

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“UTILIZACIÓN DE LA LEY DEL JOVEN EMPRESARIO Y SU INCIDENCIA
COMO INSTRUMENTO JURÍDICO IMPULSOR DEL TRABAJO
JUVENIL, TACNA - 2023”**

TESIS

Presentado por:

Bach. Deybi Jonathan Quispe Cañi

Asesor:

Dr. Edgar Gonzalo Parihuana Travesaño

ORCID: 0000-0002-9296-7264

Para obtener el título profesional de:

ABOGADO

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“UTILIZACIÓN DE LA LEY DEL JOVEN EMPRESARIO Y SU INCIDENCIA
COMO INSTRUMENTO JURÍDICO IMPULSOR DEL TRABAJO
JUVENIL, TACNA - 2023”**

TESIS

Presentado por:

Bach. Deybi Jonathan Quispe Cañi

Asesor:

Dr. Edgar Gonzalo Parihuana Travesaño

ORCID: 0000-0002-9296-7264

Para obtener el título profesional de:

ABOGADO

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Tesis

**“UTILIZACIÓN DE LA LEY DEL JOVEN EMPRESARIO Y SU
INCIDENCIA COMO INSTRUMENTO JURÍDICO
IMPULSOR DEL TRABAJO JUVENIL,
TACNA - 2023”**

Presentada por:

Bach. Deybi Jonathan Quispe Cañi

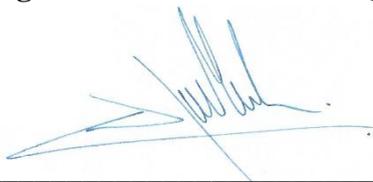
Tesis aprobada el día 17 de octubre del año 2024; ante el siguiente jurado:

PRESIDENTE:



_____ **Dr. Abog. Carlos Alberto Cueva Quispe**

SECRETARIO:



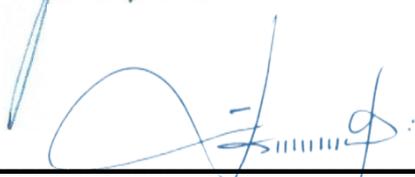
_____ **Mag. Abog. Humberto de Jesús Manrique López**

VOCAL:



_____ **Mag. Abog. Alvaro Antonio Zacarías Valderrama**

ASESOR:



_____ **Dr. Abog. Edgar Gonzalo Parihuana Travesano**

Declaración jurada de originalidad

Yo, Quispe Cañi Deybi Jonathan, en calidad de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Tacna, identificado(a) con DNI 45602397. Soy autor(a) del texto titulado:

“UTILIZACIÓN DE LA LEY DEL JOVEN EMPRESARIO Y SU INCIDENCIA COMO INSTRUMENTO JURÍDICO IMPULSOR DEL TRABAJO JUVENIL, TACNA - 2023”.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el Título Profesional de Abogado, teniendo como docente asesor al Dr. Edgar Gonzalo Parihuana Travesaño, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 12 % de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que la información presentada ha sido obtenida respetando la legislación vigente, es verídica y soy condecorador de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 17 de octubre de 2024



QUISPE CAÑI DEYBI JONATHAN
DNI 45602397

DEDICATORIA

A mi querida familia, con todo mi ser

AGRADECIMIENTO

A los grandes docentes que el destino cruzó en mi camino, que me motivaron a la búsqueda constante del conocimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA DE LA TESIS.....	i
PÁGINA DEL JURADO	iv
PÁGINA DE DECLARACIÓN JURADA	v
PÁGINA DE DEDICATORIA	vi
PÁGINA DE AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	17
1.1.Planteamiento del problema.....	17
1.2.Formulación del problema	21
1.2.1. Problema general.....	21
1.2.2. Problema específico	21
1.3.Justificación de la investigación	22
1.4.Objetivo de la investigación.....	22
1.4.1. Objetivo general	22
1.4.2. Objetivos específicos	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	24
2.1.Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Antecedentes internacionales	24
2.1.2. Antecedentes nacionales	27
2.1.3. Antecedentes locales	29

2.2.Bases teóricas científicas	30
2.2.1. Tratamiento doctrinario desde el derecho del trabajo	30
2.2.1.1. Origen del Derecho del Trabajo	30
2.2.1.2. Evolución del Derecho del Trabajo	32
2.2.1.3. Fuentes del Derecho del Trabajo	34
2.2.1.4. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo de protección constitucional	37
2.2.2. Tratamiento doctrinario desde el derecho tributario	40
2.2.2.1. El derecho y la ciencia del Derecho tributario	40
2.2.2.2. Principios jurídicos tributarios	42
2.2.2.3. Principios explícitos tributarios	43
2.2.2.4. Principios implícitos tributarios	46
2.2.3. Tratamiento doctrinario desde el derecho empresarial	48
2.2.3.1. El derecho constitucional económico del Perú.....	48
2.2.3.2. La empresa desde el punto de vista económico jurídico	50
2.2.3.3. La importancia jurídica del Derecho empresarial	51
2.2.3.4. La formalización de la micro y pequeñas empresas	53
2.2.4. Objetivo de la ley del joven empresario.....	55
2.2.5. Validez, justicia y eficacia de una norma.....	58
2.2.6. Protección jurídica al empleo juvenil.....	59
2.2.7. Criterios técnicos y sociales	60
2.2.8. Políticas de Estado aprobadas por el Acuerdo Nacional.....	61
2.2.9. Ley del joven empresario desde una perspectiva laboral	64
2.2.10. Ley del joven empresario desde una perspectiva tributaria	66
2.2.11. Estudio comparativo con la derogada Ley Nro. 30288 - Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social.....	66
2.2.12. La necesidad de un nuevo régimen laboral para jóvenes	69
2.3. Definición de Términos.....	69

CAPÍTULO III: MARCO METODOLOGÍCO	72
3.1.Hipótesis de la investigación.....	72
3.1.1. Hipótesis general	72
3.1.2. Hipótesis específicas	72
3.2.Variables e indicadores	72
3.2.1. Identificación de la variable independiente.....	72
3.2.2. Identificación de la variable dependiente.....	73
3.3.Tipo y diseño de investigación.....	73
3.3.1. Tipo de investigación	73
3.3.2. Diseño de investigación	73
3.4.Nivel de investigación.....	74
3.5.Ámbito y tiempo social de la investigación	74
3.6.Población y muestra	74
3.6.1. Unidad de estudio.....	74
3.6.2. Informantes claves.....	74
3.7.Procedimiento, técnica e instrumento de investigación	75
3.7.1. Procedimiento.....	76
3.7.2. Técnica	76
3.7.3. Instrumento	77
 CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	 78
4.1.Análisis de resultados.....	78
 CAPÍTULO V: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	 92
5.1.Descripción del trabajo de campo	92
5.2.Diseño de la presentación de los resultados	92
5.3.Resultados	93
5.3.1. Resultados sobre la utilización de la ley del joven empresario.....	93
5.3.2. Resultados sobre los objetivos	110
5.3.2.1.Resultados sobre el primer objetivo específico.....	110
5.3.2.2.Resultados sobre el segundo objetivo específico	115

5.3.2.3.Resultados sobre el tercer objetivo específico	120
5.4.Discusión	124
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	129
6.1.Conclusiones	129
6.2.Recomendaciones o propuesta	131
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	132
Anexo 01. Operacionalización de las variables	139
Anexo 02. Matriz de consistencia	140
Anexo 03. Instrumento de recolección de datos	141
Anexo 04. Propuesta legislativa	143
Anexo 05. Transcripción de entrevista	148

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Beneficios tributarios	66
Tabla 2. Comparativo entre la Ley Nro. 30288 y la Ley Nro. 31828	68
Tabla 3. Tasa de desempleo Perú 2022-2023.....	78
Tabla 4. Tasa de desempleo Tacna 2022-2023	81
Tabla 5. Población peruana de 15 a 29 años, Perú 2023.....	82
Tabla 6. Tasa de empleo formal e informal Perú 2023	84
Tabla 7. Tasa de empleo formal e informal Tacna 2023.....	86
Tabla 8. Variación anual del PBI y del empleo, Perú 2017-2023.....	88
Tabla 9. Variación de empresas 2023	89
Tabla 10. Elección de tipo de trabajo Perú 2023	91
Tabla 11. Categoría del ítem 1	93
Tabla 12. Categoría del ítem 2	96
Tabla 13. Categoría del ítem 3	99
Tabla 14. Categoría del ítem 4	102
Tabla 15. Categoría del ítem 5	104
Tabla 16. Categoría del ítem 6	107
Tabla 17. Categoría del ítem 7	110
Tabla 18. Categoría del ítem 8	112
Tabla 19. Categoría del ítem 9	115
Tabla 20. Categoría del ítem 10	118
Tabla 21. Categoría del ítem 11	120
Tabla 22. Categoría del ítem 12	122

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Índice de espíritu emprendedor por región.....	56
Figura 2. Tasa de desempleo 2017-2022	57
Figura 3. Variación anual del PBI y del empleo, Perú 2017-2023	88
Figura 4. Categorización del ítem 1	93
Figura 5. Categorización del ítem 2	96
Figura 6. Categorización del ítem 3	99
Figura 7. Categorización del ítem 4	102
Figura 8. Categorización del ítem 5	104
Figura 9. Categorización del ítem 6	107
Figura 10. Categorización del ítem 7	110
Figura 11. Categorización del ítem 8	112
Figura 12. Categorización del ítem 9	115
Figura 13. Categorización del ítem 10	118
Figura 14. Categorización del ítem 11	120
Figura 15. Categorización del ítem 12	122

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar si la utilización de la Ley del joven empresario incide como instrumento jurídico impulsor del trabajo en los jóvenes, Tacna-2023. Para ello se optó por desarrollar una investigación cualitativa, de tipo básica, cuyo diseño de investigación es fenomenológico, encajada en el nivel explicativo. Se procedió a entrevistar a 10 abogados habilitados con especialidades en derecho laboral, derecho tributario de la región Tacna. La investigación arribó que la utilización de la Ley del joven empresario incide significativamente como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil. Se halló que existe una inadecuada Ley del joven empresario debido que es necesario elevar en la normativa promulgada los factores de protección de empleo, inserción laboral y desarrollo empresarial, a fin de mejorar la calidad de vida de los jóvenes en el ámbito laboral. Al respecto, es necesario luchar contra la informalidad laboral creando puesto de trabajo con derechos y acceso a la protección de empleo. Asimismo, es factible concluir que los jóvenes al ser sujetos vulnerables laboralmente, es imprescindible adoptar medidas adecuadas que promuevan la inserción laboral. Por consiguiente, el Estado a fin de optimizar el desarrollo empresarial debe otorgar beneficios tributarios o incentivos económicos durante los primeros años de actividad de los emprendimientos realizados por los jóvenes, en virtud de la creatividad, talento y energía de estos, fomentando su competitividad en el mercado laboral. En tal sentido, es preciso fomentar la actividad económica estableciendo políticas de gobierno adecuadas que promuevan el empleo a través de programas de capacitación, formación técnica complementario, o en su defecto otorgando asistencia y consultoría empresarial a los jóvenes.

Palabras claves: economía informal, informalidad laboral, desempleo, emprendimiento

ABSTRACT

The objective of this research is to determine whether the use of the Young Entrepreneur Law has an impact as a legal instrument to promote work among young people, Tacna-2023. For this purpose, we chose to develop a qualitative research, of a basic type, whose research design is phenomenological and fitted in the explanatory level. We proceeded to interview 10 qualified lawyers specializing in labor law and tax law in the Tacna region. The research found that the use of the Young Entrepreneur Law has a significant impact as a legal instrument to promote youth employment. It was found that there is an inadequate Young Entrepreneur Law because it is necessary to raise the criteria of social protection, labor insertion and business development in the enacted regulations, in order to improve the quality of life of young people in the labor field. In this regard, it is necessary to fight against labor informality by creating jobs with rights and access to social protection. Likewise, it is feasible to conclude that since young people are vulnerable in the labor market, it is essential to adopt adequate measures to promote their labor market insertion. Therefore, in order to optimize business development, the State should grant tax benefits or economic incentives during the first years of activity of the enterprises carried out by young people, by virtue of their creativity, talent and energy, promoting their competitiveness in the labor market. In this sense, it is necessary to encourage economic activity by establishing appropriate government policies that promote employment through training programs, complementary technical training, or otherwise providing assistance and business consulting to young people.

Keywords: informal economy, labor informality, unemployment, entrepreneurship

INTRODUCCIÓN

La situación de los jóvenes que buscan empleo es compleja, principalmente por factores de experiencia, en razón que las empresas consideran que contratar jóvenes conllevan a un costo adicional debido al tiempo y a los gastos que se requiere para el desarrollo profesional. En algunos casos, estos podrían generar que las oportunidades de empleo se vean reducidas para los jóvenes, considerándoles por lo tanto una población vulnerable laboralmente.

Al respecto, de acuerdo con las entrevistas realizadas en la presente investigación, es necesario establecer una estrategia entre varias instituciones a fin de promover el empleo en los jóvenes. Asimismo, para promover adecuadamente el empleo es conveniente promover el desarrollo empresarial en los jóvenes, brindando apoyo y asesoramiento empresarial a la idea de negocios de los jóvenes.

En tal sentido, para su elaboración, se plasma una investigación en seis capítulos, en el primer capítulo se aprecia el planteamiento del problema, capítulo que contiene las interrogantes de las se van a desagregar los objetivos de la presente investigación y que es la ruta para el proceso de los datos, y el desarrollo y análisis de los resultados a los que arribaron.

Seguidamente, en el segundo capítulo se ha elaborado el marco teórico, el cual contiene los antecedentes relacionados al tema que se investiga, así como las bases teóricas académicas sobre el fomento del empleo en los jóvenes, y los criterios de protección de empleo, inserción laboral y desarrollo empresarial, a fin de mejorar la calidad de vida de los jóvenes en el ámbito laboral.

Por otro lado, en el tercer capítulo se ha elaborado el marco metodológico, en el cual se establece las hipótesis de la investigación, como también las cuestiones metodológicas que coadyuven a salvaguardar el rigor científico del presente

estudio, permitiendo que pueda ser complementada y/o ampliada en futuras investigaciones.

Asimismo, en el cuarto capítulo se aprecia los resultados arribados en la investigación, que evidencian el desarrollo de las entrevistas realizadas a abogados habilitados con especialidades en derecho laboral, derecho tributario y de otras especialidades de la región Tacna., resultados que se discutieron de forma posterior.

Finalmente, en el quinto y último capítulo se aprecian las conclusiones y recomendaciones producto de la evaluación y análisis de las entrevistas, y el análisis documental realizados en la presente investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, la oportunidad laboral para los jóvenes se ha encontrado sujeto a las variaciones económicas de cada país y por ende inmersa en las crisis financieras que suscita en cada nación. Al respecto, dichos casos se ven reflejado con mayor probabilidad en las zonas de África, zonas árabes, y en América Latina; sin embargo, ocurre lo contrario en América del Norte y los países europeos, en razón que son los países desarrollados que a través de diversas propuestas optan por impulsar las oportunidades laborales en los jóvenes, considerándolos como un grupo productivo que fomenta el progreso en la sociedad.

La Organización Internacional del Trabajo indica que a nivel mundial tres de cada cinco jóvenes se encuentran en situación de desempleo (Guy, 2019). Al respecto, la falta de experiencia, a pesar de una preparación académica aceptable, los posiciona en desventaja ante los distintos retos y exigencias del campo laboral. En tal sentido, en algunos casos dichos jóvenes optan por ejercer actividades contenidas en la economía informal. El trabajo realizado por los jóvenes es de gran importancia en el desarrollo de la producción, así como en la legitimación social. Al respecto, los diversos desafíos y retos que atraviesa el mercado laboral debe poder lograr establecer políticas de mejora en la empleabilidad de los jóvenes, fomentando su inclusión en el campo laboral, y en diversos campos como las finanzas, el comercio y en el rubro tecnológico.

En Latinoamérica, la situación es dura para los jóvenes que desean entrar en la actividad laboral, debido principalmente por el factor experiencia, en razón que las compañías piensan que el contratar a jóvenes acarrea de un costo adicional, por

el tiempo y el costo en las capacitaciones para el desarrollo del trabajo, ocasionando en algunos casos la baja de la oferta laboral en los jóvenes, por la supuesta inversión que puede verse como una pérdida económica por parte de la compañía.

Por otro lado, es importante mencionar que Perú forma parte del Pacto iberoamericano de juventud celebrado en Medellín el 8 de setiembre del 2016, el cual acuerda fomentar la protección de los derechos y el desarrollo integral de los jóvenes. Por lo tanto, se busca la participación de la población juvenil con propuestas legislativas de fomento de empleo, ecosistemas de emprendimiento, así como innovación social.

En Perú, fomentar un capital humano que mejore la competitividad de las empresas dentro del marco formal es esencial. Según la Encuesta Nacional de Hogares 2020, los jóvenes entre 18 y 24 años tienen una alta tasa de desempleo (ENAH0, Tasa de desempleo en Perú, 2020). En tal sentido, la tasa de desempleo de dichos jóvenes se da principalmente por su menor experiencia laboral, así como su formación para el trabajo. Asimismo, hay que indicar que son los jóvenes quienes en mayor porcentaje laboran sin un contrato de trabajo; es decir, en situación de informalidad, por lo que es esencial mejorar las condiciones laborales a fin de incentivar la contratación formal de los jóvenes.

Asimismo, es importante mencionar que el proyecto de investigación Global Entrepreneurship Monitor precedida por Estados Unidos mide la actividad en diversos países, considerando a Perú un país pionero en emprendimiento en LATAM muy por encima de los países comparables de la región (GEM, 2020), siendo la población entre los 18 y 34 años con mayor iniciativa en emprendimiento. En tal sentido, es de carácter público la modificación de políticas públicas a través de campañas, programas que impulsen el financiamiento del emprendedor, incentivando la creación de empresas y optimizando el desarrollo económico del país.

Conforme al estudio expuesto, Perú es un país con un alto grado de emprendimiento; con un porcentaje de 43% de peruanos con la idea de emprender un negocio y desarrollar actividad empresarial. Sin embargo, los mismos carecen de infraestructura, de respaldo financiero, soporte empresarial, ocasionando que la intención de emprender quede menoscabada y no poder concretar la idea de negocio, debido a dicha problemática es necesario dar soluciones legislativas para el desarrollo y mejora de la actividad económica nacional. Al respecto, el Congreso promulgó la Ley del Joven empresario – Ley Nro. 31828 la cual otorga ciertos beneficios a los jóvenes que hallan constituido sus propias empresas; no obstante, se considera que dicha normativa tendría efectos contrarios a los esperados.

Si bien Ley del Joven Empresario que es el nombre que lleva la ley en controversia, debe brindar beneficios e incentivos a aquellos jóvenes que hayan decidido crear sus propias empresas; sin embargo, en su contenido brinda beneficios a aquellas empresas que opten por contratar jóvenes entre los 18 y 29 años. El alcance de la ley aplica a todas las empresas que se encuentren inscritas en los Registros Públicos – SUNARP, no hace alguna distinción por las empresas constituidas por jóvenes de cierto rango de edad, a pesar de denominarse la norma “Ley del joven empresario”, su enfoque y desarrollo está orientado a una “Ley del joven trabajador”, además de estar dirigida principalmente para las grandes empresas, existiendo un tema técnico de gran relevancia.

Asimismo, la normativa otorga de beneficios a aquellas empresas que opten por contratar a jóvenes con edades entre los 18 y 29 años. Por lo que, desde una *perspectiva laboral*, se puede aplicar nuevas prácticas de contratación, como es el de desvincular trabajadores vigentes para dar pase y contratar a nuevos trabajadores que cumplan con el mismo perfil, y de esta manera acogerse a los beneficios que otorga la ley. En dichos términos, se podría considerar a la “ley del joven empresario” como una *ley pulpín* revisada 2.0, la cual se aplicaba a jóvenes entre edades de 18y 24 años incorporados a la planilla electrónica por primera vez.

Es importante mencionar que existen grandes empresas las cuales optan por contratar mano de obra juvenil, dichas empresas contratan a miles de jóvenes otorgándoles una retribución económica por su rendimiento; asimismo, conforme va aumentando la experiencia y productividad se procede a aumentar la remuneración, ello de acuerdo con la libertad de contratación y libertad de las partes a pactar los sueldos. Sin embargo, a través de la ley en controversia se pretende establecer una remuneración máxima de S/. 1 700, un limitante en los ascensos futuros que pueda tener a los jóvenes producto de su desempeño y desarrollo dentro de su centro de labores.

Por otro lado, desde una *perspectiva tributaria*, los beneficios que otorga la ley se brindan únicamente a las empresas del régimen general y régimen mype tributario; es decir, empresas sin límite, independientes de su tamaño y actividad; dejando de lado de algún tipo de incentivo tributarias a las empresas que opten por otro régimen, como es el especial, el cual comprende a aquellas empresas que realicen actividades de comercio, industria y servicio en el país, con un límite de ingresos de hasta S/ 525 000.00 soles.

En tal sentido, dicha normativa beneficiaría en mayor proporción a las grandes empresas, ocasionando escaso alcance en el fomento del empleo, así como en la reducción de la informalidad. Es importante mencionar que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el total de empresas constituidas en Perú se encuentra conformado por las micro y pequeñas empresas en un 88.90% (INEI, Las micro y pequeñas empresas en el Perú, 2022).

Asimismo, en comparación de ley 30288 - *ley pulpín*, se dejó de lado el acceso a la capacitación a los jóvenes, la cual de forma primigenia el Estado otorgaba beneficios tributarios hasta por un límite del 2% de la planilla anual, permitiendo con ello que los jóvenes puedan capacitarse en toda su experiencia laboral y de esa forma mejorar la productividad laboral en los jóvenes.

Considerando que la escasez de empleo es uno de los principales problemas que acarrea y padece nuestro país, llegando a afectar con mayor dureza a los jóvenes de 18 y 29 años. Por tal motivo, el Estado pretende a través de la ley promulgada fomentar la empleabilidad de los jóvenes; sin embargo, los detalles de la norma como la necesidad que el trabajador se encuentre en situación de desempleo 12 meses previos a su contratación; o que la remuneración no puede ser superior a los S/ 1,700 hace que dicha norma no sea de gran alcance, siendo recomendable que la ley del Joven Empresario sea reestructurada a fin de optimizar su utilización, ello a través de una estrategia integral que mejore su articulación con otras instancias del Estado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera la utilización de la Ley del joven empresario incide como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, Tacna-2023?

