe/economia/peru/regimen-laboral-juvenil-conoce-ventajas-desventajas-181818-noticia/>

Se realizaron múltiples análisis de los diferentes sectores, lo que conllevó a la comparación de los beneficios entre el régimen laboral general, que se encuentra vigente y por el cual los trabajadores del Perú se rigen y al régimen juvenil propuesto a través de esta ley, siendo que los resultados a primera vista ilustraban mejor las diferencias, que terminaron por generar una protesta de los mismos jóvenes y de los líderes nacionales, algunos motivados por el análisis consiente y otros por la necesidad de generar un espacio político que permitiera ganar simpatizantes juveniles.

La apreciación final, era que los jóvenes trabajarían las mismas horas sin recibir los mismos beneficios, lo cual dejaba de ser una ley que otorgaba ciertas posibilidades de inserción laboral, sino que se dejaba abierta la posibilidad de que favorecía el abuso por parte de los empleadores, es decir, mano de obra joven y barata y beneficios tributarios para los empleadores.

CUADRO N° 04 DIFERENCIA DE LOS BENEFICIOS LABORALES ENTRE EL RÉGIMEN GENERAL Y JUVENIL

| Régimen | Régimen General | Régimen Juvenil |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| Planillas | ✓ | ✓ |
| Seguro de Salud | ✓ | ✓ |
| Seguro de Pensiones* | ✓ | ✓ |
| CTS | ✓ | ✗ |
| Gratificaciones | ✓ | ✗ |
| Asignación Familiar | ✓ | ✗ |
| Seguro de Vida | ✓ | ✗ |
| Utilidades | ✓ | ✗ |
| Crédito fiscal por capacitación | ✗ | ✓ |
| Vacaciones | 30 días | 15 días |

El análisis que se dio en su momento, la presión popular y las observaciones realizadas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que indicaba que la reducción de beneficios no garantizaba la disminución de la informalidad culminó con la derogación de la ley el 26 de enero de 2015.

SITUACIÓN ACTUAL DEL DESEMPLEO JUVENIL

El acceso a un empleo de calidad, que permita que los jóvenes tengan la capacidad de estar protegidos y solventar sus necesidades a nivel material, es una cuestión fundamental para su desarrollo. En línea con lo que se sostiene a lo largo del texto, el origen social constituye un factor que puede reflejar desigualdades laborales.

ACCESO AL EMPLEO

Si bien no existe un consenso sobre la definición de la Población en Edad de Trabajar (PET), se considera que es la mano de obra potencial de determinada sociedad. En América Latina cada país establece los límites siguiendo como pauta las características del mercado de trabajo de sus contextos. En el Perú, se toma como punto de partida la edad mínima para considerar a ese sector de la población como aquella con capacidad de realizar funciones productivas.

En ese sentido, en el Perú se tiene establecido que la edad mínima para trabajar es 14 años, tomando en consideración lo estipulado en el Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la edad mínima (INEI, 2014). Es así que la PET en el Perú es aquella población de 14 años a más, que representa a la gran masa de población activa (ocupada y desocupada) y población no activa. De acuerdo con los datos de la Enaho del año 2018, los jóvenes representan el 34.1% de la PET en el país.

La PET se divide a la vez en la PEA, tanto ocupada como desocupada, y en la Población Económicamente Inactiva (PEI); se define a la PEA Joven como aquella población de 15 a 29 años que se encuentra laborando o buscando un puesto de trabajo. En este sentido, para el año 2018, del total de la población joven, el 60.8% pertenece a la PEA y el 39.2% a la PEI.

Asimismo, la distribución por género de la PEA joven es de 55,5% hombres y 44,5% mujeres. En contraparte, la distribución por género de la PEI es de 41,9% de hombres y 58,1% de mujeres. Cabe mencionar que, del total de la PEA joven, el 79.8% se encuentra en zonas urbanas y el 20,2% en zonas rurales.

Del grupo de jóvenes que se encuentra en el rango de edad de 15 a 19 años, el 39,3% pertenece a la PEA; de los que se encuentran en el rango de 20 a 24, el 68% y de los que se encuentran en el rango de 25 a 29 años el 81,3%. También se observa en cada rango de edad que el mayor porcentaje de la PEA se encuentra en el grupo de hombres.

CUADRO N° 05
PERÚ: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO, EN EL AÑO 2018 (PORCENTAJE)

| Edad por Grupos | | Sexo | | Total |
|-----------------|-----------------------------------|--------|-------|-------|
| | | Hombre | Mujer | |
| De 15 a 19 años | Población Económicamente Activa | 43,3 | 35,4 | 39,3 |
| | Población Económicamente Inactiva | 56,7 | 64,6 | 60,7 |
| De 20 a 24 años | Población Económicamente Activa | 74,7 | 61,3 | 68,0 |
| | Población Económicamente Inactiva | 25,3 | 38,7 | 32,0 |
| De 25 a 29 años | Población Económicamente Activa | 90,5 | 71,7 | 81,3 |

| | | | | |
|--------------|-----------------------------------|------|------|------|
| | Población Económicamente Inactiva | 9,5 | 28,3 | 18,7 |
| Total | Población Económicamente Activa | 67,3 | 54,3 | 60,8 |
| | Población Económicamente Inactiva | 32,7 | 45,7 | 39,2 |

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, año 2018. Elaboración propia.

Existe un porcentaje significativo de jóvenes pertenecientes a la PEA (60,8%), y la mayor parte de ellos se encuentra actualmente desarrollando alguna ocupación, siendo que el 91,3% de la PEA joven está ocupada y el 8,7% desocupada.

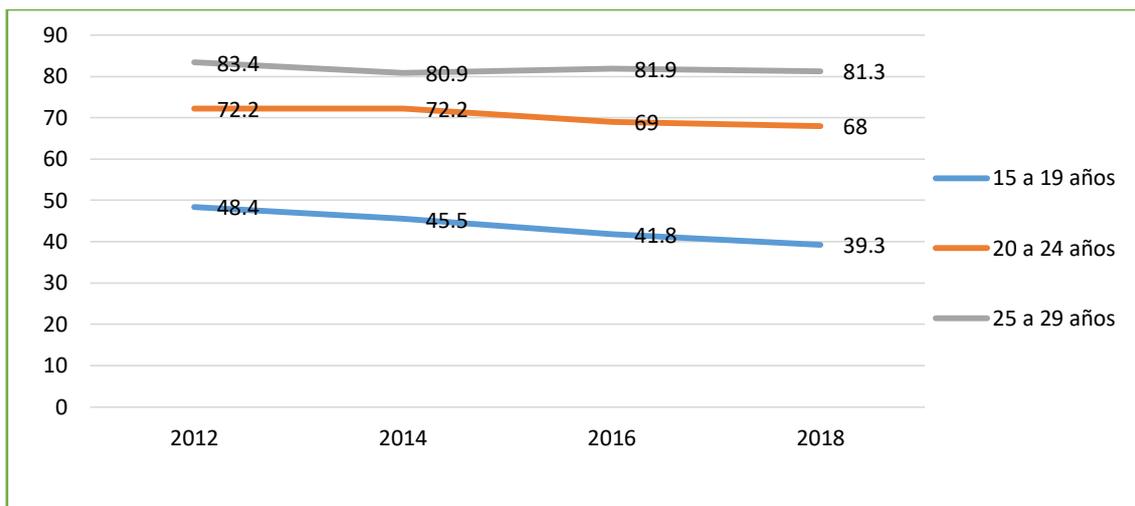
Respecto a la PEA ocupada y desocupada, en el caso de las poblaciones urbanas y rurales, no se encuentran mayores diferencias. Ya que alrededor del 90% de la PEA joven, tanto en zonas urbanas como rurales se encuentra ocupada. No obstante, se encuentra una diferencia por género; ya que, de la PEA ocupada el 44% son mujeres y el 56% son hombres.

Con relación a la PEA y al nivel educativo, se observa que el 50,1% de la PEA joven ocupada tiene estudios secundarios, el 18,9% superior no universitaria y 22,4% estudios superiores universitarios. Mientras un 12,6% de la PEA joven que tiene educación superior universitaria está desocupada y el 7,3% de la PEA joven con educación superior no universitaria está desocupada. En el grupo de jóvenes de 25 a 29 años, se encuentra que el 27% de la PEA ocupada tiene educación universitaria y el 49,5% de la PEA no ocupada tiene educación universitaria.