1.2.2. Problema específico

- ¿Cómo la Ley del joven empresario incide en medidas de protección del empleo en los jóvenes, Tacna-2023?
- ¿De qué manera la Ley del joven empresario incide en medidas de inserción laboral en los jóvenes, Tacna-2023?
- ¿Cómo la Ley del joven empresario incide en medidas que fomenten el desarrollo empresarial en los jóvenes, Tacna-2023?

1.3. Justificación de la investigación

El estudio es conveniente porque los hallazgos son útiles para demostrar o ilustrar la relación que existe en nuestro país por la promulgación de una norma contraria a su objeto, así como demostrar que la normativa tiene poco alcance en el fomento del empleo y la reducción de la informalidad, contraviniendo aspectos laborales y tributarios en su aplicabilidad. El estudio tiene relevancia y es trascendental para la sociedad, dado que los resultados beneficiarán a todas las personas en el ejercicio de sus derechos laborales, coadyuvando a la modernización de la relación Estado – Empresa.

El alcance que tiene dicho estudio es de nivel regional, en razón de que su aplicación contempla a todos los sujetos en el pleno ejercicio de sus derechos laborales. La investigación se justifica porque permite conocer si la ley del joven empresario puede ser considerada como un instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, para poder determinar si la ley promulgada busca de forma adecuada fomentar el empleo y reducir la informalidad, ello desde una perspectiva laboral y tributaria.

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo General

- Determinar si la utilización de la Ley del joven empresario incide como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, Tacna, 2023

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar si la Ley del joven empresario incide en medidas de protección del empleo en los jóvenes, Tacna-2023

- Determinar si la Ley del joven empresario incide en medidas de inserción laboral en los jóvenes, Tacna-2023
- Establecer si la Ley del joven empresario incide en medidas que fomenten el desarrollo empresarial en los jóvenes, Tacna-2023

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

De acuerdo con la investigación titulada: *Reflexiones sobre la situación del empleo juvenil y el fomento de su empleabilidad: Mercado de trabajo y políticas de empleo en la Unión Europea y España*, menciona que la Unión Europea ha venido adoptando distintas medidas a fin de intensificar el fomento del trabajo juvenil, y mayor aún por la crisis económica ocasionada por la pandemia (López, 2021). La sociedad debe considerar como reto proteger el empleo juvenil y garantizar el acceso al empleo a dicho colectivo vulnerable. Sin embargo, según la investigación precitada los Estados están promoviendo medidas de tutela del trabajo de los jóvenes, pero no cabe duda de que los resultados no son positivos, debido a que en la práctica se presentan diversos obstáculos para la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, siendo de necesidad de replantear nuevas medidas a fin de fomentar la empleabilidad en los jóvenes. Es importante mencionar que a nivel mundial la pandemia ha tomado por sorpresa a muchos gobiernos y sociedades, con efectos en diversos grupos colectivos siendo el trabajo juvenil uno de ellos. Las estrategias políticas adoptadas por los gobiernos han intentado fomentar el trabajo juvenil; sin embargo, al carecer de estrategias adecuada e ideas claras reduce su impacto en la sociedad.

Por otro lado, el artículo de investigación titulado: *La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: política social y empleo juvenil en España*, precisa que el empleo joven representa uno de los problemas globales que concentran gran parte de la preocupación de los gobiernos de turno (Olanguibe, 2021). Las escasas

oportunidades laborales que atraviesan los jóvenes luego culminar sus estudios superiores, traen consigo grandes efectos en la colectividad, llegando en algunos casos ocasionar que los jóvenes opten por abandonar sus estudios. Si bien se podría considerar a la juventud como un periodo de transición, es de necesidad que sea debidamente estimulado, cuidado y reconocido.

Según la investigación titulada: *Los retos de la inclusión laboral juvenil en el escenario post-pandemia y la desigualdad regional en México*, la crisis sanitaria generó modificaciones importantes en el mercado laboral, afectando de mayor forma a los jóvenes (Marañón, 2020). El artículo indica que los estados de LATAM deben optar por construir acuerdos que reduzcan dichos efectos, fomentando la empleabilidad juvenil. Por tal motivo, es importante analizar el escenario actual en el cual se encuentra la población joven, analizar las recomendaciones por parte de los organismos internacionales, evaluar el trabajo que vienen haciendo los países vecinos de la región, a fin de poder establecer una estrategia adecuada que vaya acorde a la realidad de cada país.

Asimismo, el artículo de investigación titulado: *El desempleo juvenil en Latinoamérica y el emprendimiento de estudiantes universitarios*, el desempleo es un problema que aqueja a los países de Latinoamérica en un contexto de desaceleración económica, donde uno de cada cinco jóvenes se encuentra desempleado (Saavedra, 2020). La situación expuesta trae consigo escasez de oportunidades decentes en los jóvenes ocasionando desaliento y frustración por parte de dicho sector vulnerable. En muchas ocasiones los jóvenes optan por aceptar empleos informales, con salarios bajos y sin prestaciones laborales, fomentando la pobreza en la sociedad.

En ese sentido, la investigación titulada: *Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España*, precisa que es conocida por todas las sociedades la problemática del empleo juvenil (Hernández M. , 2022). La investigadora concluye que un hecho característico de esta sociedad actual es la dificultad que tiene los

jóvenes para acceder y permanecer en el mercado laboral. La dificultad del acceso al empleo se vio reflejada con mayor razón en la crisis financiera mundial, así como en la crisis sanitaria originada por la pandemia. Características como la escasez de oportunidades, la desmotivación, el abandono de los estudios, así como el incremento de un grupo juvenil con gran riesgo de exclusión, teniendo a las personas que no trabajan ni estudian; y jóvenes con trabajos pocos remunerados, y en algunos casos allegados a la informalidad.

Según el artículo de investigación titulado: *Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempo de crisis*, es menester mencionar que los adultos mayores también son sujetos vulnerables a la hora de conseguir una oferta laboral, según la investigadora (Morales, 2022) la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil en Ecuador vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades para los adjuntos mayores. Ello en razón de que el principio de igualdad es propio del ser humano, debido a que nace con él, por consiguiente, debe ser garantizado y respetado por la ley.

Asimismo, la investigación titulada: *Transiciones educación - trabajo: un seguimiento de jóvenes egresados en la gran Buenos Aires*, es importante considerar que la intensidad con que se realiza la actividad laboral es menos favorable para los sectores bajos (Corica, 2022), en razón que los patrones de vulnerabilidad se intensifican por la baja de desempleo, ocasionando que las ofertas laborales para los jóvenes sean sumamente precarias. Debido a esta problemática, las universidades irán perdiendo adeptos por las circunstancias que atravesarán posterior a su egreso.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Considerando el artículo de investigación titulado: *Resiliencia laboral juvenil en tiempos de pandemia*, indica la necesidad de realizar estrategias grupales con varios sectores, y de esta manera reinventar el trabajo juvenil en los jóvenes, de

forma adicional la investigadora (Leyva, 2021) precisa que el apoyo brindado a esta categoría de personas y el potencial de estas aún no se ha explotado al máximo.

Por otro lado, la investigación titulada: *Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en Perú*, en dicho artículo se consideran diferentes formas de flexibilidad de las relaciones de empleo en Perú (Tostes, 2012). Se analiza el impacto de los diversos tipos de informalidades, y de esta manera apreciar la significancia de la informalidad en el sector laboral peruano. Se concluye además que la informalidad sigue siendo el principal factor para implementar procesos de flexibilización, y que aún no se tiene presente la medición del empleo informal y su impacto en la económica en Perú.

Asimismo, el artículo científico titulado: *La dinámica de la población que no estudia ni trabaja en Perú: quiénes son, cómo son, y cómo han cambiado*, precisa que, desde una perspectiva de política pública, la situación laboral de los jóvenes siempre ha atraído la atención de organismos públicos de empleo (Tavera, 2017). La investigación considera que una juventud activa, y bien preparada, se convertirá en una fuerza laboral adulta elevadamente productiva. Sin embargo, los jóvenes menos activos tendrán dificultades para incorporarse al mundo laboral. Asimismo, dentro de los factores que se encuentran los jóvenes que no estudian ni trabajan se encuentran: los bajos niveles de educación, familias numerosas, ausencia de amigos, así como grupos de familias con ingresos medios.

Según la investigación titulada: *El empleo juvenil en mujeres estudiantes de una Universidad Privada en Arequipa, Perú*, menciona que la emergencia sanitaria padecida a nivel mundial ha mostrado los elevados niveles de vulnerabilidad en la cual se encuentran los jóvenes (Velásquez, 2022). Bajo ese escenario es perentorio que se elaboren estrategias para recuperar el empleo a través del uso de herramientas tecnológicas, las cuales los jóvenes son altamente competitivos. Asimismo, la recuperación de la económica dependerá de las diversas acciones que

adopte el gobierno peruano, a fin de brindar oportunidades de emprendimientos, y el fortalecimiento de programas de empleo juvenil.

Finalmente, el artículo de investigación titulado: *Empleo juvenil, Escenario al Bicentenario*, analiza la situación laboral de los jóvenes en Perú bajo el contexto del bicentenario (Moscoso, 2022). Precisa que el desempleo está golpeando duramente a los peruanos, especialmente a los jóvenes, siendo necesario que el Estado intervenga con políticas que protejan y fomenten el primer empleo en los jóvenes, brindándoles estabilidad y desempeño competitivo en ámbito laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

Según el boletín socioeconómico laboral titulado: *Personas desempleadas en Tacna (DRTPE, 2022)* indican que, el desempleo oculto es parte de la Población Económicamente Inactiva – PEI que, no está buscando trabajo activamente a pesar de que tienen el deseo y la predisponibilidad para laborar. Sin embargo, están cansados de buscar trabajo debido a la falta de experiencia, motivos de salud, capital insuficiente para iniciar negocios propios, o por pensar que las oportunidades ofrecidas por el mercado son muy escasas. Dicha población recibe también el nombre de los “desalentados”. En el año 2022, el desempleo oculto en la ciudad de Tacna estuvo compuesto por 2 820 personas.

Por otro lado, a través del artículo científico titulado: *Efectos y perspectivas económicas de la presencia del COVID-19 en la región de Tacna* refiere que, basado en una menor producción y teniendo en cuenta los resultados que brinda el modelo estructurado llamado ley de Okun, se predice que en el año 2020 la tasa de desempleo en la región de Tacna se incrementó en un 32.06% (Palza, 2020). La información resultante representa un indicador laboral preocupante para nuestras autoridades, siendo necesario reconstruir las políticas públicas a fin de posibilitar el beneficio social de la población.

Considerando la investigación titulada: Comercio informal en ciudades de frontera. Estudio de caso de los feriantes de ropa y calzado en la ciudad de Tacna precisa que, el comercio de ropa y calzado es una actividad económica que genera millones de soles cada año en la ciudad de Tacna, sin embargo, existe un elevado índice de trabajadores informales en dicho sector comercial, el cual bordea los 134 000.00 ciudadanos en el departamento de Tacna (Jimenez, 2019). En tal sentido, es necesario optar por una agenda de gobierno local que fomente la formalización en dicho sector económico a través de diversas alternativas de desarrollo transfronterizo, protegiendo el acceso a derechos laborales de los comerciantes y promoviendo el compromiso participativo.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Tratamiento doctrinario desde el derecho del trabajo

El derecho laboral es un campo que consta de reglas y principios aplicables al trabajo subordinado. En un principio, la prestación de servicios estaba regulada por el Derecho común, que conllevaron en la práctica a un estado de explotación y pobreza para los trabajadores (Boza, 2011). Por lo tanto, fue necesario derogar el ordenamiento del trabajo subordinado y elaborar un área que compense la diferencia económica entre el empleador y el empleado, creando una orden de protección para los empresarios débiles. Asimismo, con la finalidad de objetar las obligaciones resultantes de la relación de trabajo sujeta a la libre voluntad de las partes, surge la necesidad de exigir condiciones mínimas de trabajo que propongan compensar la desigualdad entre trabajadores y empleadores. En tal sentido, aparece la exigencia de la presencia del Estado con el propósito de reemplazar la libre voluntad de las partes por normativa de protección de carácter obligatoria.

El Tribunal Constitucional peruano establece que la doctrina no es una fuente derivada de la constitución, contempla su relevancia como fuente del

Derecho. Según la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 047-2004-AI de fecha 24 de abril del 2006, considera que la doctrina se encuentra conformada por teorías científicas y filosóficas que explican y describen las formas de organización jurídica, siendo pieza clave en la regulación estatal.

2.2.1.1. Origen del Derecho del Trabajo

El Derecho del trabajo es una disciplina jurídica que emana producto de la desigualdad económica de las dos partes de la relación laboral: el trabajador que presta sus servicios, y el empleador que se beneficia de las labores realizadas por el trabajador (Landa, 2014). Esta inestabilidad daba lugar a que la postura del empleador se imponga al trabajador, quien se veía obligado a trabajar en condiciones indignas y precarias.

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional Nro. 10777-2006-PA del 7 de noviembre del 2007 la legislación laboral apareció como rama indispensable para igualar las condiciones entre trabajador y empleador, y de esta manera restaurar el desequilibrio contractual resultante de la diferencia económica de las partes, a través del ajuste de las condiciones mínimas a favor del trabajador. En tal sentido, la Ley de Trabajo fue creada originalmente para equilibrar la desigualdad económica de empleador y el trabajador, enfatizando que cada trabajador debe tener condiciones mínimas en la relación laboral, las cuales deben ser cumplidas por el empleador. Al respecto, es importante mencionar que en la actualidad sigue persistiendo la desigualdad entre empleador y trabajador, buscando su equilibrio a través de los derechos laborales.

El Derecho al trabajo tiene por objeto regular la aplicación que el empleador hace del trabajo ajeno, así como los beneficios que de él se derivan, posibilitándolo y controlándolo, canalizando los conflictos sociales que de esa relación emanan (Neves, 2007). No obstante, la utilización del Derecho del Trabajo y la protección que fomenta resulta de una relación laboral que consta de las siguientes

características: prestación de servicios, remuneración, subordinación. Por consiguiente, las relaciones contractuales que cumplan con estas características estarán protegidas por el Derecho del trabajo además de legitimidad constitucional. En su defecto, el Derecho laboral es la disciplina encargada de controlar la relación laboral entre el empleador y el empleado, tratando de encontrar equilibrio entre las partes, ello en respuesta a la aparente desigualdad entre las partes.

Al respecto, conforme a los artículos 3°; 43°; y 44° de la Constitución Política del Perú de 1993, el Estado Peruano persigue un modelo Democrático y de Estado Social del Derecho, vinculando jurídicamente al Estado y a la sociedad. En tal sentido, el Estado Social y Democrático de Derecho debe ser comprendido como una muestra que busque solamente controlar al Estado y la sociedad, si no adicionalmente impulsar y crear condiciones jurídicas, sociales, políticas, y económicas que coadyuven al mejor desarrollo del individuo, el cual debe realizarse respetando la dignidad de las personas, expresándose en las acciones legislativas y gubernamentales emanadas por nuestras autoridades, considerando que el respeto de la dignidad y la defensa de la persona es el fin supremo del Estado y de la sociedad, siendo la dignidad el eslabón principal de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

2.2.1.2. Evolución del Derecho del Trabajo en Perú

El surgimiento y cambios del Derecho del Trabajo se ubica principalmente en Europa, desarrollándose en los siglos XVIII hasta el siglo XX (Boza, 2011). Los procesos sociales atravesados en dicho continente dieron pase al proceso de formación del Derecho del Trabajo, el cual fue replicado en América Latina décadas después, por lo cual vale la pena considerar las características diferenciadoras entre la evolución del Derecho del trabajo en Europa y la acontecida en LATAM.

En relación con el desarrollo económico, América Latina aplicó el sistema capitalista solamente en algunos pocos países de la región (Ermida, 2009). En estas

circunstancias, hay sectores de la económica que no han sido cubiertos adecuadamente por el Derecho del Trabajo, como son las empresas familiares de subsistencia demasiado pequeña, o porque los trabajos que se realizan corresponden a la informalidad, ocultándose de la protección de la legislación laboral.

Para comprender mejor el proceso de desarrollo del Derecho del Trabajo en Perú, es necesario considerar que mientras en Europa los sindicatos representaron un rol importante en el proceso de evolución del Derecho del Trabajo, en América Latina su papel fue más modesto, con pocas excepciones (Romagnoli, 1997). Como resultado, si bien existen varios ejemplos de sistemas consolidados de negociación colectiva y regulaciones independientes son de gran importancia en Europa, tales manifestaciones son excepcionales en América Latina, adoptando en varias ocasiones el legislador el papel regulador que usualmente corresponde al Sindicato, regulando y reglamentando varios derechos en nuestra abundante legislación laboral.

Asimismo, las condiciones laborales en la República del Perú desde el siglo XIX hasta el siglo XX mostró un esquema en donde el trabajo en libertad no se encontraba generalizado. En aquella época diversas actividades se encontraban sujetas a la explotación de la mano de obra, tales como plantaciones agrícolas, azucareras, extracción de guano, entre otros, mediante mecanismos de retención en cautividad. El desarrollo de dichas actividades trajo retraso en la evolución del Derecho del Trabajo en Perú hasta el siglo XX (Boza, 2011), posteriormente con el progreso del sector industrial y zonas urbanas se formaron los primeros centros de trabajo, trayendo consigo la conformación de las organizaciones sindicales peruanas. En aquella época existían regulaciones sectoriales a algunas actividades económicas; sin embargo, dicha legislación no contaba con sustento constitucional hasta la entrada en vigor de la Constitución de 1920. Nuestro sistema laboral se ha desarrollado principalmente mediante dos constitucionales sociales. La Constitución de 1979, que representaba un escenario de transición democrática, y la Constitución de 1993, que adoptaba un modelo neoliberal.

Durante una historia de aproximadamente dos siglos, el derecho laboral se ha mostrado como una disciplina independiente, con fuentes y principios propios que regulan la prestación de servicios realizada por el trabajador. Esta lógica pretende corregir el desequilibrio original existente entre el empleador y el trabajador (Boza, 2011), salvaguardando la dignidad y libertad del trabajador mediante legislación producto de negociaciones colectivas.

En el contexto peruano, el Derecho laboral es una disciplina que no se encuentra suficientemente desarrollada. Desde la perspectiva normativa, se halla un nivel de protección que, en muchos casos, se encuentra por debajo de los estándares mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo – OIT. Asimismo, desde la perspectiva de la realidad, el problema principal del Derecho del Trabajo en Perú existe producto de la gran cantidad de sujetos que prestan trabajo informal, sin contar el goce de los derechos laborales fundamentales.

2.2.1.3. Fuentes del Derecho del trabajo

Las normas halladas en un ordenamiento, forman parte del sistema de fuentes del Derecho, cuya estructura se encuentra conformada con base en dos criterios: el de jerarquía y el de competencia (Neves, 2007). La doctrina italiana expresa la existencia de cuatro niveles: el primero correspondiente a la Constitución, el segundo atribuido a la Ley y sus similares, el tercero relacionado con los reglamentos y sus equivalentes, y el cuarto conformado por normas de autonomía privada.

Constitución

La constitución como norma jurídica es fuente de Derecho, porque contiene las disposiciones básicas en la se basa el ordenamiento jurídico del país, representando la estructura jurídica cuya base se organiza y opera el Estado, no siendo sus disposiciones sujetas a contradicción alguna. Al respecto, en

la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 047-2004-AI/TC de fecha 24 de abril del 2006 precisa que, la constitución representa el fundamento principal de todo ordenamiento jurídico, así como la más importante fuente normativa.

Tratados

Los tratados son acuerdos celebrados entre sujetos internacionales, creando obligaciones y derechos conducidos por el Derecho Internacional. Asimismo, también existen tratados de carácter global y contenido específico como es el convenio internacional de trabajo, establecido por la OIT, que trata sobre derechos laborales y seguridad social.

Ley y sus equivalentes

Dentro de este grupo se encuentra la Ley, Decreto Legislativos, Decretos Ley, y los Decretos de urgencia. La forma jurídica ideal para la regulación en la Ley, es la Ley que reconoce las fuentes del Derecho laboral, considerando los derechos fundamentales concretados a través de leyes.

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 047-2004-AI/TC de fecha 24 de abril del 2006 precisa que, la Ley son prescripciones normativas aprobadas por el Congreso de la República de acuerdo con un procedimiento establecido en la Constitución Política del Perú.

Reglamentos y sus equivalentes

En Perú, los reglamentos le corresponden al presidente de la república conforme a las facultades delegadas según el artículo 118° de la Constitución Política del Perú; sin embargo, es importante tener en cuenta

que la reglamentación debe realizarse sin transgredir la Ley objeto de regulación. En materia laboral, son los reglamentos la normativa reglamentaria esencial, representando el origen de diversos derechos laborales.

Fuentes de carácter jurisprudencial

Las fuentes de carácter jurisprudencial se encuentran conformadas por las disposiciones de campo laboral emanadas por el Tribunal Constitucional, y por el Poder Judicial. Conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 047-2004-AI/TC de fecha 24 de abril del 2006 establece que, la jurisprudencia es fuente del derecho coadyuvando a la solución de casos concretos, dentro del marco de la Constitución y la aplicación de normas vigentes.

Fuentes de origen social

Son fuentes que se generan debido a la práctica social en cierta aplicación de la actividad laboral o del centro de labores. Dentro de la fuente de origen social se encuentra esencialmente la costumbre. De acuerdo con la Casación Laboral Nro. 727-2011, de fecha 9 de diciembre del 2011 faculta al trabajador el otorgamiento de ciertos beneficios laborales, invocando la costumbre como fuente, si el mismo fue recibido por dos años consecutivos. En tal sentido, la costumbre corresponde al comportamiento realizado a través del tiempo.

Fuentes de origen profesional

Son aquellas fuentes que se originan por acuerdos entre el empleador y el trabajador. Dentro de estas fuentes encontramos, el convenio colectivo, el laudo arbitral, el contrato de trabajo, y el reglamento interno de trabajo.

Asimismo, es el convenio colectivo una de las principales fuentes del derecho del trabajo. Según la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 008-2005-PI/TC de fecha 12 de agosto del 2005 establece que, el convenio colectivo es un acuerdo, el que permite la creación, modificación, y derogación de obligaciones y derechos relacionados a aspectos laborales.