La tasa de actividad de la población joven, es decir de ocupados y desocupados respecto del total de la población en edad de trabajar, nos ofrece una aproximación al tamaño relativo del total de personas que se encuentran trabajando y de las que no trabajan pero se encuentran buscando un puesto de trabajo.

La **tasa de actividad** para los jóvenes pertenecientes a los grupos de edad de 20 a 24 años fue 68% y para los de 25 a 29 años fue 81,3%. En el grupo de 15 a 19 años se ha experimentado una caída más pronunciada, ya que pasó de 48,4% a 39,3% entre el año 2012 y el año 2018. El siguiente gráfico muestra lo mencionado.

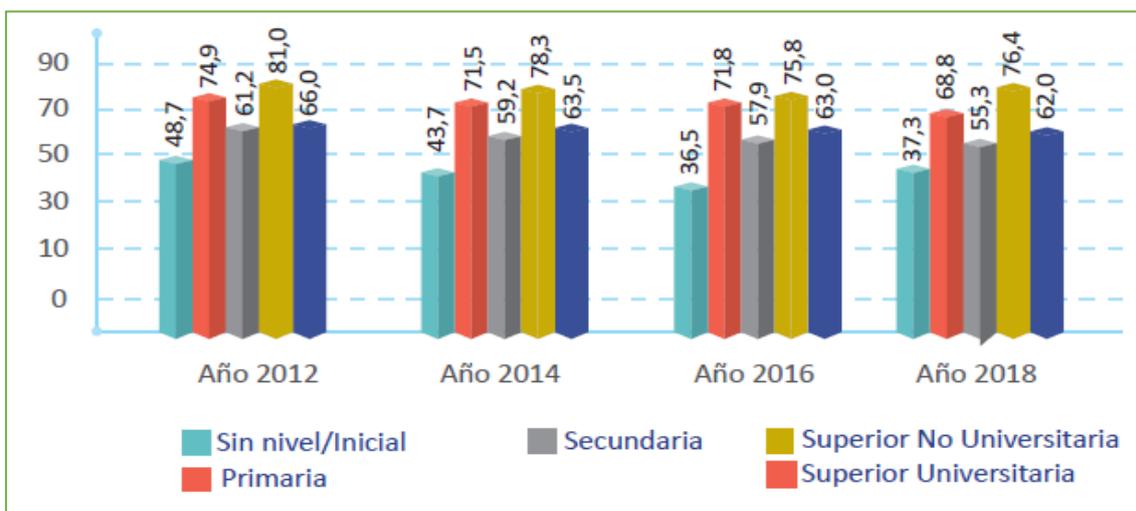
GRÁFICO N° 11
PERÚ: TASA DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN JOVEN SEGÚN GRUPO DE
EDAD, 2012, 2014 2016 Y 2018. (PORCENTAJE)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

Respecto del descenso que se registra desde el año 2012, para el grupo de edad de 15 a 19 años, este podría deberse a que los jóvenes permanecen más tiempo en el sistema educativo, tanto en secundaria como en el nivel superior, antes de acceder al primer empleo. En relación con la tasa de actividad y el nivel educativo se encuentra que la tasa de actividad más elevada la tienen los jóvenes con educación superior no universitaria con 76.4%. También se puede observar que la tasa de actividad de la población con primaria como su nivel educativo, es el segundo grupo con la tasa de actividad más alta.

GRÁFICO N° 12
PERÚ: TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, DE LOS AÑOS 2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE)



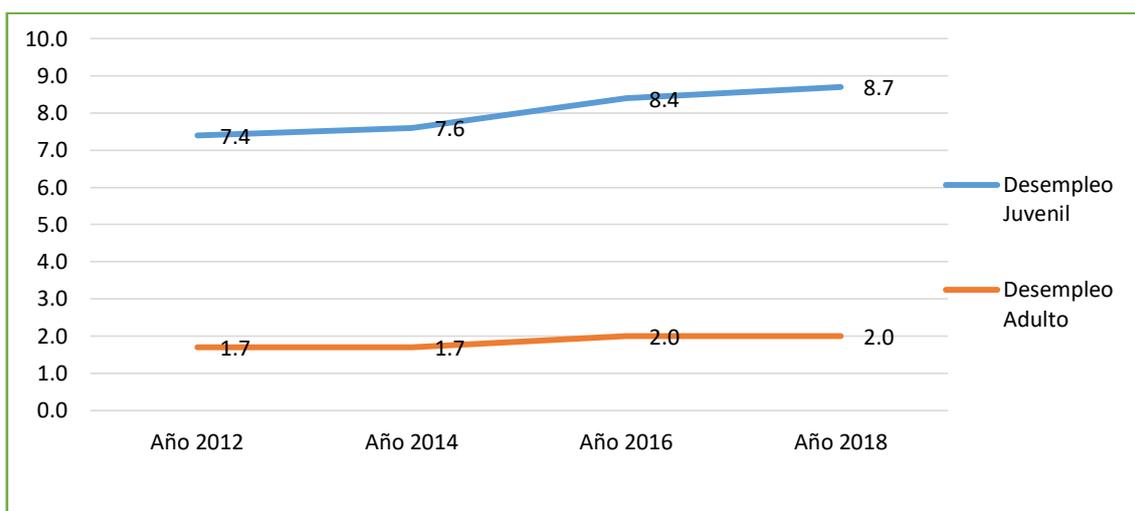
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

La **tasa de desempleo** de la población joven es un indicador que busca dar cuenta del total de personas que no tienen empleo, mide el nivel de desocupación en relación con la población activa. En otras palabras, es la parte de la población que estando en

edad, condiciones y disposición de trabajar (población activa), no tiene puesto de trabajo.

Como se observa en el siguiente gráfico, la tasa de desempleo de la población joven representa el 8,7% al año 2018, mientras que para la población adulta (de 30 a 59 años) es de 2%. En esta última, se muestra que el porcentaje del año 2018 registra poca variación respecto al del año 2012, mientras que para la población joven se observa un aumento de más de un punto porcentual respecto al año 2012.

GRÁFICO N° 13
PERÚ: TASA DE DESEMPLEO DE LA POBLACIÓN JOVEN Y ADULTA, DE LOS AÑOS 2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

LOS JÓVENES Y EL BUEN EMPLEO

Si bien se han observado los indicadores respecto al acceso al empleo, como señalan Franco y Ñopo (2018)¹⁴, es importante indicar que estar ocupado no garantiza estar adecuadamente empleado.

Franco y Ñopo señalan que al dividir la PEA entre ocupados y desocupados se invisibiliza la categoría del “mal empleo”. Es decir, los jóvenes ocupados no necesariamente cuentan con un “buen empleo”. Así, proponen tres dimensiones a tomar en cuenta para conocer si los jóvenes acceden o no a un buen empleo: el subempleo por horas, el subempleo por ingresos y los beneficios más allá del salario¹⁵.

¹⁴ Franco Ana Paula y Ñopo Hugo Ñopo. Ser Joven en el Perú. Educación y Trabajo. Perú – 2018. GRADE Grupo de Análisis para el Desarrollo. OXFAM. Primera Edición Julio 2018. Página 10

¹⁵ Op. Cit.

De acuerdo con resultados presentados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para el periodo 2012 - 2018, se observan incrementos conservadores: si bien la cantidad de empleo adecuado se ha incrementado en casi millón y medio de puestos de personas, la proporción respecto al total de ocupados pasó de 56.4% en el año 2012 a 59.7% en el año 2018.

El **subempleo por horas**, consiste en un trabajador cuya jornada laboral es de 35 horas o más a la semana, y desea trabajar más horas. Como se puede observar en la siguiente tabla, la tasa de subempleo por horas para la población joven es similar a la tasa de toda la PEA¹⁶.