2.2.1.4. Principios fundamentales del Derecho del trabajo de protección constitucional

Los principios del Derecho laboral son aquellos que inspiran y guían la creación, aclaración y el empleo de la normatividad laboral. Según (Pasco, 2004), los principios fundamentales del Derecho del Trabajo son los siguientes:

Principio protector

Este principio establece que, dentro de una relación laboral, es el trabajador la parte vulnerable frente a su empleador, siendo necesario de leyes que amparen y regulen dicha debilidad. Asimismo, según el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, señala que el trabajo en cualquier modalidad es de atención prioritaria por parte del Estado, conllevando la protección principalmente de la madre, los menos de edad, y el impedido de trabajo. Además, según (Boza, 2011), dentro del principio protector se encuentran tres reglas como son el Indubio pro operario, la regla más favorable, y la condición más beneficiosa.

Principio de igualdad y no discriminación

Conforme al artículo 2° de la Constitución Política del Perú, establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley (...). Al respecto, el derecho a la igualdad protege la igualdad de trato ante la Ley; sin embargo,

no se impide que, en situaciones extraordinarias, la normativa otorgue un tratamiento especial a aquellos sujetos que se encuentren en condiciones de desigualdad. En tal sentido, no todo trato desigual configura un acto de discriminación, la constitución otorga un trato desigual a las personas con capacidades diferentes o que se encuentren en real desventaja (Rubio, 2010). El derecho a la igualdad y no discriminación forma parte de los derechos fundamentales de índole laboral que cuentan las personas.

Conforme la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 01875-2006-PA/TC de fecha 5 de junio del 2006 precisa que, la igualdad solo será transgredida cuando el trato desigual no tenga justificación razonable y objetiva.

Principio de irrenunciabilidad

Este principio rechaza la validez jurídica de todo acto realizado por el trabajador que lleve a la renuncia de derechos laborales (Arévalo, 2021). La doctrina considera que el principio de irrenunciabilidad protege solamente al trabajador, más no al empleador. Conforme al artículo 26° de la Constitución Política del Perú, determinar el carácter de irrenunciable a los derechos que son reconocidos dentro del marco de la constitución.

Principio de primacía de la realidad

La organización laboral está conformada esencialmente por normativa imperativa que brinda beneficios a los trabajadores (Neves, 2007). Este principio establece que en casos de presentarse situaciones que causen discrepancia entre los hechos y lo reflejado en documentos, se debe optar por lo primero. Asimismo, conforme con el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. Nro. 003-97-TR, indica que, en toda prestación de servicios remunerados, se presumen la existencia de

un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Por otro lado, el artículo 2° de la Ley General de Inspección de Trabajo – Ley Nro. 28806, considera al principio de la realidad como un principio regulador del sistema de inspección de trabajo.

Principio de continuidad

El principio de continuidad comprende que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, no agotándose necesariamente con una sola prestación, sino que tiene la proyección de continuidad en el tiempo. En tal sentido, el principio en mención busca la preservación del vínculo laboral. Este principio no solo otorga beneficios al trabajo, sino también al empleador, ello en razón que evita la alta rotación de trabajadores.

Conforme la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 06080-2005-PA/TC de fecha 3 de marzo del 2006 precisa que, si el trabajador permanece laborando por un plazo mayor a lo establecido en la legislación laboral, se alcanzará la protección contra el despido laboral, salvo causa justificada en la Ley.

Principio de razonabilidad

El principio de razonabilidad expresa el límite de las actitudes arbitrarias en lo largo de la relación laboral. En tal sentido, el principio en mención corresponde a la afirmación de que el ser humano debe actuar en sus relaciones laborales conforme a la razón.

De acuerdo con la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 0090-2004-AA/TC de fecha 5 de julio del 2004 precisa que, para la validez de las decisiones tomadas conforme de una facultad discrecional, deben seguir criterios de razonabilidad en su contexto.

Principio de buena fe

Sobre este principio, las partes de la relación laboral deben actuar respetando los valores de lealtad, honradez, confidencialidad, respetando la buena fe entre ambas partes. La buena fe actúa como criterio de ponderación entre las partes de la relación laboral.

Conforme la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 4097-2004-AA/TC de fecha 28 de enero del 2005 precisa que, el deterioro de la buena fe se origina cuando el trabajador incumple sus obligaciones establecidas en su vínculo contractual.

2.2.2. Tratamiento doctrinario desde el Derecho tributario

El derecho tributario viene atravesando por cambios en los últimos tiempos. Dichos cambios se originan debido a la renovación del propio concepto que se tiene del Estado y de sus Constituciones. Cambia a causa de severas alteraciones en las relaciones económicas en las últimas décadas. Cambia porque la teoría del Derecho avanza producto de la incorporación de variaciones innovadoras en su doctrina (Bravo, 2010). Todo ello propicia que el tributarista del presente viva impetuosamente entre el conservadurismo y las exigencias de adaptación a los nuevos modelos de negocios y de organización empresarial. Se busca aproximar a la Administración Tributaria con los contribuyentes mediante compromisos de seguridad jurídica, confianza, y simplificación de normatividad.

2.2.2.1. El derecho y la ciencia del derecho tributario

El derecho tributario es un compuesto de normas jurídicas que gradúan y disciplinan las diversas etapas del fenómeno tributario. Asimismo, la ciencia del Derecho tributario es la disciplina que tiene como propósito el estudio del Derecho

tributario, ordenándolo, organizándolo, describiendo sus aspectos lógicos que conducen la conexión de las distintas unidades del sistema; otorgando significado a sus contenidos (Carvalho, 2003). Por su parte, el fenómeno tributario tiene su origen en el plano de la realidad jurídica establecida por el Derecho y termina con la realización de la prestación tributaria.

Al respecto, en los distintos casos que se encuentren delante de sistemas jurídicos; haciendo énfasis en el Derecho tributario, se debe hacer frente a un sistema jurídico “prescriptivo”, ya que conduce conductas que orientan el camino a los valores que la sociedad procura establecer. Por otro lado, en el caso de la ciencia del Derecho tributario se encuentra un sistema jurídico “descriptivo” por su objeto.

La ciencia del derecho tributario se sitúa en el estudio del derecho positivo. El Derecho positivo es un sistema de normatividad jurídica legal en un determinado país, instaurado para organizar el comportamiento humano en su distinto actuar, a través de un modelo lingüístico propio, el lenguaje prescriptivo (Taveira, 1997). En tal sentido, se puede afirmar que el Derecho tributario son aquellos medios de los cuales se puede introducir normas jurídicas en el sistema, ocasionado diferentes efectos en el mismo.

Con relación al concepto fuentes del derecho en el ámbito tributario, se ajusta a los modos de formación del derecho escrito, la ley en sentido material (Pérez Royo, 1995). De otro lado, las fuentes en la ciencia del Derecho tributario, están conformado por el conjunto de conocimiento que posibilita entender y explicar mejor la esencia del fenómeno tributario. Por consiguiente, corresponde a la expresión “fuentes del derecho” el origen de la idea del derecho, esto quiere decir, el modo como se desarrolla el ingreso de las normas jurídicas al ordenamiento jurídico. En tal sentido, el legislador produce leyes que posteriormente son introducidas en el ordenamiento jurídico positivo. El investigador del Derecho busca estudiar, mediante la verificación de textos y de la acepción que se desacopla

de su mensaje escrito, el hallazgo de su juicio hipotético y sus argumentos de significación.

2.2.2.2. Principios jurídicos tributarios

Los principios jurídicos son disposiciones, directrices y/o reglas esenciales de gran importancia, que sostienen el sistema jurídico del Derecho positivo, destinado a regular las conductas de sus operadores y que contribuyen en la elaboración de normas jurídicas, que son estructurados mediante conceptos jurídicos (Bravo, 2010). Los principios jurídicos encierran mandatos prescriptivos que integran límites objetivos y que, en algunos casos, puede contemplar carga valorativa. Además, puede hallarse positivizado, comúnmente en textos constitucionales, y en textos legales.

Al respecto, se considera que los principios jurídicos no son puramente normas jurídicas, todavía cuando reparten su naturaleza prescriptiva medidora de conductas. Por ese motivo, infringir un principio jurídico involucra transgredir contra el ordenamiento jurídico positivo en su totalidad y no solamente contra un orden normativo específico. Asimismo, lo que identifica al principio general es que no comprende una mención concreta al supuesto de hecho de su empleo. Por consiguiente, un principio no es una norma jurídica exactamente porque no incluye una orientación vinculante de carácter seguido para un determinado asunto.

Por otro lado, los principios jurídicos tributarios cumplen el cometido de limitar la potestad tributaria de la que encuentra ungida la autoridad correspondiente, como es el caso del principio de legalidad tributaria que limita la aplicación de la potestad tributaria. Según (Rodríguez, 1999) los principios constitucionales de materia tributaria más que una orden de aplicación, constituyen la justificación o criterio de la orden, en razón que se requiere de un sedimento de normas y decisiones.

Los principios tributarios no son solamente aplicables a las normas jurídicas que crean tributos, sino comúnmente a las normas jurídicas que establecen obligaciones y deberes asociados al fenómeno tributario (Bravo, 2010), como son las normas que disponen imposiciones tributarias, infracciones y sanciones tributarias, hasta deberes meramente formales. Sin embargo, es importante mencionar que, no todo principio tributario requiere ser expresado en la constitución, siendo una alternativa legitimar los principios tributarios implícitos, en contraposición a los explícitos. Será la doctrina que brinde las pautas adecuadas que conceda “explicitar” el principio, pero serán los órganos constitucionales los comisionados de llevar a término el control constitucional.

2.2.2.3. Principios explícitos tributarios

En el campo de principios tributarios, que comprende los principios constitucionales en materia tributaria, son “principios operativos” que representan mandatos que miden las conductas de los sujetos de la obligación tributaria, como son:

Principio de legalidad tributaria

El principio de legalidad tributaria constituye una norma constitucional de derecho tributario generalmente aceptada en los sistemas jurídicos modernos. Este principio exige que la Administración Tributaria subordine sus actividades al Estado de derecho, evitando el actuar de actividades arbitrarias. Asimismo, se precisa que el principio de legalidad no es de mera aplicación del Derecho tributario sino del principio de legalidad consolidado en el literal a, numeral 24 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, en razón que dispone que “*nadie está obligado a hacer lo que Ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe*”.

De acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional sostenida en el Expediente Nro. 0042-2004-AI, de fecha 13 de abril del 2005, entiende el sometimiento de todo poder público a leyes generales y abstractas que regulan su uso y cuya observancia es controlada por diversos jueces imparciales.

Principio de reserva de la Ley

El principio de reserva de la Ley tributario constituye los elementos esenciales del tributo como son la hipótesis de incidencia y su consecuencia normativa, que solo pueden ser instituidos, modificados e incluidos en el ordenamiento jurídico mediante una ley o norma de equivalente rango. En tal sentido, se trata de un principio tributario expreso que condiciona la aplicación de la potestad tributaria a determinados mecanismos incorporadores de normativa jurídica como leyes, decretos legislativos, ordenanzas municipales, entre otros.

Según la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 2302-2003-AA de fecha 13 de abril del 2005 precisa que, la creación, modificación, derogación y exoneración de tributos queda limitada a la actuación de una Ley.

Principio de igualdad

El principio de igualdad es un término que supone que la carga tributaria debe aplicarse de manera simétrica e igualitaria entre personas de la misma situación financiera o desigual entre personas de diferente situación financiera. El principio antes mencionado supone que los mismos supuestos fácticos tengan iguales consecuencias jurídicas.

Asimismo, el principio de igualdad tributario no tiene la misma extensión que el supuesto de igualdad apartado en el inciso 2° del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, que recoge el derecho a la igualdad de personas ante la Ley. La igualdad tributaria señala la materia imponible; sin embargo, el derecho a la igualdad señala a la apreciación subjetiva (Danós, 1994). De acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional sostenida en el Expediente Nro. 01414-2013-PA, de fecha 8 de julio del 2015, contempla que toda riqueza no debe ser grabada de la misma intensidad o forma, sino que debe realizarse teniendo en cuenta el principio de capacidad contributiva.

Principio de no confiscatoriedad

El principio de no confiscatoriedad nace del respeto al derecho de propiedad que debe poseer el sujeto que se atribuye la competencia tributaria, y que busca constituirse un límite a su aplicación desproporcionada. Debe considerarse que el principio de no confiscatoriedad establece que una norma tributaria no puede ostentar efectos confiscatorios.

Según la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 2727-2002-AA de fecha 19 de diciembre del 2003 precisa que, el principio en mención limita el desarrollo de la potestad tributaria, constituyendo un mecanismo de protección de derechos constitucionales, entre ellos el derecho a la propiedad, en razón que impide que la normativa tributaria afecte injustificada y desproporcionalmente la esfera patrimonial de los sujetos.

Principio de irretroactividad en materia tributaria

De acuerdo con el artículo 103° de la Constitución Política del Perú, sostiene que el principio de irretroactividad de las leyes, estableciendo que ninguna

Ley tiene efectos retroactivos, siendo la excepción en el campo penal, cuando se favorezca al reo. Sin embargo, algunos expresan que es posible aplicar retroactivamente normas alusivas a sanciones e infracciones tributarias, además de que el derecho administrativo debe ceñirse a las garantías establecidas en el derecho penal. No obstante, es importante mencionar que la normativa de infracciones tributarias no trata delitos, sino de contravenciones administrativas.

Contrario a los delitos, las infracciones tributarias no son acciones, sino que corresponden al incumplimiento de la normativa aplicable al sujeto pasivo de la obligación tributaria, su incumplimiento no afecta un bien jurídico tutelado, si no transgrede la actividad administrativa.

2.2.2.4. Principios implícitos tributarios

Principio de seguridad jurídica

El principio de seguridad jurídica es un principio general del Derecho con presencia en el Derecho tributario que, comprende la idea de certeza relacionada con los efectos jurídicos de un hecho realizado por otro sujeto del derecho, lo que comúnmente se le denomina “*saber a qué atenerse*” (Calvo, 2000).

La importancia de dicho principio se debe a que, la producción de normativa tributaria es compleja, sujeta a variaciones frecuentes, lo que conlleva reformar disposiciones políticas y económicas, siendo necesario ajustar el fenómeno tributario.

De acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional sostenida en el expediente Nro. 01601-2012-PA de fecha 24 de abril del 2012, define al principio en mención como la garantía que comunica a todo el ordenamiento

jurídico y fija la interdicción de la arbitrariedad, en razón que permite asegurar la predictibilidad de la conducta ante diversos supuestos resueltos por el Derecho.

Principio de capacidad contributiva

El principio de capacidad contributiva no se encuentra positivizado en el ordenamiento jurídico de Perú. Sin embargo, se considera que dicho principio tiene presencia en el ordenamiento jurídico, principalmente en la especie de tributos, además de encontrarse vinculado con el principio de igualdad. Al respecto, el principio de capacidad contributiva que no se encuentra expresado en la constitución peruana puede ser considerado un derecho subjetivo de los sujetos en concisión con el derecho de igualdad (Simón, 2000). Asimismo, la capacidad contributiva se manifiesta a través de índices significativos de riqueza como son de renta, consumo y patrimonio.

Según la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nro. 033-2004-AI, de fecha 28 de setiembre del 2004 precisa que, siempre que se constituye un tributo, el mismo deberá encontrarse relacionado con la capacidad económica de los sujetos obligados.

Principio del beneficio y costo del servicio

El principio del beneficio insta a la especie tributaria “contribución” correspondiente al aspecto material de la hipótesis de incidencia de una contribución (Bravo, 2010), debe ser elaborada contemplando el vínculo entre la actividad estatal y el beneficio efectivo que se produzca al patrimonio de los contribuyentes. De acuerdo con la RTF Nro. 173-2-98 del Tribunal fiscal, si conforme al accionario estatal no se producen beneficios,

sino deterioro al patrimonio de los sujetos, se considera a la contribución ilegal.

El principio de costo del servicio inspira a la especie tributaria “tasa”. La base imponible de una tasa debe hallarse relacionada con el costo del servicio específico en el contribuyente. Dicho servicio debe ser efectivo y no solamente potencial.

De acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional sostenida en el expediente Nro. 0918-2002-AA de fecha 25 de marzo del 2003, dicho órgano supremo de interpretación dictamina la inaplicación de distintos dispositivos legales que regularizan los arbitrios municipales, en razón de que el mismo estuvo constituido por el valor del predio y no por el costo del servicio respectivamente.

2.2.3. Tratamiento doctrinario desde el Derecho empresarial

Como bien se conoce, la familia es el núcleo principal de la sociedad, de la misma manera, la empresa representa el motor de desarrollo de cada país. En tal sentido, la empresa es parte de la evolución y proceso de las sociedades, fuente de bienestar de las personas. Al respecto, es el derecho empresarial es la rama del derecho que se encarga del estudio y regulación de la empresa, cuál fuese sus dimensiones y/o tamaño (Rojas, 2012), además de la normativa que regula el funcionamiento de las empresas.

2.2.3.1. El derecho constitucional económico en Perú

En la historia de las constituciones que tuvo el Perú, solamente las constituciones de 1979 y 1993 incluyeron un capítulo específico respecto al régimen económico. Originalmente la regulación de la materia económica estuvo comprendida en la sección de garantías constitucionales (Castillo, 2013). La

constitución contiene la normativa suprema que determina el ordenamiento jurídico en una sociedad. Además, en visto de la importancia de la economía en la sociedad, es esencial que la constitución adopte los principios jurídicos más relevantes en su regulación.

Conforme al artículo 58° de la constitución política del Perú, señala que el Perú adopta un “régimen constitucional social de mercado”, presentando las siguientes características:

Intervención subsidiaria del Estado en la economía. Se le atribuye al Estado la posibilidad de poder intervenir en la producción de bienes y prestación de servicios, solamente en casos de inacción del sector privado, que genere insatisfacción en la población.

Libre mercado. Dispone el deber fundamental del Estado de vigilar e impulsar la libre competencia, conforme a las regulaciones económicas de su funcionamiento.

Actuación solidaria del Estado. Tiene como característica un Estado social y democrático de Derecho, por consiguiente, el régimen económico se encuentra sujeto por valores democráticos, teniendo como finalidad el bienestar social para la sociedad.

Libertad para el ejercicio de la actividad económica, conforme al contenido de la constitución política del Perú, se establece la libre actuación de la actividad privada, protegiendo la libertad de empresa.

En tal sentido, conforme con lo expuesto, el marco jurídico constitucional peruano, se establece un sistema económico que ordena la actividad económica del Estado y los sujetos particulares mediante una economía social de mercado.

2.2.3.2. La empresa desde el punto de vista económico y jurídico

Desde el punto de vista del económico jurídico, una empresa se define como una unidad de propiedad independiente y compleja, conteniendo un conjunto organizado de derechos y obligaciones, cuyo fin inmediato es la obtención de beneficios económicos para sus propietarios (Rojas, 2012). Por otro lado, un empresario es una persona física o jurídica que de forma continua ejerce un nombre propio y una actividad empresarial en el mercado. En tal sentido, la empresa es parte integral del derecho empresarial, que atiende las necesidades de un país. Es importante considerar que el crecimiento de un país se mide por el nivel de satisfacción de su población en la producción de bienes y prestación de servicios.

Al respecto, el Estado implementa diversas políticas que permiten fortalecer las diversas condiciones sociales y económicas de los gobernados. No obstante, dichas regulaciones deben ajustarse a los cambios de la globalización, siendo necesaria una visión que permita hacer frente a los desafíos y oportunidades que se presentan en el mercado empresarial. La política económica de un país está conformada por principios, producto de su historia, de sus tradiciones, y la realidad de su entorno social. En tal sentido, no es adecuado que los países se encasillen en sus leyes, sino que tiene que crecer conforme a sus intereses en búsqueda de su bienestar.

Asimismo, en relación con el aumento de problemas económicos, el Estado opta por regularlo; sin embargo, es necesario considerar que no todo el derecho tiene carácter económico, ni la totalidad de la economía está dirigida por el derecho (Baéz, 2005). Además de considerar que la economía es tan amplia y compleja, con presencia de diversas dificultades que deben ser reguladas por el derecho. Por otro lado, los empresarios, al conformar un negocio, se ven en la obligación de cumplir varias prestaciones que impone el Estado a través de sus dispositivos legales. Sin embargo, es necesario tener presente que el exceso de leyes puede generar en algunas ocasiones disconformidad por parte de los empresarios. La prestación de

servicios y bienes a la sociedad es de gran responsabilidad, en razón de que son útiles para el bienestar de la población (Méndez, 2008). Por consiguiente, son relevantes los acuerdos, la comunicación entre los sectores productivos y el Gobierno que permitan optimizar las directrices que conducen las necesidades sociales del país.

Proporcionar bienes y servicios a la sociedad es una responsabilidad social por importante, porque proporciona bienestar a la población (Sanroman, 2018). La vitalidad de una sociedad está relacionada con la producción de empresa, así como de bienes y servicios ofrecidos a un precio justo.

El aspecto económico de un país es de carácter esencial en todo país, en razón que un país con escasos recursos económicos fomenta una política social débil, a través de la administración de un negocio se permite que el empresario pueda generar beneficios sociales en la sociedad.

2.2.3.3. La importancia jurídica del derecho empresarial

El Derecho empresarial permite elaborar estrategias jurídicas de cumplimiento normativo a fin de controlar el marco legal de las empresas. En tal sentido, el Derecho empresarial coadyuva a comprender entender los diversos fenómenos empresariales desde una óptica interdisciplinaria, en razón que la solución de controversias no versa solamente con el análisis legal, sino que adicionalmente es necesario la participación de otros campos, como el económico, contable, gestión, entre otros, que permitan la toma de decisiones adecuadas.

Según (Kelsen H. , 2009) precisaba que el objeto de la ciencia normativa del derecho corresponde a dos enfoques, el primero desde la perspectiva “estática” relacionada al conjuntos de normas que los sujetos prestan o no conformidad; mientras que el segundo enfoque “dinámico” corresponde a los actos establecidos por la normativa de orden jurídico. Por consiguiente, la teoría pura del derecho

comprende el sistema normativo y la conformidad de las disposiciones normativas por la conducta humana.

Por otro lado, (Ehrlich, 2017) sostiene que la sociología del Derecho permite fijar atención en los hechos que son base fundamental para el Derecho, en concreto, es relevante conocer las prescripciones por las que actúan los sujetos, sus costumbres que representan su relación jurídica, aplicadas en muchos casos con anterioridad al reconocimiento de una norma. Conforme lo sostenido por (Atienza, 2015) expone que la dogmática jurídica no es estrictamente una ciencia, mas bien la considera una técnica que se sostiene en el saber, donde la racionalidad pragmática proviene de las ciencias sociales, ello por el nivel de análisis que se realiza a aquellos sujetos a los esta dirigido la aplicación de la Ley. Asimismo, la dogmática jurídica corresponde a la comprensión interpretativa del ordenamiento jurídico.