CUADRO N° 06
PERÚ: TASA DE DESEMPLEO SEGÚN NIVEL DE POBREZA, DE LOS AÑOS 2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE)

| CONCEPTO | Total PEA (14 a más años) | | | | PEA Joven (15 a 29 años) |
|--------------------------------|---------------------------|------|------|------|--------------------------|
| | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | 2018 |
| Tasa de desempleo | 3,7 | 3,7 | 4,2 | 3,7 | 8,7 |
| Tasa de subempleo por horas | 4,3 | 3,3 | 2,9 | 2,8 | 3,0 |
| Tasa de subempleo por ingresos | 43,8 | 43,0 | 42,0 | 42,4 | 45,1 |
| Tasa de empleo adecuado | 48,1 | 50,0 | 50,9 | 51,1 | 43,2 |

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

En relación con la dimensión del **subempleo por ingresos**, da cuenta de un trabajador que realiza su jornada laboral completa pero que percibe un salario menor al sueldo mínimo. La tasa de subempleo por ingresos en jóvenes para el año 2018 es de 45,1%, alrededor de 3 puntos por encima de la tasa nacional¹⁷.

Datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0) revelan que, en el año 2007, un trabajador joven con estudios universitarios completos ganaba mensualmente S/ 1,800.00 más que un egresado de la secundaria. Hoy esa diferencia, el denominado retorno por escolaridad, ha caído a S/ 1,267.00. Yomada, Lavado y Oviedo señalan que, el efecto “de la calidad universitaria sobre el retorno representa el 40% de la brecha existente entre el salario promedio de un egresado de una universidad de

¹⁶ Loc. Cit

¹⁷ Ibídem. Pág.12

mayor calidad en comparación con un egresado de una universidad de menor calidad”¹⁸.

El salario promedio de los jóvenes no pobres se encuentran anclado al salario mínimo vital, esto se entiende al considerar que la mayoría seguramente se encuentra iniciando su vida profesional y el salario mínimo define los salarios base. Sin embargo, especial preocupación presenta los jóvenes pobres, que en el año 2006 presentaban una brecha de alrededor de 200 soles respecto a sus pares no pobres, en el año 2016 se calculó en 500 soles¹⁹.

El bajo nivel de salario, el desempeño y el subempleo son aspectos críticos para el desarrollo futuro de los jóvenes, pues;

Primero: porque los empleadores perciben un empleo de mala calidad como señal de baja productividad, estigmatizándose al joven como “mal trabajador”.

Segundo, en los primeros empleos se adquieren habilidades técnicas y socioemocionales claves para conseguir empleos futuros; los empleos de mala calidad no las fomentan.

Tercero, esta cicatriz modifica las expectativas laborales de jóvenes y produce pérdida de confianza en su propia productividad. Consistentemente, se encuentra que tener un mal empleo cuando se es joven impacta de manera negativa en la calidad del empleo cuando se es adulto²⁰.

Una tercera dimensión referida a los beneficios, más allá del salario, hace referencia a la categoría de informalidad. La categoría de informalidad responde a una medida imprecisa, ya que no recoge la tenencia o no de beneficios laborales. “Un trabajador con seguro de salud, pensiones y CTS, pero sin vacaciones, sería informal; y un trabajador sin ninguno de estos beneficios también sería informal”, por lo que es importante observar los beneficios que existen. Por este motivo, si bien se retoma la categoría de informalidad, se complementará con el acceso a beneficios laborales, tales como el seguro de salud y el contrato de trabajo²¹.

En relación con esta dimensión, se observa que la mayor cantidad de jóvenes ocupados para el año 2018 cuentan con empleos informales. Si bien esto también sucede en la población adulta (30 a 59 años) y adulto mayor (de 60 a más), el porcentaje de jóvenes en empleos informales es de casi 80%. En el gráfico siguiente se muestra el tipo de empleo que tienen los jóvenes por grupos de edad.

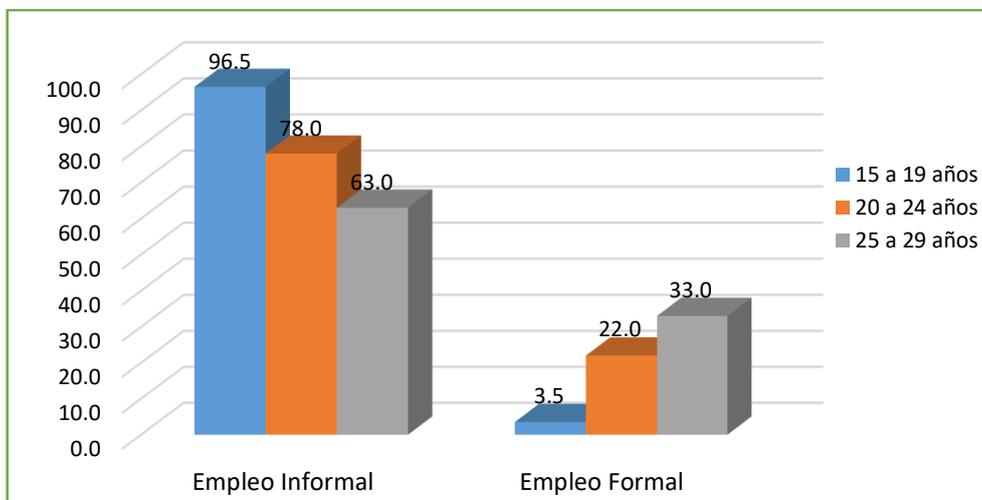
¹⁸ Yamada, G.; Lavado, P. y Oviedo, N. (2016). “Valor de la información en educación superior y efecto de la calidad universitaria en remuneraciones en el Perú”. Documento de Trabajo No. 57, Asociación Peruana de Economía.

¹⁹ Op. Cit.

²⁰ Loc. Cit página 38

²¹ Ibídem

GRÁFICO N° 14
PERÚ: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) JOVEN OCUPADA POR TIPO DE TRABAJO Y GRUPO ETARIO, EN EL AÑO 2018 (PORCENTAJE)

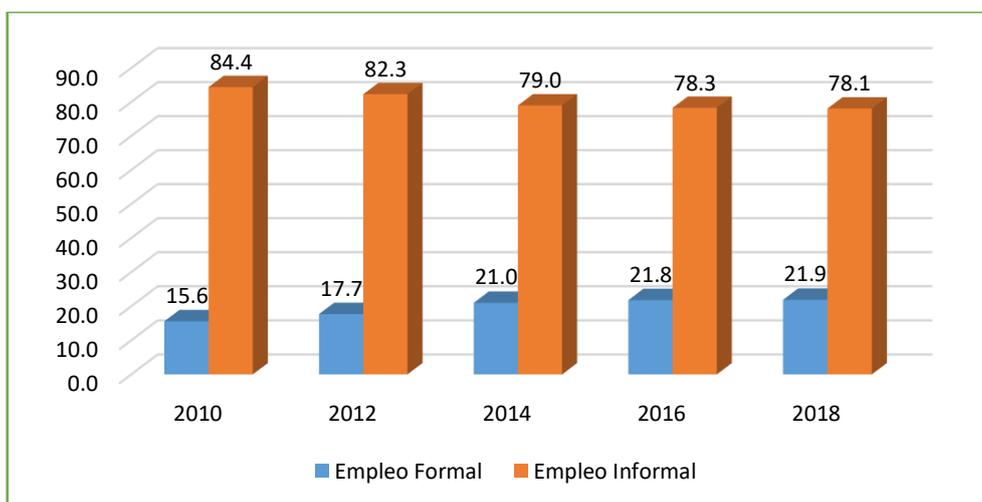


Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, en el año 2018. Elaboración propia.

El 67% de la PEA ocupada de 25 a 29 años trabaja en un empleo informal. El 78% de la población de 20 a 24 años lo hace, y el 96,5% de la población de 15 a 19 años. Es decir, si bien con el paso de los años la posibilidad de conseguir un empleo formal es mayor, aún la informalidad en los empleos a los que acceden los jóvenes es alto.

En relación con la **tasa de empleo formal**, que consiste en poseer un vínculo laboral sujeto a la legislación laboral, fiscal y de la seguridad social, desde el año 2010, en la población joven se experimentó un aumento de más de 5 puntos porcentuales; mientras que la tasa de empleo informal disminuyó en el mismo periodo de tiempo.

GRÁFICO N° 15
PERÚ: TASA DE EMPLEO FORMAL E INFORMAL DE LA POBLACIÓN JOVEN, DE LOS AÑOS 2010, 2012, 2014, 2016 Y 2018 (PORCENTAJE)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, de los años 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018. Elaboración propia.

Mientras mayor sea el nivel educativo de los jóvenes la tasa de empleo formal se incrementa.