Al respecto, la dogmática jurídica tiene como finalidad analizar la normativa positiva, las instituciones y las definiciones jurídicas que se originan por las fuentes del derecho (Fernández, 2015), siendo necesario para su aplicación métodos de análisis no empíricos. Asimismo, la dogmática jurídica corresponde al análisis documental de las fuentes del derecho con el propósito de ofrecer alternativas de solución para problemas jurídicos, desde un punto de vista más pragmático que científico.

Desde la perspectiva empresarial, producto de la relación entre la actividad empresarial, la economía, contable, gestión de índole interdisciplinario, el estudio dogmático es esencial ha sido de gran importancia en disciplinas tales como el derecho empresarial (Sotomayor, 2024). En un mundo globalizado que se encuentra en constantes cambios por diversos aspectos como el tecnológico, contable, social, ha marcado al derecho empresarial como un modelo vanguardista. En tal sentido, los fenomenos empresariales como la funcionalidad de la inteligencia artificial, el uso de las criptomonedas, entre otros, incitan a la modificación de tradicionales

formas de comprensión jurídica, siendo necesario adoptar pensamientos creativos y sólidos desde el derecho.

Que, el campo del derecho empresarial, considera la premisa base del cumplimiento del derecho positivo, pero a la vez se difiere de los fines políticos, propósito regulador, visiones económicas, entre otros. El derecho empresarial tiene como finalidad conducir adecuadamente la actividad empresarial a través de regulaciones suficientes y necesarias.

2.2.3.4. La formalización de las micro y pequeñas empresas

La formalización de las micro y pequeñas empresas solo es posible a través de un proceso masivo de formalización mediante instrumentos jurídicos sostenidos en una política de Estado, que en la actualidad no existe (Sotomayor, 2024). En tal sentido, una política de formalización conllevaría hacer frente a la pobreza y sujetos vulnerables, conforme lo establecido en el artículo 59° de la Constitución Política del Perú, mediante principios éticos de inclusión cultural, social y legal.

Que, los emprendimientos realizados por las micro y pequeñas empresas cuentan con severas carencias que no necesariamente corresponden a servicios básicos, sino que su creatividad sigue siendo limitada y excluida. Los emprendedores informales no tienen sistemas estandarizados ni papeles legales; siendo una visión muy reducida, por consiguiente, es necesario medios pertinentes que sean útiles para que los activos de los informales puedan ser visibles en el mercado globalizado.

Al respecto, el Estado debe reconocer que la informalidad no se encuentra necesariamente en los sujetos, sino principalmente en los activos del emprendedor. Las personas naturales o jurídicas se encuentran sujetos a derechos y obligaciones, sean las mismas por actividades formales o informales. En tal sentido, la informalidad son los activos que no cuenta con la documentación en regla, o porque

se comercializa sin dejar rastro legal, además de que se opera sin la declaración y pago de impuestos correspondientes. La informalidad es la exclusión y/u ocultamiento de la documentación de los activos, no de los sujetos, con la limitación de difusión de los activos del emprendedor en el mercado global.

Estudiar la informalidad desde los activos traería consigo el poder identificar incentivos idóneos para la formalización. Teniendo presente que la formalización comprende que los activos de los emprendedores se vuelvan visibles y reconocibles, con la activación de su potencial, dentro de los incentivos que se pueden ofrecer son los relacionados con trámites simplificados, contabilidad básica, oportunidad de acceder al sistema financiero, y a herramientas de tecnología de la información.

El Perú, las micro y pequeñas empresas representan el 96% de la actividad operativa empresarial (ENAHO, Encuesta Nacional de Hogares, 2021). Los peruanos que subsisten gracias a los ingresos de una micro y pequeña empresa se encuentran conformados por 22 millones de personas (GEM, 2020). Los ingresos recaudados por las micro y pequeñas empresas constituyen el 20% del PBI peruano; sin embargo, el 75% de microempresas cierran a los 42 meses de emerger (COMEX, 2022). Por consiguiente, es necesario que el legislador adopte medidas de atención a las necesidades de las micro y pequeñas empresas, en razón de que representan aquel grupo que resiste al hambre y la pobreza. Que, del total de 5.5 millos de microempresas, solamente el 6% se encuentra registrada en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ENAHO, Encuesta Nacional de Hogares, 2021), lastimosamente la mayor parte de dichos emprendimientos sucumben en menos de 5 años, ello debido a la persecución que son sometidos por las diversas instituciones del Estado, y no necesariamente por la falta de enfoque o talento, por lo que se podría afirmar que las micro y empresas suscitan en ambiente de volatilidad

Conforme a lo establecido en el artículo 59 de la constitución política del Perú enlaza directamente al derecho empresarial de las micro y pequeñas empresas con norma constitucional, en razón que promueve el desarrollo de la pequeña empresa en todas sus formas; sin embargo, dicha función es insuficiente, en razón que es necesario que el gobierno considere una política de estado de formalización que permita otorgar oportunidades de desarrollo a los emprendedores, atendiendo las carencias de conocimiento, capacidad entre otros.

2.2.4. Objeto de la ley del Joven Empresario

El objeto de la ley de acuerdo con el artículo 1 de la ley Nro. 31828 Ley de joven empresario es establecer un marco normativo laboral para los jóvenes. El fin de la ley es generar fuentes de trabajo para los jóvenes que contribuyan al éxito en el país.

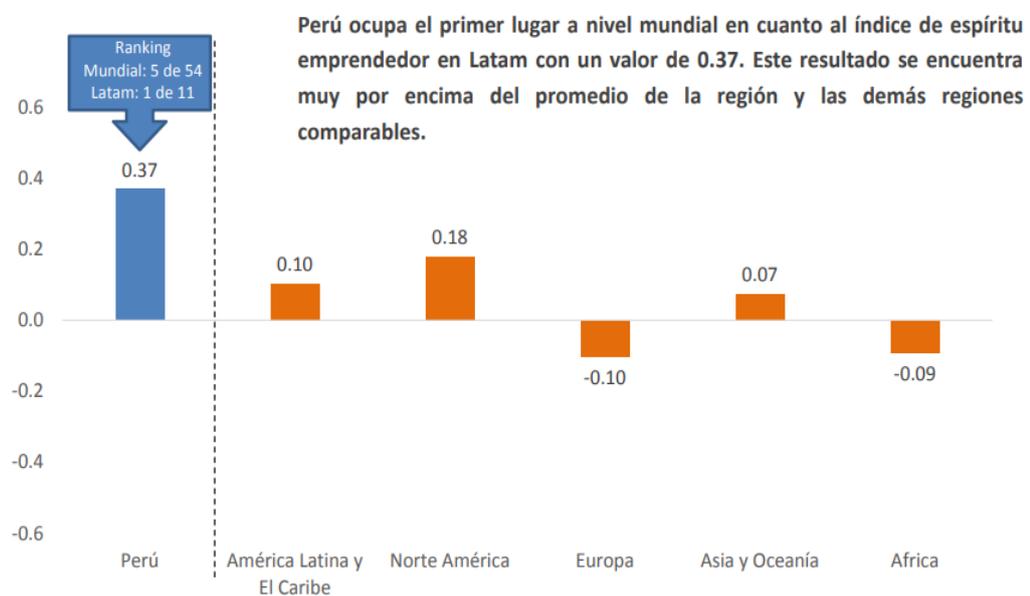
Si bien Perú cuenta con un alto índice de espíritu emprendedor, ello de acuerdo con la investigación realizada por Global Entrepreneurship Monitor en adelante GEM (GEM, 2020), se midió la percepción que tiene la población de la existencia de oportunidades, así como la habilidad de desarrollarlas de manera satisfactoria. Considerando que el GEM investiga el desarrollo del emprendimiento a nivel mundial, dicho estudio presenta una importante encuesta, la cual revela que un 43% de peruanos consideran emprender y/o aperturar un negocio en el lapso estimado de 3 años, dicha cifra excede ampliamente la media de los otros continentes. Asimismo, de acuerdo con el estudio en mención que indaga sobre el dinamismo emprendedor a nivel mundial, dicha investigación analizó a 54 países siendo Perú destacable con elevado índice de emprendimiento a comparación con los países de LATAM, Norte de América y Asia; sin embargo, África y Europa registran cifras negativas.

La investigación en conjunto comprueba la concepción extendida que tienen los peruanos sobre la capacidad de emprender, siendo principalmente el perfil del

emprendedor en Perú las personas cuyas edades no exceden los 34 años. En tal sentido, es de gran importancia y necesidad que el Estado brinde mayores respaldos a los emprendimientos realizados y/o constituidos por jóvenes, siendo uno de ellos el acceso a financiamientos por parte del Estado, debido principalmente a que los jóvenes cuentan con la idea concretar proyectos a edad temprana.

Figura 1

Índice de Espíritu emprendedor por región



Nota: Elaborado por Global Entrepreneurship (GEM, 2020)

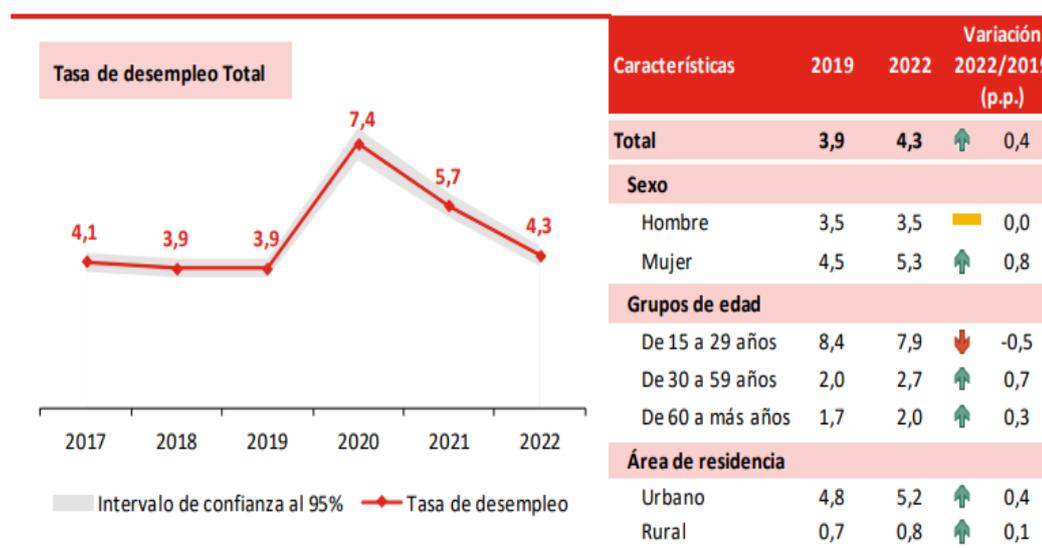
Al respecto, es conveniente optar por generar un marco legal que facilite la inserción laboral haciendo frente a la informalidad. Además, de facilitar financiamiento para los diversos emprendimientos realizados por los jóvenes, por consiguiente, el objetivo es responder a la necesidad de apoyar el emprendimiento, contribuyendo a concretar las ideas de negocio de los jóvenes. Por otro lado, hay cientos de jóvenes, con o sin educación, sin acceso al mercado laboral formal, eligen en forjar su propio camino en las difíciles condiciones económicas del país. Los datos muestran que Perú es un país con severas dificultades para acceder al mercado laboral, por lo que es necesario buscar oportunidades, y el emprendimiento es una forma de poder fomentar el empleo.

De acuerdo con el contexto anterior, es oportuno plantear mecanismos tributarios que impulsen el desarrollo de los emprendimientos por jóvenes, siendo óptimo brindar facilidades de crecimiento y desarrollo durante la primera etapa de desenvolvimiento de la empresa. En su defecto, optar por subvención del pago de ESSALUD, lo que conllevaría que se fomente adecuadamente el empleo formal, más aún se haría frente a la informalidad que aqueja el crecimiento económico del país.

Por otro lado, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú registró en el año 2022 una tasa de desempleo que ascendió a 4.3%, lo cual representó que de cada 100 personas que ofrecieron sus servicios, 4 personas estuvieron buscando un trabajo sin poder hallarlo (DRTPE, 2022). Asimismo, con los datos de dicha encuesta nacional de hogares se puede evidenciar que, la tasa presentada en el año 2022 (4.3%) es ligeramente superior a la tasa resultante del año 2019 (3.9%) lo que significa que, el empleo se encuentra en recuperación posterior a los efectos ocasionados por la emergencia sanitaria – COVID-19.

Figura 2

Tasa de desempleo 2017-2022



Nota: Encuesta Nacional de Hogares, 2017-2022 (DRTPE, 2022)

Adicionalmente, conforme al Banco Central de Reserva del Perú, indica que en el año 2022 se realizaron acciones de mejora a fin de recuperar el mercado laboral, así como la actividad de los diversos sectores económicos (BCRP, 2022). Sin embargo, la confianza empresarial fue debilitada en la mayor parte del año, principalmente por la incertidumbre política y los conflictos sociales.

2.2.5. La validez, justicia y eficacia de una norma

Según (Kelsen H. , 1982) indica que para que una norma sea válida es necesario que la misma exista, que sea vinculante para sus destinatarios. En tal sentido, desde el punto de vista del derecho positivo para que una norma sea válida se requiere que sea obedecido por aquellas personas cuya conducta es regulada.

Por lo tanto, conforme a lo manifestado por Kelsen, la norma no pretende proporcionar una explicación de las relaciones causales del comportamiento humano a las que se aplican las normas jurídicas, sino más bien expresar el "deber ser" que generan las normas jurídicas. Las normas son relaciones atributivas, más no relaciones causales, como cuando a la voluntad de alguien se le asigna un hecho a una consecuencia.

Según (Tord, 2013) menciona que el problema de la justicia es la conexión entre las normas jurídicas y los valores superiores que inspiran a una sociedad. La principal cuestión de la justicia es si sus normas corresponden a valores de orden superior o últimos que subyacen a un orden jurídico particular. En otras palabras, se convierte en un aspecto del conflicto entre el mundo ideal y el mundo real, entre lo que debería ser y lo que es. Las normas justas son lo que debería ser y las injustas son lo que no deberían ser.

En ese contexto, la idea de lo que es justo no puede ser resuelta solamente desde el punto de vista científico, debido que se debe analizar valorativamente, teniendo una inclinación al ámbito político que al jurídico.

Asimismo, (Kelsen H. , 1982) precisa que la eficacia de una norma se ajusta a que la norma sea efectivamente aplicada y seguida. Sin embargo, es necesario precisar que una norma, es considerada válida antes de ser eficaz; es decir, antes que sea aplicada. En tal sentido, es necesario el uso constante, regular y uniforme de dicha norma conllevando que la conducta humana se verifique a través del orden de los hechos (orden del ser).

Al respecto, el derecho al trabajo tiene un gran número de instrumentos normativos mayor que las otras ramas del derecho, siendo las directrices, vigencia y eficacia especialmente conflictuales. Por instrumentos normativos del Derecho del Trabajo podemos mencionar, los convenios colectivos, las normas internacionales del trabajo, sentencias y laudos normativos, la Constitución política del Perú, las leyes ordinarias y complementarias, y las posibles desviaciones de los operadores jurídicos. En tal sentido, los instrumentos normativos correspondientes del Derecho al Trabajo presentan peculiarmente efectos sobre la vigencia y eficacia.

2.2.6. Protección jurídica al empleo juvenil

De acuerdo con el rol económico del Estado contemplado en el artículo 59° de la Constitución Política del Perú de 1993, el Estado tiene la tarea de gestionar y promover la riqueza. El Estado no lo crea directamente, pero estimula en los ciudadanos a producirlo a través del comercio y la industria.

En tal sentido, una economía social de mercado no debería ignorar ciertas obligaciones constitucionales, como el control y la promoción de los agentes económicos con fines de desarrollo, para garantizar la realización del desarrollo económico.

Para (Ochoa, 2016) la libertad de empresa consta de dos factores trascendentes. Se trata de un derecho subjetivo, un derecho individual que garantiza el estatus jurídico de la libertad. Asimismo, desde el derecho objetivo, la sociedad

está concebida como marco para la convivencia humana y es un elemento esencial para la organización, siendo de gran importancia la existencia de un equilibrio entre ambos.

Por otro lado, de acuerdo con el pluralismo económico contemplado en el artículo 60° de la Constitución Política del Perú de 1993, el Estado reconoce la economía nacional basada en la coexistencia de diferentes formas de propiedad y actividad económica. Al respecto, Perú se adhirió al Acuerdo Iberoamericano de la juventud, que se centra en promover el desarrollo inclusivo y proteger el derecho de los jóvenes, razón a ello es que cada año los países cambian sus políticas públicas con el objetivo de incentivar la creación de más y menores empresas y optimizar sus ecosistemas empresariales. Siendo muy necesario fortalecer el espíritu emprendedor de los jóvenes.

2.2.7. Criterios técnicos y sociales

La actividad económica informal representa un papel importante en la generación de ingresos para las familias (INEI, Producción y Empleo Informal en el Perú - Economía informal 2007-2019, 2020), pues en momentos en que la demanda de trabajo es insuficiente y/o las oportunidades de obtener un empleo formal son escasas, la actividad económica informal se convierte una elección. En tal sentido, el sector informal interviene en la economía creando producción y puestos de trabajo.

El empleo informal en Perú está asociado con la pobreza, la baja productividad, los pocos ingresos económicos, y el bajo nivel educativo. Una de las principales razones de la informalidad es que no se están creando suficientes empleos productivos, teniendo presente la cantidad de jóvenes que se integran a la Población Económicamente Activa – PEA. Según (Morales, 2022) los programas de protección social consisten en ampliar el capital humano y evitar la firmeza de la pobreza. Al respecto, es necesaria la regularización normativa para el fomento

del empleo juvenil, contemplando la realidad de nuestro país. Asimismo, las leyes no se analizan con criterios técnicos ni sociales, si no se encuentran sujetas a un factor político. En razón a la carencia de dichos criterios, las leyes tienden a desnaturalizarse, restando la seguridad jurídica, así como la credibilidad de nuestras autoridades políticas.

Por otro lado, (Chacaltana, 2004) indica que de acuerdo con su investigación en Perú la mitad de los jóvenes se dedican exclusivamente a estudiar, y que un tercio se dedica solamente a su casa, siendo en mayor porcentaje mujeres. Sobre la base de dicho análisis, la atención se ha centrado en grupos que parecer estar creciendo en últimos años. Se trata de un grupo de jóvenes que *no estudian ni trabajan* y son percibidos como socialmente vulnerables.

En tal sentido, la regularización normativa debe de establecer igualdad de oportunidades sin discriminación, reduciendo los conflictos sociales, fomentando el empleo y la protección del empleo en los jóvenes.

2.2.8. Políticas de Estado aprobadas por el Acuerdo Nacional

El Estado establece políticas que describen lineamientos generales que guían la acción del Estado en el largo plazo, y con ello lograr el bienestar de los ciudadanos y la sostenibilidad del país (CEPLAN, 2002). Las políticas de Estado son el efecto de un consenso concretado en el Foro de Acuerdo Nacional llevado a cabo el 22 de julio del 2002, que fue precedido por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN. Son contempladas como referente para el trabajo del Poder Ejecutivo y el Legislativo, y por ende, tienen efectos en la Gestión Pública.

Actualmente, el Acuerdo Nacional se encuentra conformado por 35 Políticas de Estado, siendo agrupadas en cuatro objetivos temáticos que son:

- Democracia y Estado de derecho
- Equidad y justicia social
- Competitividad del país
- Estado eficiente, transparente y descentralizado

Entre las características de las Políticas de Estado podemos mencionar que, son documentos básicamente políticos, que contienen los objetivos del país y las directrices generales para conseguirlos. Además, de definir los aspectos institucionales a seguir por los gobiernos de turno. Su contenido refleja que son el resultado del diálogo. Entre ellas se incluyen formulaciones que no pueden abandonarse por su carácter democrático e inclusivo, como son: igualdad de oportunidades, desarrollo humano, territorio nacional, interculturalidad, entre otros. Entre las políticas de Estado relacionadas con el presente trabajo de investigación tenemos:

Décima Política de Estado

Reducción de la Pobreza

Muestra el compromiso del Estado a priorizar efectivamente la lucha contra la pobreza y aminorar la desigualdad social mediante la implementación de políticas y mecanismos integrales destinados a salvaguardar la igualdad de oportunidades sociales, económicas y políticas.

Por consiguiente, considerando un enfoque de desarrollo humano sostenible, el Estado fomentará la producción, el desarrollo de empresas locales y el empleo; además fortalecerá la capacidad de gobernanza local que fomente el acceso a la información, transferencia tecnológica, educación, y un mejor acceso al crédito; asimismo, instaurará un sistema local para identificar, tratar y promover el empleo de las personas necesitadas.

Décima Cuarta Política de Estado

Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Expone el compromiso del Estado a impulsar la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo en el marco de la economía social de mercado, de acuerdo con los planes de desarrollo nacionales, regionales y locales. Además, del compromiso de renovar la calidad del trabajo mediante ingresos y carácter adecuado, con accesos a la seguridad social que propician una vida digna. Asimismo, se promueve el ahorro y la inversión pública y privada responsable, especialmente en aquellos sectores económicos que creen empleos sostenibles.

Por tal razón, con la finalidad de cumplir con dicho objetivo, el Estado: Promoverá la coordinación del gobierno, las empresas y la educación para impulsar la investigación, innovación y el desarrollo tecnológico y productivo, que permitirá elevar la inversión pública y privada. Además, se contará con disposiciones que fomenten la formalización del trabajo digno y productivo mediante el diálogo social. Se elaborarán políticas nacionales y regionales de fomento del empleo en las micro, pequeñas y medianas empresas, principalmente en aquellas actividades mayormente productivas y sostenibles. Adicionalmente, se establecerá un sistema laboral que facilite el acceso a los derechos laborales en las microempresas; y se alentará a las empresas a invertir en formación profesional a través de programas de capacitación laboral.

Décima Octava Política de Estado

Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica

Muestra el compromiso del Estado en elevar la competitividad del país para lograr un crecimiento económico sostenible que sea fuente generadora de

empleo e integrada a la económica global. Incrementar el índice de competitividad de todas las formas de empresas, incluidas las pequeñas y microempresas, a través de un trabajo conjunto de los empresarios, la sociedad y el Estado. Además de promover y fomentar la formalización de las actividades económicas en todos los niveles.

Por consiguiente, con dicho objetivo, el Estado asegurará una administración eficiente, moderna, transparente y descentralizada; asegurando un marco legal que impulse la formalización de la actividad económica. Además, de crear una cultura de competitividad, comprometiendo a las empresas con los objetivos nacionales.

En tal sentido, conforme a los objetivos establecidos en el Acuerdo Nacional se podrá fomentar e impulsar el empleo en las diferentes actividades económicas de nuestro país, mediante la formulación de planes, programas y proyectos estratégicos de corto, mediano y largo plazo, que contribuirá a la creación de empleo y su sostenibilidad en el tiempo; además, de luchar contra la informalidad promoviendo el empleo digno y el acceso a seguridad social. Es importante mencionar, que dicho objetivo se podrá lograr con el trabajo consensuado y el compromiso de los empresarios, la sociedad y el Estado.

2.2.9. Ley del joven empresario desde una perspectiva laboral

Con la promulgación de la Ley Nro. 31828 se busca fomentar el empleo en los jóvenes entre 18 y 29 años; sin embargo, dicha norma no llegaría a ser eficiente en razón que no cumpliría con reducir los altos índices de desempleo en los jóvenes, así como la informalidad, debido a que su aplicación conllevaría una situación de discriminación la cual podría llegar a afectar al trabajo formal.

De acuerdo con el artículo 2°, inciso 2° de la Constitución Política del Perú de 1993, que señala el derecho a la igualdad ante la ley, sin discriminación por

cualquier índole. Sin embargo, para ley promulgada solo aplicaría a aquellos jóvenes que no hayan tenido la oportunidad de estar inscritos en planilla, así como deberán de cumplir el requisito de haber estado sin empleo en los últimos doce meses previos a la contratación.

Asimismo, el artículo 22° de la carta magna señala que el trabajo es un deber, así como un derecho, siendo base del bienestar social; del mismo modo el artículo 23° señala que el Estado debe promover el progreso económico mediante políticas productivas, finalmente el artículo 26° contemplando el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. En tal sentido el empleador podría optar por nuevo personal joven a fin de aplicar a los beneficios que otorga la ley, dicha figura podría acarrear desvincular a los trabajadores formales actualmente.

El dispositivo legal configura una situación de discriminación que podría perjudicar al trabajador formal (Toyama, 2023). El problema se genera que las empresas por acceder al beneficio tributario opten por contratar a ciertos jóvenes en específico. Por consiguiente, existe el riesgo que un joven con trabajo formal que resulte costoso para la empresa pueda ser despedido, dejando espacio para otro joven que permita obtener beneficios por su contratación. Adicionalmente, señala que para ser consecuente con lo que se busca la Ley del Joven Empresario debería enfocarse en nuevas empresas conformadas por jóvenes.

Según (Lora, 2023) es bueno que se vuelva a plantear dicho tema en comparación con la ley 30288 – *ley pulpín*, razón a ello el congreso ha optado por aprobar normas que fomenten el crecimiento del empleo en los jóvenes, los cuales hacen frente a un mercado laboral vulnerable lleno de riesgos, en tal sentido, dicha normativa tiene como objetivo promover la contratación de jóvenes; sin embargo, carece de objetivos sólidos.

Considerando el art. 2° de la ley 31828 la disposición solamente es aplicable a aquellas empresas constituidas en registros públicos; dejando de lado a aquellos

negocios considerados como microempresas, el cual según (INEI, Las micro y pequeñas empresas en el Perú, 2022) representa el 88.90% del mercado peruano, por otro lado, las notarías tampoco estarían dentro del alcance de dicho dispositivo legal, en razón que está constituido a través de una persona natural con negocio.

2.2.10. Ley del joven empresario desde una perspectiva tributaria

A través de la ley del joven empresario, el contribuyente sujeto al régimen general o mype tributario que opte por contratar a trabajadores nuevos entre 18 y 29 años, podrá deducir tributariamente el 50% de la remuneración básica que se pague al nuevo empleado. Al respecto, (Picón, 2023), esta norma tiene elementos altamente discriminatorios, pues establece deducciones y beneficios tributarios en función de la edad del empleado. Esto vulneraría el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de regulación tributaria establecidos en la Constitución.

Tabla 1

Beneficios Tributarios

	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3
Sueldo básico	1,100	1,300	1,700
50% Deducción adicional	550	650	850
Deducción anual	6,600	7,800	10,200
29.50% Escudo Fiscal	1,947	2,301	3,009

Nota: Elaboración propia

La deducción tributaria otorgada a través de la ley 31828 no sería tan significativa en razón que se limita al sueldo básico que se ha de pagar, además que se requiere cumplir algunos requisitos adicionales para poder acogerse a los beneficios tributarios que otorga la norma, siendo un limitante el básico máximo de 1 700 soles. Asimismo, de acuerdo con la tabla 1, se puede apreciar el costo laboral y el ahorro fiscal en tres escenarios distintos, siendo un beneficio poco atractivo, el cual tendría poco impacto en la contratación de jóvenes de manera formal. Un escenario totalmente distinto sería si la norma hubiera incluido a los beneficios

sociales, así como los aportes a ESSALUD incrementándose por ende el escudo fiscal.

2.2.11. Estudio comparativo con la derogada Ley Nro. 30288 – Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y la protección social

La Ley Nro. 30288 – Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social, fue aprobada el 15 de diciembre del 2014, con el propósito de hacer frente a los empleadores que no registran en planilla a los jóvenes trabajadores. La ley tuvo como base insertar a los jóvenes en el mercado laboral formal, mediante diversos incentivos, que posibilite a las empresas incluir en planilla a dicha población vulnerable. Además, de contribuir a que las empresas puedan desarrollar un capital de trabajo sólido y competitivo, y a la vez se permita que los jóvenes puedan obtener experiencia dentro del sector formal con óptimas condiciones laborales.

Sin embargo, el dispositivo legal recibió el rechazo de la sociedad debido a que dicha Ley recortaba los derechos laborales de los jóvenes entre 18 y 24 años. La ley establece un nuevo régimen laboral para la aplicación de las empresas del sector privado; no obstante, dicha norma contiene caracteres discriminatorios, en razón que no se contempla el derecho a la Compensación por tiempo de servicios – CTS, asignación familiar, además de comprender el recorte del periodo vacacional a 15 días calendarios, y estableciendo el pago de la remuneración mínima vital en todos los casos, lo expuesto, contraviene el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, que indica el derecho de una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores con la finalidad de fomentar el bienestar material y espiritual.

Asimismo, se vulneran el artículo 22° y 23° de la carta magna, la cual precisa que, el trabajo es un deber y un derecho, siendo un medio de realización de las personas, y que no existe relación laboral que limite la aplicación de los derechos reconocidos en la constitución. Adicionalmente, dicha Ley es contraria con el

artículo 29° de la Constitución Política del Perú, que corresponde al reconocimiento del derecho de los trabajadores en la participación de utilidades de las empresas. Es importante mencionar que, la Ley en mención contraviene el derecho a la igualdad ante la Ley sostenido en el artículo 2° del precepto constitucional, porque sin base sólida, razonable y legítima, que pretende recortar el derecho de los jóvenes trabajadores brindándole menores beneficios.

Respecto a propuestas laborales han sobresalido dos posiciones, la primera basada en el mercado, desarrollada desde una perspectiva neo liberal, mientras que la segunda, plantea garantías de protección para los trabajadores teniendo presente un mercado donde predomina la desigualdad (Weller, 2009).

En Perú ha prevalecido la primera posición durante las últimas décadas, optando por flexibilizar las regulaciones con la finalidad de promover la inversión privada. En tal sentido, quedaba alejada la posibilidad de apostar por un modelo de cambio de relaciones laborales, conforma a una estrategia de crecimiento económico, que eleven significativamente los niveles de empleo, siendo necesario para ello fortalecer la Administración de Trabajo, para que haga frente a la precariedad e inestabilidad laboral a través de políticas alternas adecuadas.

Los movimientos espontáneos y actos de protesta contra la Ley Nro. 30288, represento la respuesta a políticas que se adoptan silenciosamente contrarias a los intereses colectivos de determinada sociedad, lo que puede llegar a significar una acción que tiene la finalidad de frenar la crisis ocasionada por el neo liberalismo en el Perú. Por otro lado, el 11 de julio del 2023 se aprueba la Ley Nro. 31828 Ley del Joven empresario, con la finalidad de promover la inserción laboral de jóvenes entre 18 a 29 años con todos los beneficios laborales pertinentes. A continuación, se analizan sus principales diferencias.

Tabla 2

Comparativo entre la Ley Nro. 30288 y la Ley Nro. 31828

Criterio	Ley Nro. 30288	Ley Nro. 31828
Aprobación	Aprobada el 15 de diciembre del 2014 Derogada el 26 de enero del 2015	Aprobada el 11 de julio del 2023
Aplicación	Aplicable a jóvenes entre 18 y 24 años	Aplicable a jóvenes entre 18 y 29 años
Condición	Primera vez en planilla electrónica, desempleado por 3 meses consecutivos.	En situación de informalidad laboral, doce meses previos al inicio de labores
Beneficios	Planilla, seguro de salud, vacaciones 15 días	Planilla cualquier modalidad de contratación
Seguro Social	El Estado asume el costo del seguro social durante el primer año	No aplica
Efectos tributarios	No aplica	Deducción del impuesto a la renta del 50% de la remuneración básica que se pague al nuevo trabajador.
Capacitación	Deducción tributaria para promover la capacitación	No aplica
Contrato	Se renueva cada 3 meses, máximo 3 años	Mínimo 6 meses, máximo 3 años
Remuneración	Se establece remuneración mínima vital	Se estable un máximo de S/. 1 700.00 como base remunerativa
Limitantes	<ul style="list-style-type: none"> • El joven no recibe CTS • Las vacaciones se ven reducidas a 15 días. 	<ul style="list-style-type: none"> • No considera capacitación de trabajadores • Dirigida principalmente a las grandes empresas y no a las micro y pequeñas empresas. • No promueve el emprendimiento constituido por jóvenes.

Nota: Elaboración propia

2.2.12. La necesidad de un nuevo régimen laboral para jóvenes

Para (Pacheco, 2015) no son necesarias normas específicamente desarrolladas para facilitar la formación y el empleo de los jóvenes. El fracaso de la legislación en cuestión puede deberse a la falta de compromiso que el gobierno brinde a los empresarios, como la simplificación administrativa, créditos tributarios y sociales, así como otros beneficios que puedan hacer atractivas dichas modalidades de contratación. Todas las normas deben ser coherentes, acorde a un estado democrático de derecho, estableciendo beneficios a fin de favorecer a todos sin algún tipo de discriminación a los derechos constitucionales de la sociedad.

Bajo dicho contexto, la única manera de mejorar la empleabilidad de los jóvenes es crear mayores incentivos económicos para los empleadores formales, de modo que los empresarios vean la formalización como una ventaja competitiva y

no como una carga burocrática, por consiguiente, se puede concluir que es necesario poner mayor énfasis en los beneficios que trae el cumplimiento de la normativa laboral. Por otro lado, es importante mencionar que los jóvenes tienen alta probabilidad de ser desempleados e informales en la población económica activa. La tasa de desempleo cuadruplica el desempleo adulto (Maeshiro, 2014), por consiguiente, dicha realidad acarrea la urgencia de contar un marco legal que promueva la captación de jóvenes en planilla, con seguro social, y derechos laborales.

2.3. Definición de términos

Beneficios tributarios

Es de suma necesidad que los beneficios tributarios se canalicen hacia aquellos sectores que requieren y merecen el apoyo respectivo (Mendoza, 2019). Dichos beneficios otorgan reducción de la carga fiscal con relación a un contribuyente normal.

Derecho al Trabajo

Es la disciplina encargada de regular la relación jurídica-económica entre el empleador y el trabajador (Boza, 2011), a través del derecho al trabajo se busca restablecer el desequilibrio contractual producto de la desigualdad económica de las partes, fijando que el trabajador cuenta un marco de condiciones mínimas que deben ser respetadas por el empleador.

Desempleo

Es el desajuste económico con mayores consecuencias sociales y personales (Vélez, 2019), ello en razón que los reajustes ocasionando por el desempleo ocasiona grandes desequilibrios en la economía del país porque las debilita competitivamente.

Economía informal

En los países en desarrollo, la economía sumergida en la informalidad se caracteriza por un conjunto de actividades económicas muy reducidas, y exclusivamente familiares (Perone, 2007), especialmente personas que no tienen mucha experiencia, realizan sus actividades con poco capital, además de un bajo nivel de tecnología.

Emprendimiento

Se emprendedor es ser capaz de crear algo nuevo o dar un uso alternativo a algo ya existente (Formichella, 2004). El emprendedor no solo tiene ideas, sino que también es lo suficientemente flexible para poder adaptar su creatividad ante cualquier evento.

Inclusión laboral

La inclusión de los trabajadores debe entenderse como parte de los esfuerzos de los organismos públicos para crear igualdad de oportunidades y eliminar las barreras sociales y fomentar el bienestar social, optando por programas empresariales que contribuyan al crecimiento y desarrollo de cada país (Ducón, 2015).

Informalidad laboral

Es aquel negocio cuyos trabajadores no reciben beneficios laborales (Pérez, 2018), comúnmente la informalidad tiene a prevalecer en aquellos sectores donde los costos de formalización son superiores a los servicios que brinda el Estado.

Políticas públicas

Son políticas públicas a las decisiones que realiza un gobierno para solucionar problemas necesarios (Tamayo, 2003). La política pública puede entenderse como un proceso que comienza cuando el gobierno determina la existencia de un problema, el cual merece de atención e importancia, terminar con la evaluación de este a fin de eliminar o aliviar el problema.

Protección Social

Se entiende como el conjunto de dispositivos que tienden a evitar la exclusión de determinados grupos en estado de vulnerabilidad (Grettchen, 2014). Dichos grupos comúnmente están conformados por ciudadanos con riesgos de enfermedad, vejez, desempleo, y otros que les permitan desarrollar el ejercicio de la vida diaria. La protección es esencial para la equidad e integración de los miembros de una sociedad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis General

- *Incide significativamente la utilización de la Ley del joven empresario como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, Tacna-2023*

3.1.2. Hipótesis Específica

- Incide significativamente la Ley del joven empresario en medidas de protección del empleo en los jóvenes, Tacna-2023
- Incide significativamente la Ley del joven empresario en medidas de inserción laboral en los jóvenes, Tacna-2023
- Incide significativamente la Ley del joven empresario en medidas que fomenten el desarrollo empresarial en los jóvenes, Tacna-2023

3.2. Variable e indicadores

3.2.1. Identificación de la variable independiente

Utilización de la ley del joven empresario

- *Perspectiva laboral*
- *Perspectiva tributaria*

3.2.2. Identificación de la variable dependiente

Instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil

- *Incidencia en la protección del empleo*
- *Incidencia en la inserción laboral*
- *Incidencia en el desarrollo empresarial*

3.3. Tipo y diseño de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica. Las investigaciones básicas, según (Carrasco, 2019) incrementan el conocimiento de las variables en estudio. Esto es, la incidencia del instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil con la ley del joven emprendedor.

3.3.2. Diseño de investigación

La investigación se enmarca en el enfoque cualitativo. El diseño de la investigación fue el fenomenológico, el cual, según (Hernández R. , 2018) busca analizar las experiencias que tienen las personas sobre un fenómeno en particular, en este caso, la incidencia del instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil con la ley del joven emprendedor.

3.4. Nivel de investigación

La investigación se enmarca en el nivel explicativo, el cual, no solo busca describir un fenómeno, sino explicar las causas que lo originan (Hernández R. , 2018).

En el caso de la presente investigación, se busca establecer si la utilización de la ley del joven empresario incide directamente como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil.

3.5. Ámbito y tiempo social de la investigación

La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Tacna en el año 2023.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Unidad de estudio

La unidad de estudio está constituida por abogados habilitados representantes de la Dirección Regional de Trabajo de Tacna, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, y abogados especialistas en materia laboral y/o tributaria.

3.6.2. Informantes claves

Los informantes claves son personas cuya experiencia, habilidades y capacidades permiten convertirse en importantes fuentes de información, siendo de gran aporte al brindar accesos a nuevos escenarios y al desarrollo de la investigación (Hernández M. , 2022). Los informantes claves para la presente investigación están constituidos por abogados habilitados, siendo diez (10) los abogados entrevistados de los cuales: cuatro (04) son abogados con especialidad en materia laboral colaboradores de instituciones como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Labora – SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo de Tacna; cuatro (04) son abogados con especialidad en materia tributaria como parte del equipo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT;

y dos (02) son abogados independientes con especialidad en materia laboral y/o tributaria.

Asimismo, según (Hernández R. , 2018), para establecer la muestra en investigaciones cualitativas, estas se adecuan en función a la información que se aporte. Por lo tanto, cuando los entrevistados dejen de aportar nueva información a la investigación, se dejará de entrevistar. Asimismo, en investigaciones cualitativas de diseño fenomenológico se considera que el mínimo de entrevistados debe ser no menos de 10, número que es considerado en la presente investigación.

Asimismo, de acuerdo con la pauta ética 22 para la investigación elaborada por el (CIOMS, 2016) relacionado con los datos obtenidos en entornos en líneas y de herramientas digitales, el investigador se abstendrá de usar datos, si la persona se rehúsa.

Los investigadores que recolectan datos sobre personas y grupos a través de sitios web de libre acceso sin interactuar directamente con las personas deberían, como mínimo, obtener permiso de los administradores del sitio web, publicar un aviso sobre la intención de realizar una investigación y asegurarse de cumplir los términos oficiales de uso del sitio web.

3.7. Procedimiento y técnica de recolección de estudio

Conforme a la pauta ética 12 para la investigación elaborada por el CIOMS, relacionada a la recolección de datos, se estipula que los datos pueden almacenarse y usarse para investigación, a menos que la persona manifieste de manera explícita su objeción de manera explícita. Asimismo, la pauta ética estipula que los investigadores deben tomar medidas para proteger la confidencialidad de la información, brindando datos anónimos o codificados.

Considerando que la obtención de información es un aspecto muy relevante en el proceso de una investigación, ello debido a que del trabajo de campo depende la confiabilidad y validez del estudio de recolección de información.

3.7.1. Procedimiento

Para poder procesar, analizar, presentar e interpretar los datos se opta por categorizar las respuestas de los entrevistados, agruparlos según sus categorías, así como sintetizar las respuestas de los entrevistados en función de cada categoría.

Asimismo, considerando que la presente investigación se refiere al estudio de una Ley y su incidencia en la generación de efectos en la realidad práctica, ello implica un análisis jurídico de su contenido y finalidad, basado en datos reales por instituciones competentes.

3.7.2. Técnica

Para la recolección de datos se utiliza como técnica la entrevista, dicha técnica es muy utilizada en ciencias sociales, pues permite tener contacto con los entrevistados y recopilar datos según se vaya realizando el dialogo entre el investigador y el entrevistado (Hernández R. , 2018).

Adicionalmente, para representar los datos estadísticos se aplica la técnica de análisis documental, la técnica en mención detecta y consulta bibliografía y otros materiales obtenidos de la realidad de forma selectiva, a fin de que puedan ser útiles para el objeto de estudio.

3.7.3. Instrumento

Como instrumento se utiliza una ficha de cuestionario de entrevista semi estructurada de preguntas abiertas, el cual, será modificado conforme se realice la

investigación, de tal manera que se agregan preguntas según la información que se irán recopilando.

Además, se utiliza el instrumento ficha de análisis documental, la cual permite recolectar, organizar, analizar e interpretar información del Ministerio del Trabajo y del Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, que representan soporte del desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Este capítulo tiene como finalidad presentar el proceso de demostración de la hipótesis propuesta, la hipótesis general de la presente investigación es la siguiente:

Incide significativamente la utilización de la Ley del joven empresario como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, Tacna-2023

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

“Identificar si la Ley del joven empresario incide en medidas que promuevan la protección del empleo en los jóvenes, Tacna-2023”. Para el cumplimiento del objetivo específico Nro. 01 se tomó las estadísticas de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) realizada por el INEI

Tabla 3

Tasa de desempleo Perú 2022-2023

GRUPO	2022	2023				2023	Variación % 2022-2023
		I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre		
Total	4.7	5.9	5.3	5.1	5.2	5.4	0.7
Sexo							
Hombre	3.8	4.8	4.7	4.4	4.2	4.5	0.7
Mujer	5.7	7.1	6.1	6.1	6.4	6.4	0.7
Grupo de edad							
De 14 a 24 años	9.1	11.5	10.6	10.1	11.4	10.9	1.8
De 25 a 44 años	4.3	5.9	5.0	4.9	4.5	5.0	0.7
De 45 y más años	3.0	3.0	3.6	3.4	3.7	3.4	0.4
Nivel de educación alcanzado							
Hasta primaria	2.0	1.9	2.7	2.1	3.6	2.6	0.6
Secundaria	4.8	5.5	5.7	5.4	5.2	5.5	0.7
Sup. no universitaria	5.3	7.4	5.6	5.9	5.4	6.1	0.8
Sup. universitaria	6.6	8.9	6.9	6.7	6.5	7.2	0.6

Nota: INEI, Informe Técnico IV Trimestre: Demografía Empresarial en el Perú (2023)

DIAGNÓSTICO:

En el año 2022, la tasa de desempleo femenino fue de 5.7% superior a la masculina de 3.8%, con una variación de 1.9 puntos porcentuales. Por otro lado, la tasa de desempleo de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzó el 9.1%, el grupo de 25 a 44 años se situó en 4.3%, y en la categoría de 45 y más de edad en 3.0%. Con estas cifras, el desempleo afectó más a los jóvenes de 14 a 24 años en el año 2022. No obstante, la tasa de desempleo según el nivel de educación alcanzado, el desempleo afectó al 6.6% y 5.3% de la población superior universitaria y superior no universitaria respectivamente; mientras que, en la población con educación primaria y entre los que tienen educación secundaria, el desempleo afectó al 2.0% y 4.8% correlativamente.