Así, las tasas de empleo formal para los jóvenes con educación superior universitaria y no universitaria representan el 37% y 36,5% respectivamente. Por su parte, los jóvenes que no tienen ningún nivel educativo y los que solo tienen como nivel educativo la primaria tienen tasas de empleo informal sumamente elevadas, de 99,3% y 95% respectivamente.

La siguiente tabla muestra la relación entre la calidad de empleo y el nivel educativo de los jóvenes para el año 2018.

CUADRO N° 07
PERÚ: TASA DE EMPLEO FORMAL E INFORMAL DE LA POBLACIÓN JOVEN
SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, EN EL AÑO 2018 (PORCENTAJE)

| Ocupación Principal | | Nivel Educativo | | | | | Total |
|---------------------|----------|-----------------|--------------|--------------|---------------------------|------------------------|--------------|
| | | Inicial | Primaria | Secundaria | Superior no Universitaria | Superior Universitaria | |
| Empleo | Informal | 99,3 | 95,0 | 87,5 | 63,5 | 63,0 | 78,1 |
| | Formal | 0,7 | 5,0 | 12,5 | 36,5 | 37,0 | 21,9 |
| Total | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, en el año 2018. Elaboración propia.

Respecto a los jóvenes ocupados en situación dependiente que tienen o no contrato, se observa que a nivel nacional el número de jóvenes ocupados dependientes, en el año 2018, representa aproximadamente un 68% del total de jóvenes ocupados en situación dependiente.

Revisando los datos por grupos de edad, para la población dependiente con contrato o no, se encuentra que para el rango de edad de 15 a 19 años el porcentaje de jóvenes ocupados dependientes sin contrato es de 93,5%; mientras que, en el grupo de 20 a 24 años representan el 62,1% y en el grupo de 25 a 29 años son el 49,3%.

Esta información, revela que los jóvenes de menor edad son los que están altamente expuestos a los empleos sin contrato.

CUADRO N° 08
PERÚ: POBLACIÓN JOVEN ENTRE 15 Y 29 AÑOS DE EDAD OCUPADA
DEPENDIENTE SIN CONTRATO DE TRABAJO Y CON CONTRATO, SEGÚN
CARACTERÍSTICAS, EN EL AÑO 2018 (PORCENTAJE)

| Características Seleccionada | | Con Contrato | Sin Contrato | Total |
|------------------------------|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Sexo | Hombre | 33,8 | 66,2 | 100,0 |
| | Mujer | 30,5 | 69,5 | 100,0 |
| | Total | 32,2 | 67,8 | 100,0 |
| Edades quinquenales | De 15 a 19 años | 6,5 | 93,5 | 100,0 |
| | De 20 a 24 años | 37,9 | 62,1 | 100,0 |
| | De 25 a 29 años | 50,7 | 49,3 | 100,0 |
| | Total | 32,2 | 67,8 | 100,0 |
| Nivel educativo | Sin nivel/Inicial | 0,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Primaria | 9,2 | 90,8 | 100,0 |
| | Secundaria | 17,6 | 82,4 | 100,0 |
| | Superior no universitaria | 52,8 | 47,2 | 100,0 |
| | Superior universitaria | 58,2 | 41,8 | 100,0 |
| | Total | 32,2 | 67,8 | 100,0 |

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, en el año 2018. Elaboración propia.

EN CONCLUSIONES PODEMOS AFIRMAR LO SIGUIENTE:

- ✓ Toda la población joven se encuentra dentro de la población en edad de trabajar (PET), sin embargo sólo el 61% se encuentran en condición de actividad, es decir empleados o buscando un empleo. La tasa de desempleo joven en los últimos años, muestra un ligero incremento, llegando al 2018 a un 8,7%, tasa cuatro veces mayor que en la población adulta.
- ✓ La mayoría de la población joven ocupada cuenta con un empleo precario o de mala calidad: 80% con empleo informal, 3% trabajando menos de 35 horas semanales (subempleo por horas), y 45,1% ganando un monto menor al ingreso mínimo (subempleo por ingreso), en consecuencia, jóvenes sin contrato, sin seguridad social y sin aportes a un fondo de pensiones.
- ✓ Existe un 17,7% de jóvenes que no se encuentra trabajando pero tampoco estudiando. Es decir, no capitalizan ni credenciales educativas, ni capacidades laborales; lo cual puede traer consecuencias en el ingreso al mercado laboral.

CONVOCATORIAS LABORALES ACTUALES EN EL SECTOR PÚBLICO

De la revisión del portal electrónico de los Gobiernos Locales, Regionales y Nacionales, puede determinarse que uno de los motivos de la falta de oportunidades laborales para jóvenes, son los requisitos de experiencia laboral que solicitan en las convocatorias para cargos de poco nivel de responsabilidad, especialmente en el sector público,. Este requisito termina siendo una barrera importante para que jóvenes profesionales o técnicos en las distintas modalidades puedan postular.



PERÚ

Ministerio de Economía y Finanzas

Secretaría General

Oficina General de Administración

Oficina de Recursos Humanos

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES*

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

PROCESO CAS N° 053-2020-EF/43.02

I. GENERALIDADES

1. **Objeto de la Convocatoria:** Contratar los servicios de **ASISTENTE EN TESORERÍA**.
2. **Posiciones:** (01) Una.
3. **Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante:** Oficina General de Administración – Oficina de Finanzas.
4. **Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación:** Oficina de Recursos Humanos.
5. **Base Legal:**
 - a. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
 - b. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificatorias, que regula el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.
 - c. Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
 - d. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General.
 - e. Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal correspondiente y sus normas complementarias.
 - f. Resolución Directoral N° 259-2019-EF/43.01.
 - g. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2010-SERVIR/PE y sus modificatorias, que establece disposiciones para la realización de los procesos de selección en las entidades de la administración pública.
 - h. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0312-2017-SERVIR/PE) que Formalizan aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP”
 - i. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0313-2017-SERVIR/PE, que aprueba la “Guía metodológica para el diseño de perfiles de puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
 - j. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0330-2017-SERVIR/PE.
 - k. Decreto Legislativo N° 1401-2018 y su reglamento, aprobado con el Decreto Supremo 083-2019-PCM.
 - l. Demás disposiciones que regulen el Contrato Administrativo de Servicios.

II. PERFIL DEL PUESTO

| REQUISITOS | DETALLE |
|--|---|
| Formación académica, Grado académico y/o Nivel de estudio | - Egresado universitario en Economía, Contabilidad o Administración. (**) |
| Conocimientos | - Cursos del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF SP), Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y Gestión Pública o afines (20 horas acumuladas). - Conocimiento en Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), Sistemas Nacionales de Tesorería, contabilidad gubernamental o presupuesto o afines. (***) - Conocimientos de Ofimática: Procesador de Textos nivel básico, Hoja de cálculo nivel básico y Programa de presentaciones nivel básico. (**) |
| Experiencia General y Específica | - Un (01) año de experiencia general, en el Sector Público o Privado. - Un (01) año de experiencia en el puesto, en la función o la materia, en el Sector Público o Sector Privado - Experiencia mínima como Auxiliar o Asistente en el Sector Público o Privado. |
| Requisitos Adicionales | - No aplica. |
| Habilidades o Competencias | - Atención, dinamismo, iniciativa y orden. |

(*) Es de carácter obligatorio la presentación del Certificado de Estudios o Diploma para la acreditación de la formación académica o nivel de estudios requeridos en el perfil de puesto.

(**) No necesita documentación sustentadora, toda vez que será evaluado en la Etapa de Prueba de Conocimientos y/o Entrevista Personal. Asimismo, los conocimientos institucionales, ética, cultura o similares serán evaluados en las etapas en mención.

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar:

1. Participar y colaborar en las actividades de los procesos técnicos de tesorería, a fin de controlar el ingreso y salida de fondos y de documentos valorados, cartas fianzas, garantías y otros valores a favor de la Unidad Ejecutora: Administración General.
2. Participar en las actividades de recepción de dinero y registro en el SIAF por la devolución de fondos por pagos indebidos, saldos no utilizados por comisiones de servicios y su reversión al Tesoro Público.
3. Colaborar con el giro y su registro en el SIAF de las obligaciones de pago: O/C, O/S, planillas, notas de compromiso.
4. Recoger, sistematizar y registrar la información en asuntos de tesorería para la elaboración de normativas, informes técnicos, reportes, entre otros documentos.
5. Participar en las propuestas de mejoras oportunas a la ejecución de los procesos técnicos de tesorería de la Unidad Ejecutora: Administración General.
6. Otras funciones que le asigne el/la, Director/a de la Oficina de Finanzas, relacionadas a la misión del puesto.