El significativo de desempleo en el país en el **primer trimestre del 2023**, la tasa de desempleo femenino fue de 7.1% superior a la masculina de 4.8%, con una variación de 2.3 puntos porcentuales. Por otro lado, la tasa de desempleo de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzó el 11.5%, el grupo de 25 a 44 años se situó en 5.9%, y en la categoría de 45 y más de edad en 3.0%. Con estas cifras, el desempleo afectó más a los jóvenes de 14 a 24 años en el año 2023. No obstante, la tasa de desempleo según el nivel de educación alcanzado, el desempleo afectó al 8.9% y 7.4% de la población superior universitaria y superior no universitaria respectivamente; mientras que, en la población con educación primaria y entre los que tienen educación secundaria, el desempleo afectó al 1.9% y 5.5% correlativamente.

En el **segundo trimestre del 2023**, la tasa de desempleo femenino fue de 6.1% superior a la masculina de 4.7%, con una variación de 1.4 puntos porcentuales. Por otro lado, la tasa de desempleo de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzó el 10.6%, el grupo de 25 a 44 años se situó en 5.0%, y en la categoría de 45 y más de edad en 3.6%. Con estas cifras, el desempleo afectó más a los jóvenes de 14 a 24 años en el año 2023. No obstante, la tasa de desempleo según el nivel de educación alcanzado, el desempleo afectó al 6.9% y 5.6% de la población superior universitaria y superior

no universitaria respectivamente; mientras que, en la población con educación primaria y entre los que tienen educación secundaria, el desempleo afectó al 2.7% y 5.7% correlativamente.

En el **tercer trimestre del 2023**, la tasa de desempleo femenino fue de 6.1% superior a la masculina de 4.4%, con una variación de 1.7 puntos porcentuales. Por otro lado, la tasa de desempleo de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzó el 10.1%, el grupo de 25 a 44 años se situó en 4.9%, y en la categoría de 45 y más de edad en 3.4%. Con estas cifras, el desempleo afectó más a los jóvenes de 14 a 24 años en el año 2023. No obstante, la tasa de desempleo según el nivel de educación alcanzado, el desempleo afectó al 6.7% y 5.9% de la población superior universitaria y superior no universitaria respectivamente; mientras que, en la población con educación primaria y entre los que tienen educación secundaria, el desempleo afectó al 2.1% y 5.4% correlativamente.

En el **cuarto trimestre del 2023**, la tasa de desempleo femenino fue de 6.4% superior a la masculina de 4.2%, con una variación de 2.2 puntos porcentuales. Por otro lado, la tasa de desempleo de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzó el 11.4%, el grupo de 25 a 44 años se situó en 4.5%, y en la categoría de 45 y más de edad en 3.7%. Con estas cifras, el desempleo afectó más a los jóvenes de 14 a 24 años en el año 2023. No obstante, la tasa de desempleo según el nivel de educación alcanzado, el desempleo afectó al 6.5% y 5.4% de la población superior universitaria y superior no universitaria respectivamente; mientras que, en la población con educación primaria y entre los que tienen educación secundaria, el desempleo afectó al 3.6% y 5.2% correlativamente.

Finalmente, **en el año 2023** la tasa de desempleo femenino fue de 6.4% superior a la masculina de 4.5%, con un incremento porcentual de 0.7 puntos a comparación del año 2022. Por otro lado, la tasa de desempleo de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzo el 10.9%, el grupo de 25 a 44 años se situó en 5.0%, y en la categoría de 45 y más de edad en 3.4%, con estas cifras el desempleo afecto más a

los jóvenes de 14 a 24 años con un crecimiento porcentual de 1.8 puntos con su similar del año 2022. No obstante, la tasa de desempleo según el nivel de educación alcanzado, el desempleo afectó al 7.2% y 6.1% de la población superior universitaria y superior no universitaria respectivamente; mientras que, en la población con educación primaria y entre los que tienen educación secundaria, el desempleo afectó al 2.6% y 5.5% correlativamente, siendo la tasa de desempleo con educación superior la más afectada con un aumento porcentual de 0.6 puntos en comparación con el año 2022.

Tabla 4

Tasa de desempleo TACNA 2022-2023

Año	2023			
	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
2022	7.1	3.5	2.7	2.8
2023	8.8	7.4	5.9	5.1
Hombres	8.7	6.6	6.1	4.5
Mujeres	8.9	8.4	5.7	6.0
Variación	1.7	3.9	3.2	2.3

Nota: INEI, Perú: Comportamiento de los indicadores del Mercado Laboral a nivel nacional y en 26 ciudades, IV trimestre (2023)

DIAGNÓSTICO:

En el primer trimestre del 2023, la tasa de desempleo en la ciudad de Tacna representó el 8.8% con un incremento de 1.7 puntos porcentuales mayor que el primer trimestre del año 2022 que fue de 7.1%. Asimismo, según el género, el desempleo femenino fue el más afectado, situándose con un 8.9%, a comparación del masculino que fue de 8.7%.

Mientras que, **en el segundo trimestre del 2023**, la tasa de desempleo en la ciudad de Tacna representó el 7.4% con un incremento de 3.9 puntos porcentuales mayor que el segundo trimestre del año 2022 que fue de 3.5%. Asimismo, según el

género, el desempleo femenino fue el más afectado, situándose con un 8.4%, a comparación del masculino, que fue de 6.6%

En el tercer trimestre del 2023, la tasa de desempleo en la ciudad de Tacna representó el 5.9% con un incremento de 3.2 puntos porcentuales mayor que el tercer trimestre del año 2022 que fue de 2.7%. Asimismo, según el género, el desempleo masculino fue el más afectado, situándose con un 6.1%, a comparación del femenino que fue de 5.7%.

Finalmente, **en el cuarto trimestre del 2023**, la tasa de desempleo en la ciudad de Tacna representó el 5.1% con un incremento de 2.3 puntos porcentuales mayor que el cuarto trimestre del año 2022 que fue de 2.8%. Asimismo, según el género, el desempleo femenino fue el más afectado, situándose con un 6.0%, a comparación del masculino, que fue de 4.5%.

Tabla 5

Población ocupada en, TACNA 2023

GRUPO	2022	2023				2023	Variación % 2022-2023
		I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre		
Total	163.20	159.20	161.50	166.00	168.70	161.70	-1.50
Sexo							
Hombre	91.60	91.30	89.90	91.60	93.40	89.70	-1.90
Mujer	71.70	67.90	71.60	74.50	75.30	72.00	0.30
Grupo de edad							
De 14 a 24 años	15.70	14.20	15.60	14.40	14.60	14.80	-0.90
De 25 a 44 años	78.10	74.40	77.00	79.70	79.10	76.70	-1.40
De 45 y más años	69.40	70.50	68.90	72.00	75.10	70.20	0.80

Nota: INEI, Perú: Comportamiento de los indicadores del Mercado Laboral a nivel nacional y en 26 ciudades, IV trimestre (2023)

DIAGNÓSTICO:

En el año 2022, la población ocupada femenina en Tacna fue de 71 mil 700 personas inferior a la masculina de 91 mil 600 personas, con una variación de 19

mil 900 personas. Por otro lado, la población ocupada de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzó las 15 mil 700 personas, el grupo de 25 a 44 años, se situó en 78 mil 100 personas, y en la categoría de 45 y más de edad en 69 mil 400 personas. Con estas cifras, la población ocupada en Tacna mayoritaria estuvo conformada por el grupo de 45 y más de edad.

El significativo de desempleo en el país en el **primer trimestre del 2023**, la población ocupada en Tacna femenino fue de 67 mil 900 personas inferior a la masculina de 91 mil 300 personas, con una variación de 23 mil 400 personas. Por otro lado, la tasa de personas ocupadas en Tacna de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzó 14 mil 200 personas, el grupo de 25 a 44 años se situó con 74 mil 400 personas, y en la categoría de 45 y más de edad con 70 mil 500 personas. Con estas cifras, la población ocupada en Tacna mayoritaria fue del grupo de 25 a 44 años en el año 2023.

En el **segundo trimestre del 2023**, la población ocupada en Tacna femenino fue de 71 mil 600 personas inferior a la masculina de 91 mil 300 personas, con una variación de 19 mil 700 personas. Por otro lado, la población ocupada en Tacna de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzó 15 mil 600 personas, el grupo de 25 a 44 años se situó con 77 mil personas, y en la categoría de 45 y más de edad con 68 mil 900 personas. Con estas cifras, la población ocupada mayoritaria en Tacna alcanzó al grupo de 25 a 44 años en el año 2023.

En el **tercer trimestre del 2023**, la población ocupada femenina fue de 74 mil 500 personas inferior a la masculina de 91 mil 600 personas, con una variación de 17 mil 100 personas. Por otro lado, la población ocupada en Tacna de jóvenes de 14 a 24 años alcanzó las 14 mil 400 personas, el grupo de 25 a 44 años se situó con 79 mil 700 personas, y en la categoría de 45 y más de edad con 72 mil personas. Con estas cifras, la población ocupada estuvo conformada principalmente por el grupo de 25 a 44 años en el año 2023.

En el **cuarto trimestre del 2023**, la población ocupada en Tacna femenina fue de 72 mil personas inferiores a la masculina de 93 mil 400, con una variación de 18 mil 100 personas. Por otro lado, La población ocupada en Tacna de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzó las 14 mil 600 personas, el grupo de 25 a 44 años se situó con 79 mil 100 personas, y en la categoría de 45 y más de edad con 75 mil 100 personas. Con estas cifras, la población ocupada en Tacna estuvo conformado mayormente por el grupo de 25 a 44 años en el año 2023.

Finalmente, **en el año 2023** la población ocupada en Tacna fue de 161 mil 700 personas inferior a su similar con 163 mil 200 personas del año 2022, con un decremento porcentual de -1.5 puntos. Por otro lado, la población ocupada de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzo las 14 mil 800 personas, el grupo de 25 a 44 años se situó con 76 mil 700 personas, y en la categoría de 45 y más de edad con 70 mil 200 personas, con estas cifras la población ocupada en Tacna estuvo conformada de forma mayoritaria por el grupo de 25 a 44 años con un decremento porcentual de -1.4 puntos con su similar del año 2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

“Determinar si la Ley del joven empresario incide en procesos que permitan el fomento del empleo en los jóvenes, Tacna-2023”

Para el cumplimiento del objetivo específico Nro. 02 se tomó las estadísticas de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) realizada por el INEI

Tabla 6*Tasa de empleo formal e informal Perú 2023*

GRUPO	I Trimestre		II Trimestre		III Trimestre		IV Trimestre	
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal
Total	26.5	73.5	27.3	72.7	28.1	71.9	28.9	71.1
Sexo								
Hombre	28.6	71.4	29.1	70.9	30.0	70.0	30.7	69.3
Mujer	24.0	76.0	25.0	75.0	25.8	74.2	26.6	73.4
Grupo de edad								
De 14 a 24 años	13.4	86.6	14.1	85.9	14.6	85.4	15.1	84.9
De 25 a 44 años	30.6	69.4	31.2	68.8	32.1	67.9	33.0	67.0
De 45 y más años	27.0	73.0	27.7	72.3	28.5	71.5	29.1	70.9
Nivel de educación alcanzado								
Hasta primaria	5.8	94.2	5.8	94.2	6.1	93.9	6.2	93.8
Secundaria	16.9	83.1	17.3	82.7	17.8	82.2	18.5	81.5
Sup. no universitaria	41.8	58.2	42.6	57.4	43.4	56.6	44.1	55.9
Sup. universitaria	56.9	43.1	57.8	42.2	58.8	41.2	59.7	40.3

Nota: INEI, Perú: Comportamiento de los indicadores del Mercado Laboral a nivel nacional y en 26 ciudades, IV trimestre (2023)

DIAGNÓSTICO:

El significativo de desempleo formal e informal en el país en el **primer trimestre del 2023**, la tasa de empleo informal afectó mayormente a las mujeres, el 76.0% tiene empleo informal, mientras que el 28.6% tiene empleo formal. Por otro lado, la población económicamente activa masculina presenta una tasa de empleo informal del 71.4% y una tasa de empleo formal de 28.6%. Adicionalmente, la tasa más elevada de empleo informal se encuentra representada por los jóvenes de 14 a 24 años, que indican una tasa de 86.6%, en cambio, el grupo de 45 a más se situó en 73.0%, y la categoría de 25 a 44 años en 69.4%. No obstante, de acuerdo con el nivel de educación logrado, la tasa de empleo informal afecta más a la población con educación primaria presentando una tasa de 94.2%, seguido por los que tiene educación secundaria con una tasa de 83.1%, en cambio, la población con educación superior no universitaria registra una tasa de 58.2%, en tanto, los que cuentan con educación universitaria se asientan en un 43.1%.

En el **segundo trimestre del 2023**, la tasa de empleo informal afectó mayormente a las mujeres, el 75.0% tiene empleo informal, mientras que el 25.0% tiene empleo formal. Por otro lado, la población económicamente activa masculina presenta una tasa de empleo informal de 70.9% y una tasa de empleo formal de 29.1%. Adicionalmente, la tasa más elevada de empleo informal se encuentra representada por los jóvenes de 14 a 24 años, que indican una tasa de 85.9%, en cambio, el grupo de 45 a más se situó en 72.3%, y la categoría de 25 a 44 años en 68.8%. No obstante, de acuerdo con el nivel de educación logrado, la tasa de empleo informal afecta más a la población con educación primaria presentando una tasa de 94.2%, seguido por los que tiene educación secundaria con una tasa de 82.7%, en cambio, la población con educación superior no universitaria registra una tasa de 57.4%, en tanto, los que cuentan con educación universitaria se asientan en un 42.2%.

En el **tercer trimestre del 2023**, la tasa de empleo informal afectó mayormente a las mujeres, el 74.2% tiene empleo informal, mientras que el 25.8% tiene empleo formal. Por otro lado, la población económicamente activa masculina presenta una tasa de empleo informal de 70.0% y una tasa de empleo formal de 30.0%. Adicionalmente, la tasa más elevada de empleo informal se encuentra representada por los jóvenes de 14 a 24 años, que indican una tasa de 85.4%, en cambio, el grupo de 45 a más se situó en 71.5%, y la categoría de 25 a 44 años en 67.9%. No obstante, de acuerdo con el nivel de educación logrado, la tasa de empleo informal afecta más a la población con educación primaria presentando una tasa de 93.9%, seguido por los que tiene educación secundaria con una tasa de 82.2%, en cambio, la población con educación superior no universitaria registra una tasa de 56.6%, en tanto, los que cuentan con educación universitaria se asientan en un 41.2%.

Finalmente, en el **cuarto trimestre del 2023**, la tasa de empleo informal afectó mayormente a las mujeres, el 73.4% tiene empleo informal, mientras que el 26.6% tiene empleo formal. Por otro lado, la población económicamente activa

masculina presenta una tasa de empleo informal de 69.3% y una tasa de empleo formal de 30.7%. Adicionalmente, la tasa más elevada de empleo informal se encuentra representada por los jóvenes de 14 a 24 años, con una tasa de 84.9%, en cambio, el grupo de 45 a más se situó en 70.9%, y la categoría de 25 a 44 años en 67.0%. No obstante, de acuerdo con el nivel de educación logrado, la tasa de empleo informal afecta más a la población con educación primaria presentando una tasa de 93.8%, seguido por los que tiene educación secundaria con una tasa de 81.5%, en cambio, la población con educación superior no universitaria registra una tasa de 55.9%, en tanto, los que cuentan con educación universitaria se asientan en un 40.3%.

Tabla 7

Tasa de empleo formal e informal TACNA 2023

Año 2023	2023			
	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Empleo				
Formal	27.8	27.8	28.4	28.7
Informal	72.2	72.2	71.6	71.3
Sexo Hombres				
Formal	28.0	27.6	28.3	27.7
Informal	72.0	72.4	71.7	72.3
Sexo Femenino				
Formal	27.6	28.0	28.5	29.5
Informal	72.4	72.0	71.5	70.5

Nota: INEI, Perú: Comportamiento de los indicadores del Mercado Laboral a nivel nacional y en 26 ciudades, IV trimestre (2023)

DIAGNÓSTICO:

En el primer trimestre del 2023, la tasa de empleo informal en la ciudad de Tacna del total de población ocupada mostró una tasa del 72.2% de empleo informal, esto representa en la población económicamente activa, vínculos laborales que no se encuentra sujeto a la legislación nacional, incumplimiento de

pagos de impuestos, así como personal laboral sin cobertura de protección social y de prestaciones relacionadas al empleo, en cambio, el 27.8% cuenta con empleo formal. Asimismo, según el género, el empleo informal en la población ocupada femenina fue de 72.4%, siendo 0.4% mayor que la población ocupada masculina que se sitúa en un 72.0%.

Mientras que, **en el segundo trimestre del 2023**, la tasa de empleo informal en la ciudad de Tacna del total de población ocupada mostró una tasa del 72.2% de empleo informal, en cambio, el 27.8% cuenta con empleo formal. Según el género, el empleo informal en la población ocupada femenina fue de 72.0%, siendo 0.4% menor que la población ocupada masculina que se sitúa en un 72.4%.

En el tercer trimestre del 2023, la tasa de empleo informal en la ciudad de Tacna del total de población ocupada mostró una tasa del 71.6% de empleo informal, en cambio, el 28.4% cuenta con empleo formal. Asimismo, conforme al género, el empleo informal en la población ocupada femenina fue de 71.5%, siendo 0.2% menor que la población ocupada masculina que se sitúa en un 71.7%.

Finalmente, **en el cuarto trimestre del 2023**, la tasa de empleo informal en la ciudad de Tacna del total de población ocupada mostró una tasa del 71.3% de empleo informal, en cambio, el 28.7% cuenta con empleo formal. Asimismo, según el género, el empleo informal en la población ocupada femenina fue de 70.5%, siendo 1.8% menor que la población ocupada masculina, que se sitúa en un 72.3%.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

“Establecer si la Ley del joven empresario incide en medidas que fomenten el desarrollo empresarial en los jóvenes, Tacna-2023”

Para el cumplimiento del objetivo específico Nro. 03 se tomó el Informe Anual de Empleo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo con estadísticas de las Cuentas Nacionales Anuales y Encuesta Nacional de Hogares,

además del informe Técnico de Demografía Empresarial en el Perú realizada por el INEI, así como del Estudio de Opinión de Suplemento CADE de 2023 elaborado por el Instituto de Estudios Peruanos (IEP).

Tabla 8

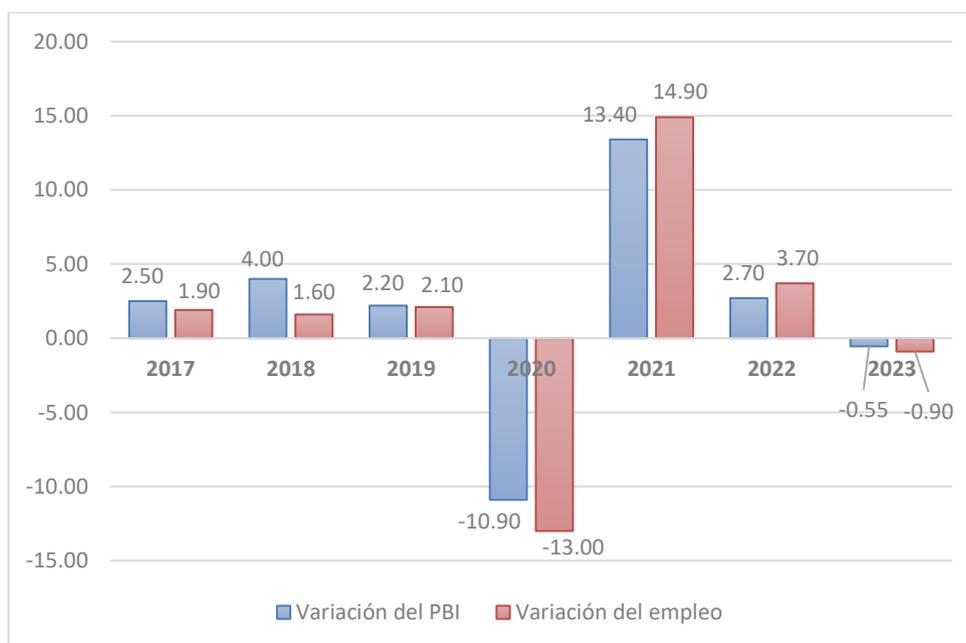
Variación anual del PBI y del empleo, Perú 2017-2023

AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Variación del PBI	2.50	4.00	2.20	-10.90	13.40	2.70	-0.55
Variación del empleo	1.90	1.60	2.10	-13.00	14.90	3.70	-0.90

Nota: INEI, Perú: Comportamiento de los indicadores del Mercado Laboral a nivel nacional y en 26 ciudades, IV trimestre (2023)

Figura 3

Variación anual del PBI y del empleo, Perú 2017-2023



Nota: INEI, Perú: Comportamiento de los indicadores del Mercado Laboral a nivel nacional y en 26 ciudades, IV trimestre (2023)

DIAGNÓSTICO:

En el 2023, el Producto Bruto Interno – PBI – de la economía peruana cayó en 0.55%, cifra negativa que refleja la desaceleración económica del país. De acuerdo con el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), el resultado económico negativo se debe a la caída de la inversión privada, el decaído crecimiento del consumo privado y el incremento del gasto público.

Asimismo, los principales factores que propiciaron que el retroceso de la económica en el año 2023 fueron el brote de la gripe aviar, las movilizaciones sociales y el bloqueo de carreteras que afectaron los principales sectores económicos, y los fenómenos climáticos como elevación de temperatura y sequías que redujeron la producción agrícola, así como la disponibilidad de recursos hidrobiológicos.

Al 2023, el empleo a nivel nacional disminuyó en 0.90% en comparación con el año 2022; dicha cifra evidenció que la débil economía impactó perjudicialmente la situación laboral del país. Los empleos mayormente estancados fueron los relacionados con la agricultura, manufactura, y construcción; sin embargo, este descenso fue ligeramente compensado con el crecimiento del empleo en los sectores centrados por el comercio, consumo y servicios.

Tabla 9

Variación de empresas 2023

Año	2023			
	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Empresas activas				
2022	3,030,067.43	3,072,187.91	3,092,314.42	3,118,548.54
2023	3,190,661.00	3,253,447.00	3,216,007.00	3,308,780.00
Variación	5.30%	5.90%	4.0%	6.1%
Altas de empresas	69,901.00	71,129.00	75,712.00	68,847.00
Baja de empresas	10,617.00	10,465.00	144,318.00	68,326.00

Nota: INEI, Informe Técnico IV Trimestre: Demografía Empresarial en el Perú (2023)

DIAGNÓSTICO:

Al **I trimestre del año 2023**, las empresas activas registradas en el Directorio Central de Empresa y Establecimientos ascendió a 3´109,661.00 empresas, cifra superior en 5.30% en comparación con su similar del año 2022. Además, se precisa que en el I trimestre se dieron de altas un total de 69,901.00 empresas; sin embargo, se registró la baja de 10,617.00 empresas.

En el **II trimestre del año 2023**, las empresas activas registradas en el Directorio Central de Empresa y Establecimientos ascendió a 3´253,447.00 empresas, cifra superior en 5.90% en comparación con su similar del año 2022. Además, se precisa que en el II trimestre se dieron de altas un total de 71,129.00 empresas; sin embargo, se registró la baja de 10,465.00 empresas.

Que, en el **III trimestre del año 2023**, las empresas activas registradas en el Directorio Central de Empresa y Establecimientos ascendieron a 3´216,00.00 empresas, cifra superior en 4.00% en comparación con su similar del año 2022. Además, se precisa que en el III trimestre se dieron de altas un total de 75,712.00 empresas; sin embargo, se registró la baja de 144,318.00 empresas.

Complementariamente, en el **IV trimestre del año 2023**, las empresas activas registradas en el Directorio Central de Empresa y Establecimientos ascendieron a 3´308,780.00 empresas, cifra superior en 6.10% en comparación con su similar del año 2022. Además, se precisa que en el IV trimestre se dieron de altas un total de 68,847.00 empresas; sin embargo, se registró la baja de 68,326.00 empresas.

Tabla 10*Elección de tipo de trabajo Perú 2023*

Respuestas	TOTAL %	ÁMBITO		INTERIOR		REGIÓN			
		Lima %	Interior %	Urbano %	Rural %	Norte %	Centro %	Sur %	Oriente %
En mi propio emprendimiento	37	34	38	41	32	34	44	41	38
De manera independiente	35	32	36	34	42	36	28	34	48
En una empresa privada formal	17	25	13	13	13	15	14	12	9
En el Estado / una entidad pública	9	6	11	11	10	13	9	12	5
En una empresa informal	0	1	0	0	1	0	0	1	0
No precisa	2	2	2	1	2	2	5	0	0

*Nota: IEP Instituto de Estudios Peruanos (2023)***DIAGNÓSTICO:**

De acuerdo con el informe del Instituto de Estudios Peruanos – IEP del año 2023, el 37% de la población de Perú eligen por trabajar en sus propios emprendimientos, por otro lado, el 35% prefieren trabajar de manera independiente. Asimismo, el 17% de peruanos optan por laborar en una empresa privada; sin embargo, solo un 9% decide trabajar en una entidad pública a comparación del 2% que no precisa. El estudio demuestra que, es necesario fortificar el espíritu de emprender de la población peruana. Al respecto, mencionar que por largos años se ha intentado impulsar la economía a través de medidas que permitieran desarrollar negocios exitosamente; no obstante, es pertinente fortalecer dichas medidas brindando oportunidades a la gran mayoría de la población y no solamente a un grupo limitado de ella, esto permitirá utilizar al máximo el potencial de emprendimiento a través de soluciones sostenibles en el tiempo.

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Descripción del trabajo de campo

Para la elaboración de la presente investigación se adoptó las siguientes pautas:

- Se elaboró una ficha de entrevista

- Se coordinó con los entrevistados la realización de las entrevistas

- Antes de la entrevista se dio a conocer los objetivos de la investigación, así como las garantías de confidencialidad de datos, asignado un número para cada entrevistado, adicionalmente se mencionó que la información suministrada será utilizada solamente para propósitos académicos.

- La transcripción de la entrevista se encuentra en el anexo 5.

5.2. Diseño de la presentación de resultados

Los resultados obtenidos se presentan de acuerdo con los objetivos establecidos en la presente investigación; sin embargo, de forma adicional también se analiza la utilización de la Ley del joven empresario, arribando a los siguientes resultados:

- Resultados sobre la utilización de la Ley del joven empresario
- Resultados sobre los objetivos de la investigación

5.3. Resultados

5.3.1. Resultados sobre la utilización de la ley del joven empresario

a. ¿Considera que la ley del joven empresario fomenta adecuadamente la empleabilidad en los jóvenes?

Tabla 11

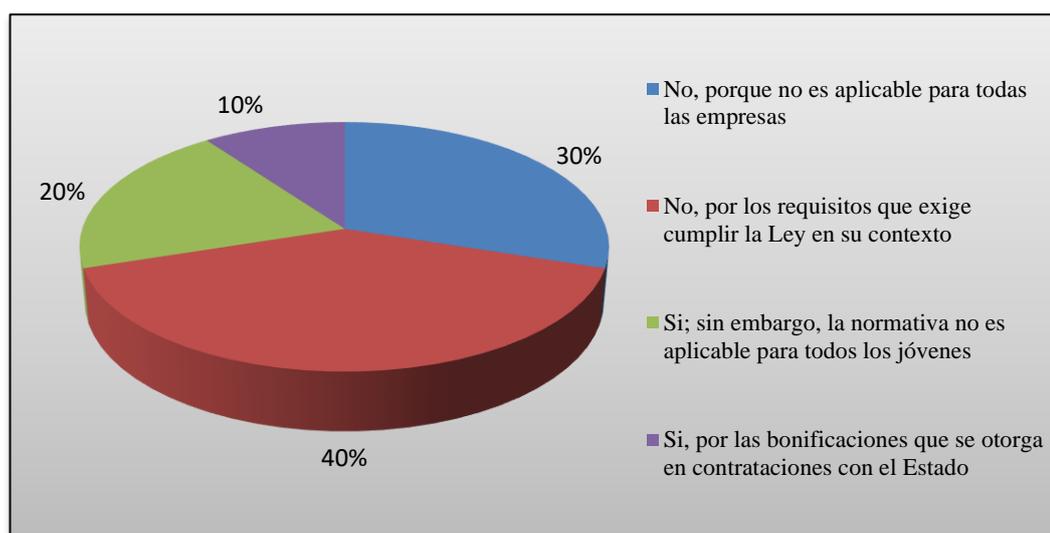
Categoría del Ítem 1

Categoría	f	%
No, porque no es aplicable para todas las empresas	3	30.00
No, por los requisitos que exige cumplir la Ley en su contexto	4	40.00
Si; sin embargo, la normativa no es aplicable para todos los jóvenes	2	20.00
Si, por las bonificaciones que se otorga en contrataciones con el Estado	1	10.00
Total	10	100.00

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 4

Categorización del Ítem 1



Nota: Elaborado a partir de la tabla 10

Interpretación:

Fomentar el empleo en los jóvenes, se refiere a la oportunidad que tienen los jóvenes de encontrar y mantener empleos adecuados. Es decir, empleos con derechos en el sector formal a través de contratos de carácter permanente en lugar de trabajos temporales, siendo necesario promover y brindar oportunidades laborales a los jóvenes.

Es importante considerar que, la mayoría de los países que se encuentran en crecimiento padecen de economía informal, así como de altas tasas de desempleo, debido a la dificultad que tienen los jóvenes para poder encontrar trabajo. Producto de la escasez de ofertas laborales y oportunidades para los jóvenes y las exigencias del mercado laboral, trae como resultado que muchos jóvenes se vean en la imperiosa necesidad de optar por trabajar en la economía informal, con salarios y condiciones laborales bajas y deficientes.

Al respecto, existe la tendencia que los jóvenes al no encontrar oportunidades laborales adecuadas en su país opten por abandonarlo, con las esperanzas de encontrar mejores oportunidades laborales en otro lugar; sin embargo, esta alternativa tendría consecuencias nefastas para el país, la fuga de talentos pone en riesgo el desarrollo económico del país. Si los jóvenes construyen el futuro de un país, se tendría que evaluar el panorama de un país con ausencia de jóvenes, o jóvenes sin oportunidades laborales.

La Décimo Cuarta Política de Estado, constituye el acceso al empleo productivo, digno, y pleno. El Estado tiene el deber de mejorar la calidad del trabajo, los ingresos y las condiciones adecuadas y la accesibilidad a la seguridad social para permitir una vida digna. De acuerdo con los acuerdos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otras obligaciones internacionales que protegen los derechos de los trabajadores, el Estado es responsable de

promover normas que fomenten la formalización del trabajo decente y eficiente a través del diálogo social directo.

Según se observa en la Tabla 11, la mayoría de los abogados entrevistados (40%), consideran que la Ley del joven empresario no fomenta adecuadamente la empleabilidad en los jóvenes, debido a los requisitos exigidos en el contenido de dicha norma; asimismo, otro grupo de abogados (30%) indican que no se fomenta la empleabilidad en los jóvenes, en razón que el alcance de la ley es muy limitado abarcando solamente a un tipo de empresas, con un régimen tributario específico. En proporción minoritaria (20%) asiente que, si se fomenta la empleabilidad; no obstante, consideran un limitante la barrera de los 12 meses antes de la suscripción del contrato, mientras que la diferencia (10%) manifiestan que si por las bonificaciones que otorga la Ley para el crecimiento empresarial de los jóvenes.

b. ¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?

Tabla 12

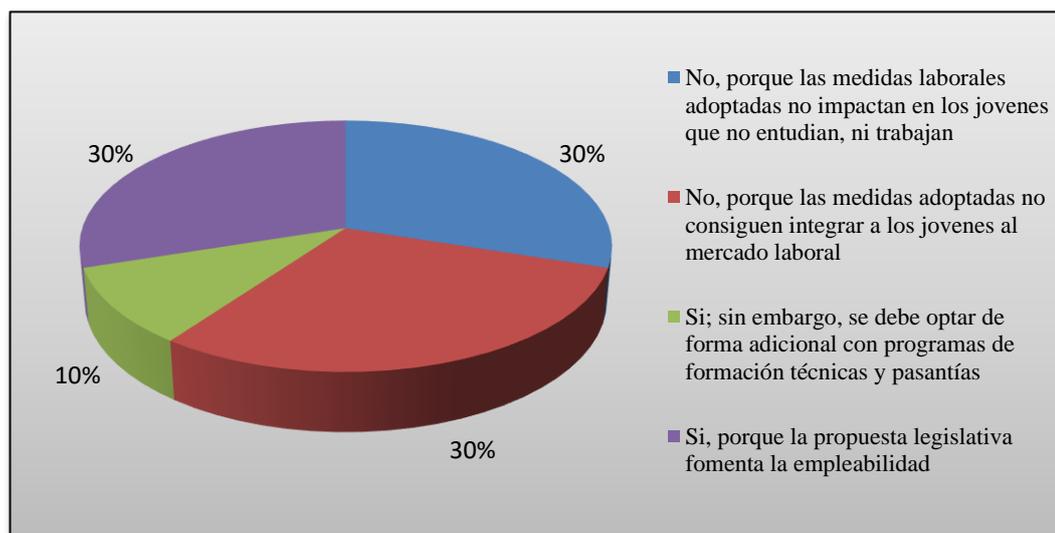
Categoría del Ítem 2

Categoría	f	%
No, porque las medidas laborales adoptadas no impactan en los jóvenes que no estudian, ni trabajan	3	30.00
No, porque las medidas adoptadas no consiguen integrar a los jóvenes al mercado laboral	3	30.00
Si; sin embargo, se debe optar de forma adicional con programas de formación técnicas y pasantías	1	10.00
Si, porque la propuesta legislativa fomenta la empleabilidad	3	30.00
Total	10	100.00

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 5

Categorización del Ítem 2



Nota: Elaborado a partir de la tabla 11

Interpretación:

La sociedad en la actualidad atraviesa situaciones difíciles que perjudican la calidad de vida de las personas, incluso con estrategias que intentan resolver todos los problemas de la sociedad. El progreso es lento, siento una de esas estrategias: el papel que realizan los jóvenes en la sociedad. Como cualquier otro ciclo de vida, tenemos que avanzar y dejar espacio a cosas nuevas. En este contexto, es necesario considerar a los jóvenes como el presente y el futuro de la sociedad; por consiguiente, debemos enseñar responsabilidad social para evitar volver a cometer errores del pasado.

El bienestar social, busca cumplir las urgencias humanas básicas, otorgando a las personas la posibilidad de poder convivir de forma pacífica con oportunidades para progresar. El bienestar social tiene como propósito enfocarse en la inclusión, la equidad, además de cuidar la dignidad de los sujetos, buscando terminar con aquellas prácticas que menoscaban el acceso al empleo digno.

Por otro lado, dentro de las acciones principales para fomentar el bienestar social en los jóvenes tenemos: Realizar talleres de capacitación laboral con el apoyo de una institución a fin de conseguir el logro de objetivos; fomentar programas de educación financiera con el apoyo de profesionales instructores, que permitan desarrollar habilidades como el hábito del ahorro, utilizar adecuadamente el dinero, prioridades de egresos, inversión, entre otros; promover programas de liderazgo que permitan a los jóvenes desenvolverse adecuadamente en el ámbito laboral, desarrollando la empatía, capacidad de identificar problemas en el entorno laboral, pensamiento crítico, trabajo en equipo, comunicación eficaz, reflexión de logros y fracasos, entre otros. Asimismo, es necesario realizar reuniones de coordinación entre los jóvenes y profesionales que puedan brindar asesoramiento gratuito. En tal sentido, es preciso que los jóvenes con ideas de emprendimiento conozcan a profesionales con ideas afines para compartir experiencias, y que los jóvenes se den cuenta de que no están solos.

En general, los factores protectores para los jóvenes están relacionados con el estilo de vida adquirido, especialmente en los grupos sociales, como la familia, amigos, universidad, entre otros, así como las conductas que los adolescentes desarrollan de forma consciente e inconsciente. Al respecto, todos los jóvenes merecen una red de apoyo que los protejan, y les demuestre un espacio donde se sientan valorados, escuchados y comprendidos; es decir, un espacio donde se promueva el autoconocimiento, la seguridad y se compartan experiencias. Por consiguiente, es importante que las redes ayuden a los jóvenes a desarrollar su potencial en el ámbito laboral, brindándoles habilidades que promuevan su confianza. Los jóvenes necesitan orientación para aprovechar al máximo su tiempo disponible y la toma de decisiones.

Según se observa en la Tabla 12, de forma compartida la mayoría de los abogados entrevistados (30%), consideran que la Ley del joven empresario no promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes, debido a que el alcance de la norma no abarca a los jóvenes que no estudian, ni trabajan; asimismo, otro grupo de abogados (30%) indica que no se promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes, en razón que las medidas adoptadas en la norma promulgada no consigue integrar a los jóvenes al mercado laboral. Asimismo, en otra proporción (30%) asiente que, si se promueve el bienestar social en los jóvenes en razón que la norma promulgada tiene como fin fomentar la empleabilidad en los jóvenes; sin embargo, es necesario ampliar su alcance, mientras que la diferencia (10%) manifiestan que sí, siendo necesario optar de forma complementaria por programas de formación técnica, liderazgo, pasantía entre otros.

c. ¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?

Tabla 13

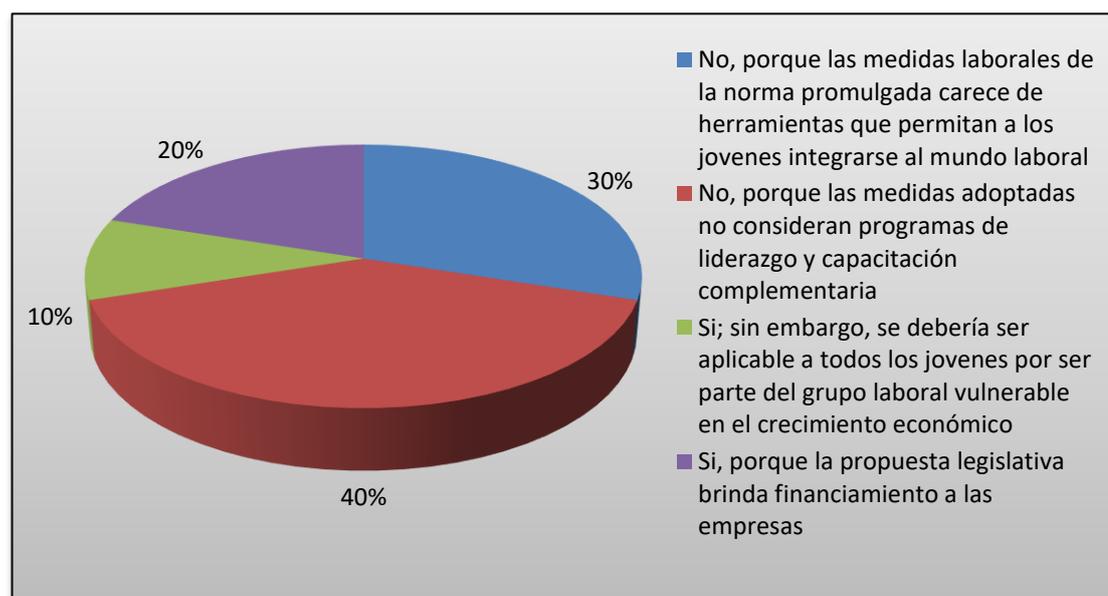
Categoría del Ítem 3

Categoría	f	%
No, porque las medidas laborales de la norma promulgada carecen de herramientas que permitan a los jóvenes integrarse al mundo laboral	3	30%
No, porque las medidas adoptadas no consideran programas de liderazgo y capacitación complementaria	4	40%
Si; sin embargo, se debería ser aplicable a todos los jóvenes por ser parte del grupo laboral vulnerable en el crecimiento económico	1	10%
Si, porque la propuesta legislativa brinda financiamiento a las empresas	2	20%
Total	10	100%

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 6

Categorización del Ítem 3



Nota: Elaborado a partir de la tabla 12

Interpretación:

Frustración, miedo, ansiedad son palabras que mejor describen los sentimientos de muchos jóvenes cuando culminan sus estudios universitarios, y aun con estudios de posgrados y/o especialidades encuentran dificultades para hacerse de un espacio en el mercado laboral.

Al respecto, es necesario conocer cuáles son las demandas que tienen los jóvenes sobre las empresas, así como comprender las medidas adoptadas por el aparato estatal para promover adecuadamente el empleo en los jóvenes. De acuerdo con dicho contexto, los requisitos de años de experiencia y carencia de plazas disponibles laborales son los principales problemas que enfrentan los jóvenes en la actualidad. Dichas exigencias del mercado laboral conllevan que varios jóvenes se encasillen en un estado de resignación laboral, desmotivación, entre otros, debido a que dejan de lado sus metas profesionales, así como sus aspiraciones de crecimiento, optando por laboral en compañías por motivos netamente económicos.

Por otro lado, existen otro problema de gran consideración como es la desconexión existente entre lo que se enseña académicamente en las universidades y las necesidades del mercado laboral, siendo recomendable evaluar los planes de estudios, los cuales deben estar de acuerdo con las exigencias del mercado laboral actual. Por consiguiente, es preciso optar por implementar programas de inserción laboral que deben ser dirigidos por los centros de estudios, y que las empresas o instituciones decidan promover sus ofertas formativas a través de un procedimiento uniforme.

Que, la Décimo Octava Política de Estado, competitividad, productividad y formalización de la actividad económica. Muestra el compromiso del Estado en elevar la competitividad del país para lograr un crecimiento económico sostenible que sea fuente generadora de empleo e integrada a la economía global. Incrementar el índice de competitividad de todas las formas de empresas, incluidas las pequeñas

y microempresas, a través de un trabajo conjunto de los empresarios, la sociedad y el Estado. Además de promover y fomentar la formalización de las actividades económicas en todos los niveles.

Es importante mencionar, que los jóvenes no solo deben desarrollar su formación técnica, sino también es imprescindible que puedan complementar con el crecimiento de sus habilidades como la creatividad, el razonamiento, y el desenvolvimiento, lo cual convertiría a los jóvenes altamente competitivos. Una opción alterna que viene es el otorgar las herramientas necesarias a los jóvenes, para que sean ellos mismos quienes creen fuentes de trabajo a través del emprendimiento.

De acuerdo con lo expuesto, los jóvenes demandan que las empresas confíen en el potencial que puedan brindar en el desarrollo de las actividades encomendadas, mientras que, por otro lado, las empresas esperan contratar jóvenes competitivos que puedan ser parte del futuro de la compañía a mediano plazo.

Según se observa en la Tabla 13, la mayoría de los abogados entrevistados (40%) consideran que la Ley del joven empresario no fomenta adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes, debido a que las medidas adoptadas por el aparato estatal no consideran establecer programas de liderazgo, o promover capacitaciones en los jóvenes; asimismo, otro grupo de abogados (30%) indica que no se fomenta la competitividad laboral en los jóvenes, en razón que la norma promulgada carece de herramientas que permitan a los jóvenes integrarse, y adaptarse a las exigencias del mercado laboral actual. En proporción minoritaria (20%) asienten que, si se fomenta la competitividad laboral en los jóvenes de acuerdo con el fondo de financiamiento otorgado a los jóvenes emprendedores, mientras que la diferencia (10%) manifiestan que sí; no obstante, es necesario que la norma promulgada sea aplicable a todos los jóvenes por ser parte del grupo laboral vulnerable económicamente.

d. ¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?