Como ejemplo podemos apreciar la **Convocatoria CAS N° 053-2020-EF/43.02**, del **Ministerio de Economía y Finanzas**, el cual convoca a concurso de un ASISTENTE EN TESORERÍA, para la Oficina General de Administración - Oficina de Finanzas:

En esta convocatoria se observa lo siguiente:

- ✓ Un (01) año de experiencia general, en el Sector Público o Privado.
- ✓ Un (01) año de experiencia en el puesto, en la función o la materia, en el Sector Público o Sector Privado.
- ✓ Experiencia mínima como Auxiliar o Asistente en el Sector Público o Privado.
- ✓ Egresado universitario en Economía, Contabilidad o Administración.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar.

Al respecto, salta una interrogantes: ¿es de vital importancia solicitar un (01) año de experiencia laboral en el Sector Público o Privado para las funciones que va desempeñar?

Es evidente que esa plaza podría ser convocada de una manera más abierta y permitiendo la posibilidad de que personas jóvenes sin experiencia puedan postular, ya que para desarrollar la mayoría de las funciones no necesita experiencia laboral.

Otro ejemplo lo encontramos en la **Convocatoria CAS N° 011-2020-CAS-MIMP**, del **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**, el cual convoca a concurso de un ASISTENTE EN EVALUACIÓN, para la Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas:

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES
PROCESO CAS N° 11-2020-CAS-MIMP

I. Generalidades

1. Objeto de la convocatoria

Se requiere la contratación de un(a) Asistente en Evaluación

2. Área, Unidad Orgánica u Órgano Solicitante

Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas

3. Área encargada de realizar el proceso de contratación

Oficina General de Recursos Humanos

4. Base legal

Ley N° 29849 que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos

a. laborales.

b. Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

c. Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

d. Las demás disposiciones que regulen el Contrato Administrativo de Servicios.

II. Perfil del puesto

| REQUISITOS | DETALLE |
|--|--|
| Experiencia* | Un año en el sector público y/o privado. 6 meses en temas relacionados a seguimiento y/o evaluación. Experiencia en el nivel mínimo, ya sea en el sector público y/o privado: Auxiliar o asistente |
| Competencias | Proactividad e integridad. Capacidad analítica y escucha activa Comportamiento guiado por valores y principios éticos. Buena redacción. |
| Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios** | Bachiller en Economía o afines |
| Cursos y/o estudios de especialización*** | Cursos y/o diplomados vinculados a la Econometría aplicada |
| Conocimientos | Metodología para la investigación social. Manejo y análisis de bases de datos. Seguimiento y evaluación de Programas Presupuestales. Hojas de cálculo (Excel, OpenCalc, etc.) a nivel Intermedio Programa de presentaciones (Power Point, Prezi, etc.) a nivel Intermedio SPSS, STATA y/o R nivel Intermedio Python y/o Matlab nivel Básico Ingles a nivel intermedio |
| Otros | Declaración Jurada señalando No haber sido sentenciado/a por Violencia Familiar y/o Sexual. |

Para el caso de SECIGRA, se considerará como experiencia laboral únicamente el tiempo transcurrido después de haber egresado de la carrera profesional correspondiente. para tal efecto el candidato deberá presentar la constancia de egresado y el Certificado de SECIGRA Derecho otorgado por la Dirección de Promoción de Justicia de la Dirección General de Justicia y Cultos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.* Fuente: Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH.

En atención al Artículo N° 9 del Decreto Legislativo N° 1401, el cual indica que "Únicamente para efectos del acceso al sector público, se podrá validar el último año de prácticas pre profesionales desarrolladas en el marco de la presente norma, como experiencia profesional" (debidamente acreditado).

*El tiempo de experiencia laboral será contabilizado desde el egreso de la formación académica correspondiente por lo cual el postulante deberá presentar la constancia de egresado validado por la autoridad y/o ente competente, en la presente convocatoria. En caso contrario se contabilizará desde la fecha indicada en el documento de la formación académica que requiera el perfil (diploma de bachiller, diploma de título profesional o título técnico superior).

** La habilitación será exigida al momento de la suscripción del Contrato.

*** Programa de especialización y/o diplomado deben tener no menos de 90 horas de capacitación. Los programas de especialización pueden ser desde 80 horas, si son organizados por el ente rector correspondiente.

III. Características del puesto y/o cargo

Principales funciones a desarrollar:

- Participar en el proceso de diseño e implementación de la Estrategia de Evaluaciones a políticas nacionales, programas presupuestales orientados a resultados, programas presupuestales institucionales del Sector, a fin de promover la generación y uso de sus alcances y recomendaciones en la toma de decisiones institucional.
- Apoyar en la búsqueda de evidencias y construcción de bancos de evidencias según temáticas del MIMP a fin de promover el uso de resultados del seguimiento y evaluación en la mejora de políticas nacionales, programas presupuestales orientados a resultados, programas presupuestales institucionales entre otros del Sector.
- Apoyar en la construcción de diseños metodológicos de investigación para el seguimiento y evaluación y acompañamiento técnico de evaluaciones internas y externas a políticas nacionales, programas presupuestales orientados a resultados, programas presupuestales institucionales entre otros del Sector, a fin de garantizar la rigurosidad de las evaluaciones y el aprovechamiento de las mismas.
- Apoyar el proceso de recojo y generación de información sobre los indicadores de políticas nacionales, programas presupuestales orientados a resultados, programas presupuestales institucionales entre otros del sector, a fin de generar reportes de evaluación.
- Participar en la elaboración de productos comunicacionales sobre evaluaciones realizadas en el Sector a fin de contribuir a la transparencia institucional respecto a los logros alcanzados.
- Acompañar en el diseño y elaboración de la Matriz Anual de Evaluaciones a las políticas nacionales, programas presupuestales orientados a resultados, programas presupuestales institucionales, entre otros del Sector, a fin de implementar las acciones de evaluación.

B- Otras que le asigne el/la director/a de la Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas.

En esta convocatoria se observa lo siguiente:

- ✓ Un año en el Sector Público o Privado.
- ✓ Seis meses en temas relacionados a seguimiento y/o evaluación.
- ✓ Experiencia en el nivel mínimo, ya sea en el sector público y/o privado: Auxiliar o asistente.
- ✓ Bachiller en Economía o afines.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar.

También vemos la misma exigencia en la **Convocatoria CAS N° 030-2020-GRL**, del **Gobierno Regional de Lima**, para cubrir la plaza de (1) TÉCNICO EN TURISMO, para la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo:



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

“Año de la Universalización De la Salud”

PROCESO CAS N° 030-2020-GRL

**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE UN
(1) TECNICO EN TURISMO PARA LA DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y
TURISMO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

I. GENERALIDADES

1. Objeto de la Convocatoria

Contratar los servicios de un (01) Técnico en Turismo para la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional de Lima

2. Dependencia, unidad Orgánica y/o área solicitante

Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo

3. Dependencia, encargada de realizar el proceso de contratación

Oficina de Recursos Humanos

4. Base Legal

- a) Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- b) Reglamento del Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM
- c) Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR-PE que aprueba el Anexo N° 1 de la “Guía Metodológica para el Diseño de Puestos para Entidades Públicas aplicable a regímenes distintos de la Ley 30057 Ley de Servicio Civil”
- d) Directiva N° 001-2011-GRL-GGR Directiva para la Contratación Control del Personal Contratado en el Gobierno Regional de Lima bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS
- e) Las demás disposiciones que resulten aplicable y complementarias

II. PERFIL DEL PUESTO

| REQUISITOS | DETALLE |
|--|---|
| Formación académica, grado académico y/o nivel de estudios | Egresado en Turismo y Hotelería, Derecho, y/o Afines |
| Cursos y/o Programas de Especialización | Normatividad Turística y/o Derecho Administrativo |
| Experiencia | Experiencia laboral general mínima de un (01) año Experiencia laboral específica en el sector público de un (01) año en labores relacionadas al turismo y/o normatividad turística |
| Conocimientos para el puesto y/o cargo | Gestión Pública, normatividad turística |

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar

- Apoyar en el desarrollo de actividades dirigidas a mejorar los estándares del servicio turístico
- Apoyo en la elaboración de programas de normatividad turística
- Apoyo en coordinaciones con gobiernos locales referidos a normatividad turística
- Apoyo en elaboración de planes de normatividad y ESMMA
- Apoyo en la atención de consultas y realización de informes que sean requeridos a la Dirección referidos a la normatividad turística
- Otras funciones que sean asignados por el Director de Comercio Exterior y Turismo

En esta convocatoria se observa lo siguiente:

- ✓ Experiencia laboral general mínima de un (01) año.
- ✓ Experiencia laboral específica en el sector público de un (01) año en labores relacionadas al turismo y/o normatividad turística.
- ✓ Egresado en Turismo y Hotelería, Derecho, y/o Afines.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar.

Otro ejemplo podemos apreciar en la **Convocatoria CAS N° 008-2020-GRA**, del **Gobierno Regional de Arequipa**, para cubrir la plaza de (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO, para la Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social:



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA



**BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN
CAS N° 008-2020-GRA**

**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE
(01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO**

I. GENERALIDADES:

1. Objeto de la convocatoria:

Contratar los servicios de “UN (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO” para la Sub Gerencia de Comunidades Campesinas y Pueblos Originarios.

2. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante:

Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social.

3. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación:

El proceso de selección del personal requerido, estará a cargo de un Comité Evaluador, conformado de acuerdo a lo establecido en la Directiva N°001-2012-GRA/OPDI, denominada “Lineamientos Para La Aplicación del Régimen Especial de Contratación Administrativa De Servicios en el Gobierno Regional de Arequipa”, aprobada por Resolución Ejecutiva Regional N°151-2012-GRA/PR de fecha 05 de marzo de 2012.

4. Base legal:

- Decreto de Urgencia N° 014-2019- que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2020.
- Decreto Legislativo N°1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N°075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N°065-2011-PCM, que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°107-2011SERVIR/PE de fecha 13 de setiembre de 2011, que aprueba las “Reglas y lineamientos a que deben sujetarse las entidades públicas para adecuar los instrumentos internos conforme a los cuales ejercen el poder disciplinario sobre los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057”.
- Directiva N°001- 2012-GRA/OPDI, denominada “Lineamientos para la Aplicación del Régimen Especial de Contrataciones Administrativa de Servicio en el Gobierno Regional de Arequipa”, aprobada por Resolución Ejecutiva Regional N°151-2012-GRA/PR de fecha 05 de marzo de 2012.
- Las demás disposiciones que resulten aplicables al Contrato Administrativo de Servicios.

II. PUESTO A CONVOCAR:

1. UN (01) PUESTO - ASISTENTE ADMINISTRATIVO

• **PERFIL DEL PUESTO:**

| REQUISITOS | DETALLE |
|---|--|
| a) Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral mayor a (04) cuatro años en la Entidad Pública. • Experiencia laboral en el área al cual postula. |
| b) Competencias | <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad emocional • Trabajo a presión • Disponibilidad Inmediata • Flexibilidad • Alta tolerancia a la frustración • Adecuadas relaciones interpersonales • Comunicación asertiva • Trabajo en equipo • Capacidad de organización, planificación y liderazgo |
| c) Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios | <ul style="list-style-type: none"> • Estudios superiores en la carrera profesional y/o Bachiller de Psicología y carreras afines. |

| | |
|---|---|
| d) Cursos y/o estudios de especialización | <ul style="list-style-type: none"> Diplomado, Curso y/o Taller en Gobernabilidad, desarrollo y conflictos sociales. |
| e) Conocimientos para el puesto y/o cargo | <ul style="list-style-type: none"> Conocimientos y/o experiencia como Asistente Administrativo, preferentemente en el área al cual postula. |
| f) Requisitos para el puesto y/o cargo: mínimos o indispensables y deseables. | <p>Obligatorios:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los requisitos indicados en los literales a), c), d) y e). <p>Deseables:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ninguno |

• CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

| PRINCIPALES FUNCIONES A DESARROLLAR: |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Planificar y supervisar acciones de promoción, desarrollo, asistencia y protección social a las comunidades campesinas y poblaciones vulnerables. Formular propuestas de programas y proyectos de promoción y desarrollo de las comunidades campesinas y pueblos originarios. Revisar los expedientes sometidos a su consideración, emitiendo los informes técnicos correspondientes. Proporcionar asesoramiento en el campo de su especialidad. Formular y/o apoyar en la elaboración de documentos técnicos normativos de la Sub Gerencia. Participar en la conformación de grupos técnicos que se conformen en la promoción y desarrollo de las comunidades campesinas y otras que le sean encomendadas materia de su especialidad. Las demás funciones que le sean asignadas por el Sub Gerente de Comunidades Campesinas y Pueblos Originarios. |

En esta convocatoria notamos:

- ✓ Experiencia laboral mayor a (04) cuatro años en la Entidad Pública.
- ✓ Experiencia laboral en el área al cual postula.
- ✓ Estudios superiores en la carrera profesional y/o Bachiller de Psicología y carreras afines.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar.

Igualmente en la **Convocatoria CAS N° 25-2020-MPHCO**, de la **Municipalidad Provincial de Huánuco**, para cubrir la plaza de (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO, para la Gerencia de Recursos Humanos:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO

“Año de la Universalización de la Salud”

CONVOCATORIA 2020 –III. CONCURSO CAS 25-2020-MPHCO.

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE UN (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO PARA LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO.



I. GENERALIDADES

1. Entidad convocante:
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO, con domicilio legal en el Jr. General Prado N° 750 – Huánuco.
2. Objeto de la Convocatoria
Contratar, bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057, los servicios de un (01) Asistente Administrativo para la Gerencia de Recursos Humanos en el ámbito del Distrito, Provincia, Departamento de Huánuco del ámbito territorial de la Municipalidad Provincial de Huánuco a la necesidad de servicios para la Gerencia de Recursos Humanos mediante INFORME N°429-2019-MPHCO-GRH.
3. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante.
Gerencia de Recursos Humanos.
4. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación.
La conducción del proceso de selección en todas sus etapas, estará a cargo del Comisión Permanente para concurso CAS en función al servicio convocado, integrado por tres (03) miembros, según Resolución Gerencial N°010-2019-MPHCO-GM.
5. Base Legal
 - a) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias.
 - b) Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
 - c) Resolución de Alcaldía N° 834-2017-MPHCO/A, que aprueba la Directiva N° 005-2017-MPHCO. “Procedimiento para la contratación Administrativa de Servicios de Personal” CAS.
 - d) Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.



II. PERFIL DEL PUESTO Y PRINCIPALES FUNCIONES A DESARROLLAR.

Nombre del Servicio (01) UN ASISTENTE ADMINISTRATIVO.

Dirección u Oficina/Unidad orgánica: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR

Contribuir a la implementación del Sistema de la Gestión de Recursos Humanos.

FUNCIONES PRINCIPALES

| | |
|----|---|
| 1. | Proyectar actas de reincorporación y dar el trámite correspondiente posterior. |
| 2. | Asistencia Técnica en la elaboración de Directivas. |
| 3. | Asistencia Técnica en documentos de Gestión. |
| 4. | Asistencia Técnica en la elaboración y control interno de documentos de administración y gestión. |



| | |
|----|--|
| 5. | Asistencia en actividades relacionadas al tránsito de la Ley del Servicio civil. |
| 6. | Asistir al Gerente de Recursos Humanos. |
| 7. | Otras funciones q le asigne el jefe inmediato. |

REQUISITOS DE LA PERSONA PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD

| | |
|--|---|
| Formación Académica: | Bachiller en Administración, Contabilidad, Derecho y/o Afines. |
| Experiencia General | Experiencia laboral mínima de un (01) año en la Administración Pública y/o Privada. |
| Experiencia Específica | Experiencia mínima de seis (06) meses en la Administración Pública con conocimientos relacionados en Recursos Humanos. |
| Conocimientos y/o Capacitaciones: | <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones relacionadas a la gestión pública y temas relacionados a recursos humanos. • Conocimientos en Ofimática. |
| Competencias: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso y responsabilidad. ▪ Vocación de servicio. ▪ Adaptabilidad - flexibilidad. ▪ Orientación a resultados. ▪ Iniciativa. ▪ Trabajo en equipo. |

Observamos:

- ✓ Experiencia laboral mínima de un (01) años en la Administración Pública y/o Privada.
- ✓ Experiencia laboral mínima de seis (06) meses en la Administración Pública con conocimientos relacionados a Recursos Humanos.
- ✓ Bachiller de Contabilidad, Administración, Derechos y/o Afines.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar.

En la **Convocatoria CAS N° 003-2020-MPLP**, de la **Municipalidad Provincial de Leoncio Prado**, para cubrir la plaza de (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO, para la Procuraduría Pública Municipal:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
Alameda Perú N° 525 - Teléfono: 562058 - Telefax: 562351
www.municipalidadtingomaria.gob.pe
Tingo Maria - Perú

PROCESO CAS N° 003-2020-MPLP
PRIMERA CONVOCATORIA

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE:
ASISTENTE ADMINISTRATIVO

I. GENERALIDADES

1. Objeto de la convocatoria
Contratar los servicios de UN (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO

2. Dependencia, unidad orgánica y/o área solicitante
PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL

3. Dependencia encargada de realizar el proceso de contratación

SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

4. Base legal

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley N° 27972 ley Orgánica de Municipalidades
- c) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- d) Decreto de Urgencia N° 014-2019 que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2020.
- e) Ley 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (vigente en parte).
- f) Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto N° 1440.
- g) Las demás disposiciones que regulen el Contrato Administrativo de Servicios.

II. PERFIL DEL PUESTO

| REQUISITOS | DETALLE |
|---|--|
| Experiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Dos (02) años de experiencia en el sector público y/o privado desempeñándose e funciones similares. |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> • Orientación a resultados. • Organización y Planificación. • Capacidad de análisis y síntesis, trabajo en equipo. |
| Formación Académica, grado académico y/o nivel de estudios | <ul style="list-style-type: none"> • Grado académico de Bachiller. |
| Cursos y/o estudios de especialización | <ul style="list-style-type: none"> • Ofimática intermedia • Ley de Contrataciones con el Estado • Gestión Pública. |
| Conocimientos para el puesto y/o cargo: | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de ortografía, técnicas de archivo, trámite documentario o gestión administrativo. • Conocimiento de Computación, nivel básico. • Ofimática nivel básico. |

III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO Y/O CARGO

Principales funciones a desarrollar:

- Recibir, clasificar, registrar y distribuir, según corresponda, los documentos de la Procuraduría Pública Municipal, llevando un registro ordenado en medio físico e informático y preservando su integridad y confidencialidad.
- Elaboración de documentos administrativos para la Procuraduría Pública Municipal, en el ámbito de su competencia.
- Llevar el registro actualizado de los expedientes administrativos en el Sistema de Trámite Documentario.
- Mantener actualizado y comunicar al jefe inmediato las citaciones de las Audiencias programadas y la Agenda de la procuraduría Pública Municipal.
- Otras funciones y responsabilidades que se les sean asignadas por su jefe inmediato.

Vemos:

- ✓ Dos (02) años de experiencia en el sector público y/o privado desempeñándose e funciones similares.
- ✓ Grado académico de Bachiller.
- ✓ Características del puesto y/o cargo, donde se señalan las funciones que debe desempeñar

Igualmente en la **Convocatoria N° 003-2020-PEAH-MINAGRI**, del **Proyecto Especial Alto Huallaga - PEAH**, para cubrir la plaza de (01) ASISTENTE ADMINISTRATIVO, para el Proyecto “**Recuperación y conservación del recurso suelo y agua mediante la reforestación en el distrito de Cholón, provincia de Marañón - Huánuco**” II Etapa:



“Año de la Universalización de la Salud”

**AVISO DE CONVOCATORIA N° 003-2020-PEAH-MINAGRI
PARA CONTRATACIÓN DE UN ASISTENTE ADMINISTRATIVO DEL
PROYECTO:**

“Recuperación y conservación del recurso suelo y agua mediante la reforestación en el distrito de Cholon, provincia de Marañón - Huánuco” II Etapa

El Proyecto Especial Alto Huallaga, convoca a profesionales en Contabilidad y/o Administración y/o Economía para participar en la presente convocatoria a desarrollarse según detalle siguiente:

| N° | Cargo | Remuneración Mensual S/ | Régimen Laboral | Periodo de Contratación |
|----|--------------------------|-------------------------|-----------------|---|
| 1 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO | 2,598.00 | 728 | 3 Meses (Sujeto a Renovación de Contrato) |

PERFIL DEL PUESTO:

| REQUISITOS | DETALLE |
|----------------------------|--|
| Formación Académica | - Profesional titulado y/o bachiller en Contabilidad y/o Administración y/o Economía. |
| Experiencia | - Experiencia laboral mínima de tres (03) años, en el sector público y privado, contados a partir de la obtención del Grado de Bachiller. - Experiencia específica en el cargo, mínima de dos (02) años como Asistente Administrativo, Logístico y/o auxiliar contable en proyectos diversos en el sector público. |
| Capacitación | - Contrataciones con el Estado, de acuerdo a la normativa vigente del organismo de Control y Supervisión del Estado (OSCE). - Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF y SIGA. - Ley de Contrataciones del Estado. - Gestión Pública. NOTA: las Capacitaciones serán acreditados con la presentación de Certificados, Constancias, Diplomas, u otro documento. |
| Otros Requisitos | - Conocimiento y manejo de software (Word, Excel y PowerPoint), acreditado con la presentación de Certificados, Constancias, Diplomas, u otro documento. - Licencia de conducir vigente. |

Verificamos:

- ✓ Experiencia laboral mínima de tres (03) años, en el sector público y privado, contados a partir de la obtención del grado de bachiller.
- ✓ Experiencia específica en el cargo, mínima de dos (02) años como Asistente Administrativo, Logístico y/o auxiliar contable en proyectos diversos en el sector público.
- ✓ Profesional titulado y/o bachiller en Contabilidad y/o Administración y/o Economía.

Finalmente, como hemos podido observar en todas las convocatorias para el sector público es un requisito indispensable la experiencia laboral como mínimo de un año a más para cargos o puesto de trabajo que mayormente son de apoyo en una unidad orgánica, oficina o área, de ahí que la exigencia de la experiencia resulte innecesaria, tanto más que, si no se abre la oportunidad del ingreso al sector público a los jóvenes, es indudable que sus oportunidades de acceso no sólo al mercado laboral, sino en particular al aparato estatal puede ser imposible.

Un mínimo del 10% de los trabajadores del Sector Público, serán jóvenes de hasta 29 años, que no hayan contado con experiencia laboral en el sector público o privado, quienes no sólo adquirirán la tan ansiada experiencia laboral, sino que les permitirá alejarse del empleo informal, con un trabajo digno e inclusivo, y siempre, por supuesto, incorporando de manera indirecta a los beneficios del mercado laboral formal a sus familiares.

La propuesta beneficiará a l gran sector poblacional de jóvenes comprendidos entre los 18 y 29 años de edad y sin ningún costo adicional en temas presupuestarias ni incentivos, insertados en el sector público.

Un aspecto importante que aporta a la aprobación de esta propuesta, es la gran posibilidad de generar el Recambio Generacional de la Gestión Pública, teniendo en cuenta que muchos jóvenes salen actualmente de las Universidades, Institutos Superiores y Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) con una formación importante, que requiere una pronta aplicación y ejecución en el aparato estatal, esto favorecerá enormemente la operatividad de las instituciones y fomentará el involucramiento de los trabajadores de mayor edad en tareas de actualización de conocimientos y manejo de recursos tecnológicos. Asimismo, el insertar de manera temporal a jóvenes en la Gestión Pública permitirá combinar la experiencia con el entusiasmo “juvenil”, permitiendo que las entidades sean mucho más dinámicas y eficientes.

A través de esta iniciativa se procura que el Estado tenga una participación más directa y ejecutiva dentro de las políticas laborales juveniles, evitando otorgar incentivos al sector privado que restrinjan derechos laborales, logrando por el contrario que estos asuman con la misma responsabilidad social, la oportunidad de otorgar espacios laborales a los jóvenes del país.

Se han presentado las iniciativas legislativas 1574/2016-CR y 2173/2017-CR, que guardan relación con problemática.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La propuesta legislativa se encuentra proponiendo la incorporación al espectro normativo nacional de la Ley que establece la Cuota de Empleo Juvenil, cuyo objeto es establecer la cuota de empleo juvenil en las entidades del Estado, favoreciendo a los egresados de instituciones de educación superior de nivel universitario, no universitario y técnico productivo, cuyas edades fluctúen entre los 18 y 29 años y carezcan de experiencia laboral. Norma que es de aplicación en todas las entidades del Estado.

Se establece la obligación de las entidades públicas de contratar progresivamente a personas cuyas edades se encuentren entre los 18 y 29 años, en una proporción no menor al 10% de la totalidad del personal de la entidad.

Se propone a fin de guardar equilibrio que el cargo al que puedan acceder los beneficiarios de la presente ley, guarde necesaria correspondencia con su perfil y el

primer nivel de acceso al centro laboral, pudiendo aplicar el clasificador de cargos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Y en el supuesto de no ser aplicable dicho clasificador de cargos y no contar con uno vigente, la Entidad dentro de los quince días de la entrada en vigor de la ley propuesta y bajo responsabilidad del titular del pliego publica el perfil y el clasificador de cargos de su Institución.

Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la norma se prevé que previo a toda convocatoria para cubrir plazas vacantes, las entidades públicas con independencia del régimen laboral, verifiquen el cumplimiento de la cuota del 10% de jóvenes e informen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la que está a cargo de fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley e incluso se le faculta a que el en el reglamento de esta norma con criterio de gradualidad se establezcan las infracciones, el procedimiento y las sanciones por incumplimiento de la cuota de empleo juvenil.

También se precisa que las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo juvenil La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), las destina a financiar programas de formación laboral y de actualización, así como programas de colocación y de empleo para las personas objeto de la presente Ley.

Igualmente, en las disposiciones complementarias se propone que en caso de producirse vacante producida por causal de renuncia, despido justificado, o el fallecimiento de un trabajador cuya edad se encuentre entre los 18 y 29 años, en una entidad pública, esta plaza, previo concurso público, deba ser coberturada por un beneficiario de la norma que proponemos.

También se prevé que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en la última semana del mes de abril de cada año informe al Pleno del Congreso, sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley y se faculta al Ministerio de Educación a establecer los mecanismos de acreditación y certificación de los estudiantes y egresados de los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO).

Asimismo, se establece que los procesos de convocatoria en trámite, en el estado en que se encuentren se adecúen a lo dispuesto en esta iniciativa, informando a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Con la finalidad de ampliar el universo de beneficiarios se prevé como excepción que en el supuesto de que no se presenten a la convocatoria egresados de instituciones de educación superior de nivel universitario, no universitario e incluso de los Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO), podrá considerarse la participación de jóvenes que hayan culminado la educación básica regular, cumpliendo los demás requisitos que establece la presente norma.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta legislativa, no genera ningún costo adicional en temas presupuestarios ni incentivos, insertados en el sector público, beneficiando al gran sector de jóvenes comprendidos entre los 18 y 29 años de edad.

Agilizará y hará más efectivas la función primordial del Estado de proteger al

ser humano y de brindarle un ambiente adecuado de desarrollo.

Cumple los mandatos constitucionales contenidos en el inciso 2 del artículo 2 y los artículos 22 y 23 de nuestra Carta Política que establecen entre otros aspectos que todos somos iguales ante la ley, que el Estado protege y fomenta el empleo y que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado y que este promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

También con los diversos convenios asumidos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que garantizan y protegen de derechos laborales.

Asimismo, cumple con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (con una visión integral del desarrollo en el que la persona sea el centro de la toma de decisiones con la finalidad de atender los principales problemas que atraviesa el mundo), suscrito por los países miembros de Naciones Unidas y del cual el Perú es suscriptor y del que se ha obligado a cumplir para el año 2030, incluso el Estado peruano viene adoptando ya mecanismos de adecuación orientados al cumplimiento de estos objetivos, como las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, vinculados, que igualmente deben cumplirse y que además guardan absoluta correspondencia, con su petición de incorporación a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, presentada en el mes de noviembre del año 2012.

El desempleo juvenil es una problemática que afecta al mundo entero, en diversas latitudes, se viene tratando de afrontar esta situación conforme a las particularidades que presenta cada región o país. La propuesta legislativa pretende que el Estado Peruano asuma su papel, su función directriz y sea partícipe activo en el camino hacia la solución del problema.

La propuesta legislativa, propone incorporar al mercado formal laboral al joven cuyas edades fluctúan entre los 18 y 29 años de edad, a las distintas entidades del Estado, en aquellos cargos de apoyo en una unidad orgánica, oficina o área, de ahí que la exigencia de la experiencia resulte innecesaria, tanto más que, si no se abre la oportunidad del ingreso al sector público a los jóvenes, es indudable que sus oportunidades de acceso no sólo al mercado laboral, sino en particular al aparato estatal puede ser imposible

Su inserción no sólo le brinda beneficios y de alguna manera satisface su necesidad de coberturar su propia subsistencia, sino que aporta en el sostenimiento familiar y en algunos casos, los beneficios de un empleo formal alcanzan a su familia.

Esta iniciativa generará un impacto positivo y sostenido a partir de su ejecución en el:

- ✓ **Corto plazo:** permitirá otorgar espacios laborales a los jóvenes egresados de carreras Universitarias y No Universitarias, en plazas determinadas del sector público, donde no sea necesaria la experiencia laboral;

- ✓ **Mediano plazo:** permitirá lograr que jóvenes adquieran la tan ansiada experiencia laboral que les permita postular a plazas de mayor responsabilidad;
- ✓ **Largo plazo:** permitirá mejorar las condiciones económicas, además de haber iniciado un recambio generacional de la gestión pública, no solamente con personas preparadas teóricamente, sino con jóvenes profesionales capacitados y con conocimiento de campo de la gestión.

Un mínimo del 10% de los trabajadores del Sector Público, serán jóvenes de hasta 29 años, que no hayan contado con experiencia laboral en el sector público o privado, quienes no sólo adquirirán la tan ansiada experiencia laboral, sino que les permitirá alejarse del empleo informal, con un trabajo digno e inclusivo, y siempre, por supuesto, incorporando de manera indirecta a los beneficios del mercado laboral formal a sus familiares.

La propuesta beneficiará al gran sector poblacional de jóvenes comprendidos entre los 18 y 29 años de edad y sin ningún costo adicional en temas presupuestarios ni incentivos, insertados en el sector público.

A través de esta iniciativa y como ya se ha señalado, se procura que el Estado tenga una participación más directa y ejecutiva dentro de las políticas laborales juveniles, evitando otorgar incentivos al sector privado que restrinjan derechos laborales, logrando por el contrario que estos asuman con la misma responsabilidad social, la oportunidad de otorgar espacios laborales a los jóvenes del país, haciendo un simil de la acción participativa y ejecutiva del Estado.

Un aspecto importante que aporta a la aprobación de esta propuesta, es la gran posibilidad de generar el Recambio Generacional de la Gestión Pública, teniendo en cuenta que muchos jóvenes salen actualmente de las Universidades, Institutos Superiores y Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) con una formación muy importante, que requiere una pronta aplicación y ejecución en el aparato estatal, esto favorecerá enormemente la operatividad de las instituciones y fomentará el involucramiento de los trabajadores de mayor edad en tareas de actualización de conocimientos y manejo de recursos tecnológicos. Asimismo, el insertar de manera temporal a jóvenes en la Gestión Pública permitirá combinar la experiencia con el entusiasmo “juvenil”, permitiendo que las entidades sean mucho más dinámicas y eficientes.

IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las políticas de Estado contenidas en el Acuerdo Nacional.

- **EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**
 - 10. Reducción de la Pobreza
 - 11. Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación
 - 14. Acceso al empleo digno y productivo.
 - 16. Fortalecimiento de la Familia, Protección y Promoción de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud
- **COMPETITIVIDAD DEL PAÍS**



- 18. Búsqueda de la Competitividad, Productividad y Formalización de la Actividad Económica
- **ESTADO EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO**
 - 24. Afirmación de un estado eficiente y transparente