Tabla 14

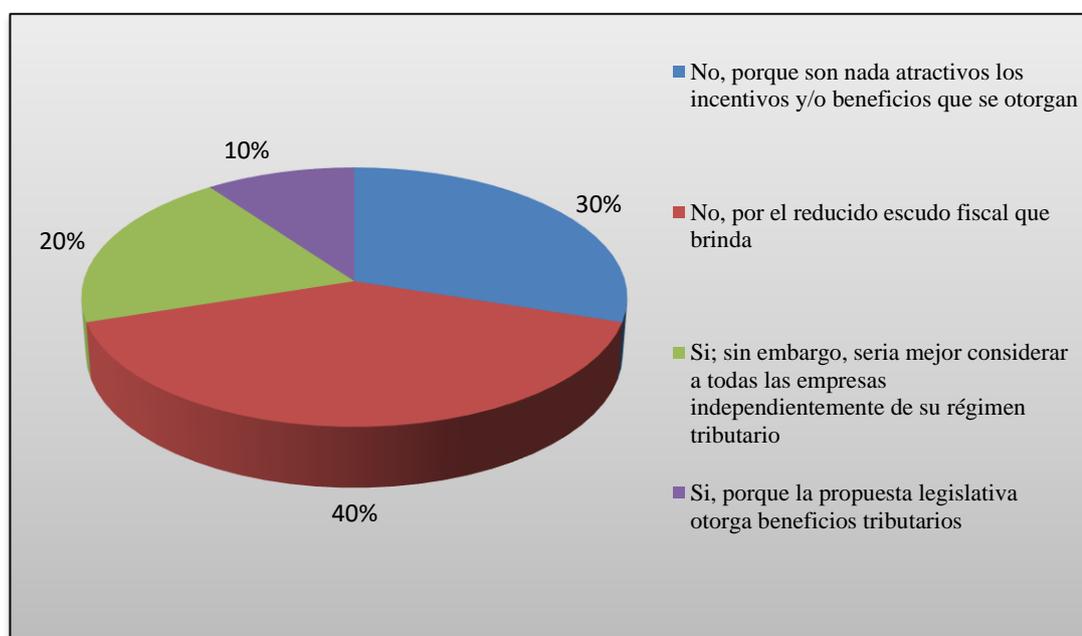
Categoría del Ítem 4

Categoría	f	%
No, porque son nada atractivos los incentivos y/o beneficios que se otorgan	3	30%
No, por el reducido escudo fiscal que brinda	4	40%
Si; sin embargo, sería mejor considerar a todas las empresas independientemente de su régimen tributario	2	20%
Si, porque la propuesta legislativa otorga beneficios tributarios	1	10%
Total	10	100%

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 7

Categorización del Ítem 4



Nota: Elaborado a partir de la tabla 13

Interpretación:

El aumento de las situaciones de desempleo a causa de la emergencia sanitaria ha ocasionado que los gobiernos de cada país evalúen y presten especial atención al desarrollo de diversas iniciativas que faciliten la integración de los jóvenes al mercado laboral; es decir, a una de las poblaciones más afectadas por la situación de desempleo. Es importante mencionar, que la Constitución Colombiana, en su artículo 45° es deber del Estado, garantizar el progreso y protección de la juventud. En tal sentido, a fin de promover la reactivación económica, es preciso que se adopten políticas de gobierno que incentivan al sector privado para que, a través de beneficios tributarios, se opte por contratar personal joven en sus compañías. Al respecto, es preciso que el Estado considere beneficios tributarios que promueven el fomento de empleo y el crecimiento de la economía en el país, por consiguiente, es necesario que dicho beneficio sea de fácil acceso y no caiga en barreras burocráticas, además de que no implique una reducción injustificada de la recaudación fiscal en el año fiscal. Por lo tanto, es conveniente que los beneficios tributarios promuevan que las empresas contraten a los jóvenes, trayendo consigo minimizar los índices de desempleo e informalidad en las micro y pequeñas empresas, contribuyendo al crecimiento económico. De acuerdo con esta estrategia tributaria, se debe buscar promover alianzas en el sector público y privado, logrando así una mayor integración y cooperación que propician el fomento del empleo.

Según se observa en la Tabla 14, la mayoría de los abogados entrevistados (40%) consideran que los beneficios tributarios que otorga la Ley del joven empresario no son adecuadamente atractivos, debido a que el escudo fiscal brindado es mínimo; asimismo, otro grupo de abogados, (30%) indica que los beneficios tributarios otorgados no son atractivos. En proporción minoritaria (20%) asienten que, sí; no obstante, consideran que sería óptimo que el beneficio tributario sea otorgado a todas las empresas independientemente de su régimen tributario, mientras que la diferencia (10%) manifiesta que el Estado promueve el empleo a través de atractivos beneficios tributarios.

e. ¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?

Tabla 15

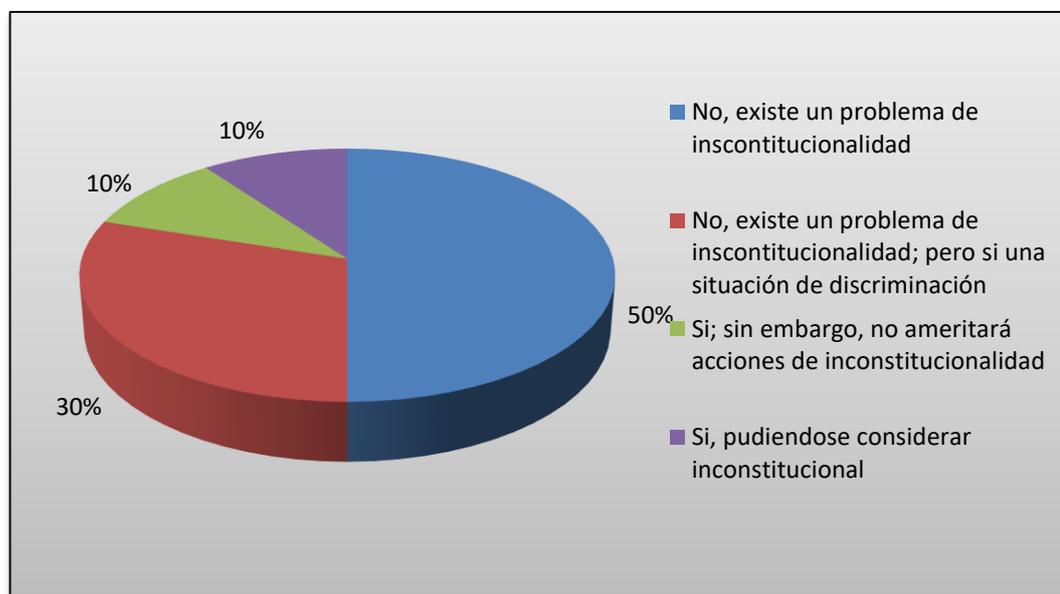
Categoría del Ítem 5

Categoría	f	%
No, existe un problema de inconstitucionalidad	4	40%
No, existe un problema de inconstitucionalidad; pero si una situación de discriminación	3	30%
Si; sin embargo, no ameritara acciones de inconstitucionalidad	2	20%
Si, pudiéndose considerar inconstitucional	1	10%
Total	10	100%

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 8

Categorización del Ítem 5



Nota: Elaborado a partir de la tabla 14

Interpretación:

La igualdad de oportunidades aporta importantes beneficios económicos para todos, para las compañías refleja fuerza laboral, mientras que, para los trabajadores, significa un acceso a la capacitación, oportunidades de ascenso, entre otros. En tal sentido, los beneficios de una sociedad desarrollada se distribuyen de forma equitativa en sociedades igualitarias con estabilidad social.

Al respecto, es vital que el Estado tengan políticas claras, transparentes y públicas de igualdad de oportunidades en el empleo, que al estar establecidas contribuirán a su acceso, y se garantizará su aplicación. Asimismo, los jóvenes atraviesan diversas situaciones con la finalidad de poder acceder a un empleo con derechos, dentro de dichas situaciones encontramos oportunidades posteriores a la culminación de estudios secundarios; luego de la educación superior; la búsqueda de un empleo dependiente, facilidades de emprendimientos, de corresponder optar por la migración.

Conforme a la Sentencias del Tribunal Constitucional contenida en el expediente Nro. 01414-2023-PA/TC precisa, con respecto al principio de igualdad tributaria, que toda riqueza no debe grabada de la misma intensidad, sino que debe realizarse según el principio de capacidad contributiva.

Al respecto, al principio de igualdad de acuerdo con las normas tributarias, se puede mencionar que la igualdad muestra el tratamiento equitativo en el cual la carga tributaria se distribuye de forma igual entre los contribuyentes, aplicando el tratamiento - *igual para los iguales y desigual para los desiguales* -. De acuerdo con el principio de igualdad en materia tributaria, todos los contribuyentes deben de tributar ante el Estado; sin embargo, ello se encontrará en proporción a su capacidad económica, encontrándose el Estado en la capacidad de poder crear categorías especiales, sujetas a no incurrir en arbitrariedad y a ceñirse a una base razonable.

La igualdad tributaria considera el ánimo de la sociedad en pagar impuesto, por consiguiente, es el Estado que debe evaluar las necesidades y actuar de acuerdo con las prioridades de la sociedad. La igualdad en tributación significa participación en los métodos de libre mercado. La constitución permite que el legislativo promulgue leyes que consideren el principio de igualdad sustantiva por motivos objetivos.

Según se observa en la Tabla 15, la mayoría de los abogados entrevistados (40%) consideran que no se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de la normativa tributaria, debido a que no constituye una vulneración a principios constitucionales; asimismo, otro grupo de abogados (30%) indica que no se vulnera el principio de igualdad al mencionar que no existe problema de inconstitucionalidad, pero sí de discriminación, donde las empresas opten por acogerse a los beneficios tributarios contratar a trabajadores nuevos, y descartar a los trabajadores actuales. En proporción minoritaria (20%) asienten que sí; sin embargo, no ameritara acciones de inconstitucionalidad, mientras que la diferencia (10%) manifiesta que la Ley del joven empresario es inconstitucional.

f. ¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?

Tabla 16

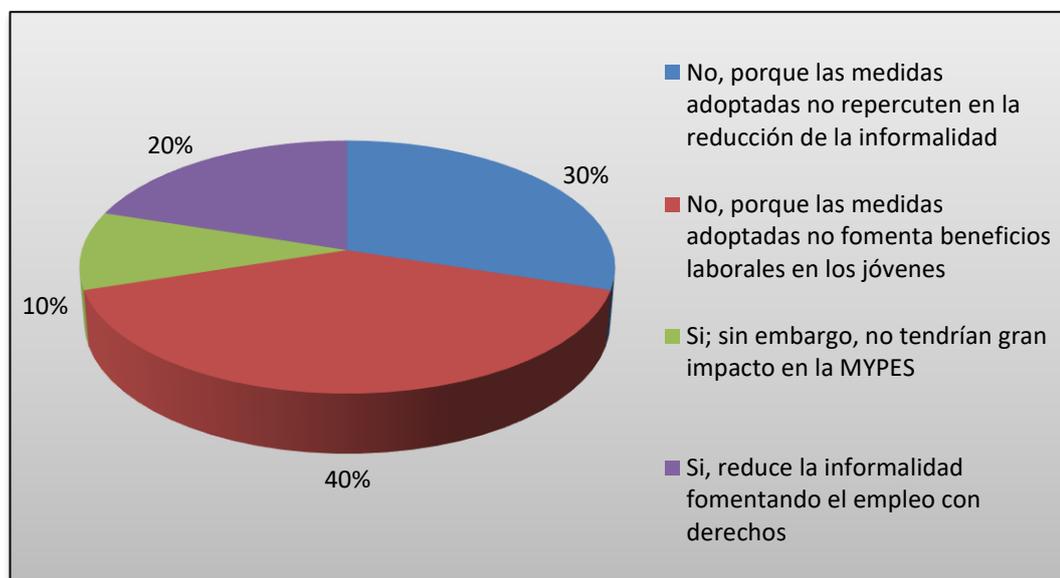
Categoría del Ítem 6

Categoría	f	%
No, porque las medidas adoptadas no repercuten en la reducción de la informalidad	3	30%
No, porque las medidas adoptadas no fomentan beneficios laborales en los jóvenes	4	40%
Si; sin embargo, no tendrían gran impacto en la MYPES	1	10%
Si, reduce la informalidad fomentando el empleo con derechos	2	20%
Total	10	100%

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 9

Categorización del Ítem 6



Nota: Elaborado a partir de la tabla 15

Interpretación:

Los jóvenes han sido duramente afectados por la emergencia sanitaria padecida, siendo perjudicados abruptamente los procesos de formación y las oportunidades para obtener empleo con derechos. Frente a esta problemática de acceder a un trabajo, se suman diversos problemas como la elevada inflación, el decrecimiento económico y sin políticas adecuadas que hagan frente a esta situación.

En tal sentido, dicha dificultad puede acarrear consecuencias permanentes, siendo los jóvenes apartados de toda oportunidad que mejore su futuro o aporte a su desarrollo potencial. Es de menester indicar que los jóvenes, frente a la dificultad de insertarse en el mercado laboral, deben batallar con otro problema llamado informalidad. La informalidad laboral corresponde principalmente a la realización de un trabajo sin entrada a beneficios sociales, licencias de paternidad y maternidad, vacaciones, gratificaciones, entre otros. Por consiguiente, se considera a un joven en la informalidad el que labora sin tener acceso a la Seguridad Social.

Según la Organización Internacional del Trabajo, precisa que el empleo informal incluye todo tipo de trabajo remunerado, que no está regulado, ni registrados o protegidos por marcos normativos o legales, además de trabajos no remunerados efectuados en fuentes generadoras de ingreso. Es importante, tener presente que los trabajadores informales no tienen contrato laboral, tampoco seguros, protección del empleo, ni gozan de derechos laborales.

En diferencia de los adultos, los estragos de la informalidad para los jóvenes, conlleva acceso de empleos de baja calidad, así como menor experiencia y desarrollo para el futuro cambio a la formalidad. Entre los principales factores de la informalidad laboral en los jóvenes tenemos la carente orientación del mercado laboral, baja calidad educativa, y la falta de incentivos que fomenten su contratación.

Según se observa en la Tabla 16, la mayoría de los abogados entrevistados (40%) consideran que la Ley del joven empresario no reduce la informalidad laboral en los jóvenes, debido a que la Ley promulgada no orienta a los jóvenes sobre el mercado laboral, además que los incentivos ofrecidos son pocos atractivos; asimismo, otro grupo de abogados (30%) indican que no se reduce la informalidad laboral en los jóvenes, porque las medidas adoptadas no repercuten o no son de gran impacto para la reducción de la informalidad. En proporción minoritaria (20%) asienten que sí; en razón que el objetivo de la Ley promulgada tiene como fin reducir la informalidad y fomentar el empleo en los jóvenes, mientras que la diferencia (10%) manifiestan que la Ley del joven empresario si reduce la informalidad laboral en los jóvenes; sin embargo, consideran que no tendría gran repercusión en las micro y pequeñas empresas, las cuales son los menos favorecidos con la Ley cuestionable.

5.3.2. Resultados sobre los objetivos

De acuerdo con los objetivos planteados en la presente investigación, se arribaron a los siguientes resultados:

5.3.2.1. Resultados sobre el primer objetivo específico

a. *¿El dispositivo legal protege la estabilidad laboral de los jóvenes?*

Tabla 17

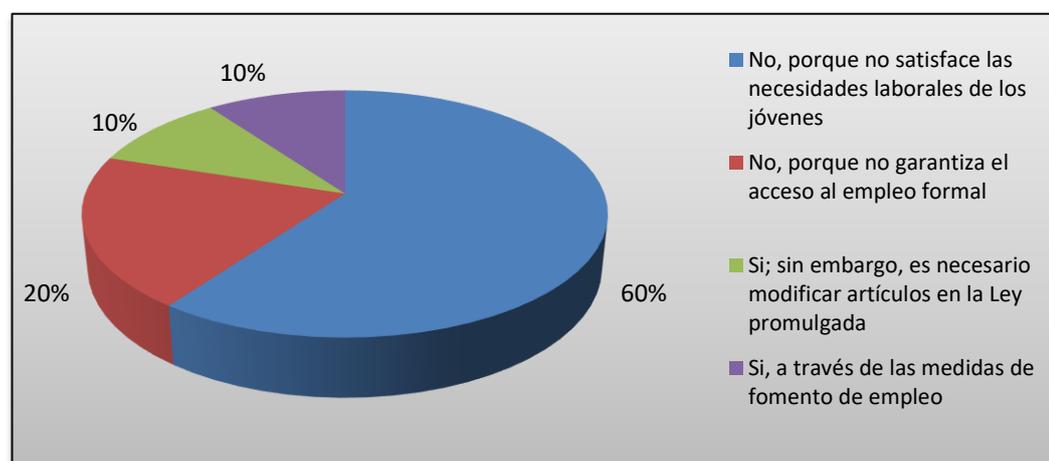
Categoría del Ítem 7

Categoría	f	%
No, porque no satisface las necesidades laborales de los jóvenes	6	60%
No, porque no garantiza el acceso al empleo formal	2	20%
Si; sin embargo, es necesario modificar artículos en la Ley promulgada	1	10%
Si, a través de las medidas de fomento de empleo	1	10%
Total	10	100%

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 10

Categorización del Ítem 7



Nota: Elaborado a partir de la tabla 16

Interpretación:

Los jóvenes son parte de una población vulnerable, ya que se encuentran en una etapa crucial asumiendo distintos desafíos como, el abandono de estudios, vincular los estudios con el empleo, búsqueda de una oportunidad laboral, el desempleo, la informalidad laboral, acceso a servicios básicos, entre otras dificultades. En atención a los desafíos sociales, económicos y personales que atraviesan los jóvenes, es propicio que el Estado promueva la estabilidad laboral por medio de proyectos innovadores, creativos y de trascendencia. Por consiguiente, se debe optar por políticas y programas complementarios de protección con enfoque en los jóvenes.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo – OIT el Estado debe fomentar la estabilidad y protección laboral en la sociedad, proporcionando acceso a un trabajo con derechos, haciendo frente al desempleo, además de proteger a las personas más vulnerables como son los jóvenes, discapacitados y los adultos mayores. Al respecto, se precisa que la protección laboral, es un conjunto de instituciones, instrumentos, organizaciones, derechos y obligaciones establecidos por el Estado para salvaguardar el empleo en la población, conseguir el libre desarrollo personal y profesional, asegurando un nivel de vida adecuado y digno. Se puede decir que factores como la salud, la educación y el empleo son de mucha importancia, y son piedras angulares del proceso de desarrollo del país.

Según se observa en la Tabla 17, la mayoría de los abogados entrevistados (60%) consideran que la Ley del joven empresario no incrementa la estabilidad laboral en los jóvenes, debido a que la Ley promulgada no satisface las necesidades de empleo en los jóvenes; asimismo, otro grupo de abogados (20%) indican que la Ley en mención no garantiza a los jóvenes acceso al empleo formal. En proporción minoritaria (10%) asienten que sí; no obstante, es necesario realizar modificaciones de la Ley promulgada, mientras que la diferencia (10%) manifiestan que sí, debido a que la Ley del joven empresario promueve el empleo.

b. ¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?

Tabla 18

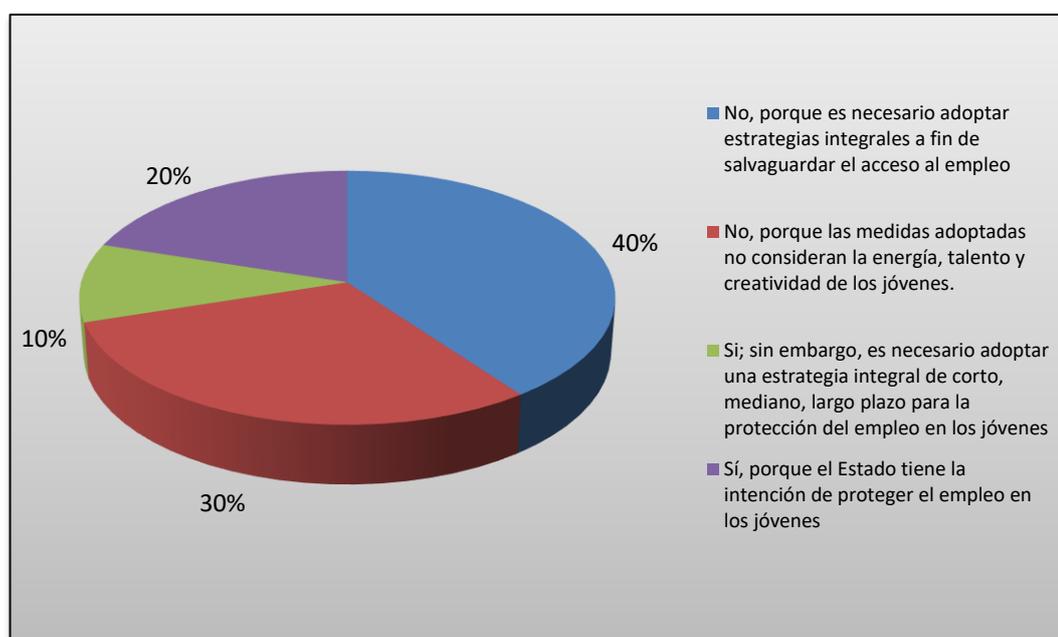
Categoría del Ítem 8

Categoría	f	%
No, porque es necesario adoptar estrategias integrales a fin de salvaguardar el acceso al empleo	4	40%
No, porque las medidas adoptadas no consideran la energía, talento y creatividad de los jóvenes.	3	30%
Sí; sin embargo, es necesario adoptar una estrategia integral de corto, mediano, largo plazo para la protección del empleo en los jóvenes	1	10%
Sí, porque el Estado tiene la intención de proteger el empleo en los jóvenes	2	20%
Total	10	100%

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 11

Categoría del Ítem 8



Nota: Elaborado a partir de la tabla 17

Interpretación:

La generación “NINI” es un grupo de jóvenes que no estudian ni trabajan, debido a las dificultades económicas y sociales que tienen los jóvenes para culminar sus estudios o en su defecto encontrar una oportunidad laboral. El problema de los jóvenes considerados NINI afecta no solo a los países que se encuentran en desarrollo, sino también a los desarrollados. En tal sentido, es necesario que el Estado considere políticas gubernamentales que busquen proteger el acceso al empleo de a los jóvenes en el mercado laboral, y así evitar riesgos como la delincuencia, vicios y la drogadicción.

De acuerdo con dicha premisa, los jóvenes vienen enfrentando muchas barreras para poder ingresar al mercado laboral después de completar sus estudios, como salarios muy bajos, actividades por debajo de sus cualificaciones; además del mercado laboral con limitaciones como empleos temporales, informalidad laboral, inestabilidad laboral, imposibilitando que puedan consolidar en sus carreras.

No trabajar y no estudiar implica un riesgo de pobreza, conllevando en muchas oportunidades que los jóvenes opten por dirigirse a alternativas laborales inciertas y precarias. Por consiguiente, para decidir con libertad, es necesario tener opciones para elegir. Frente a esta problemática, es necesario plantear estrategias que fomenten el empleo en los jóvenes, a través de metas precisas, así como una adecuada política pública que reduzca los niveles de desempleo, pobreza y delincuencia, haciendo frente a la economía informal.

Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT, la economía informal forma parte de la economía de mercado debido a que genera bienes y servicios a comercializar recibiendo otro tipo de retribución. Son los trabajadores informales caracterizados por no estar protegidos o reconocidos por marcos normativos o legales.

Según se observa en la Tabla 18, la mayoría de los abogados entrevistados (40%) consideran que la Ley del joven empresario no protege el acceso al trabajo para los jóvenes, por ende, no reduce la población de jóvenes que no estudian ni trabajan, siendo necesario adoptar nuevas estrategias que fomenten el empleo para los jóvenes; asimismo, otro grupo de abogados (30%) indica que la Ley en mención no protege el acceso al empleo, en razón que las medidas adoptadas por el Estado no considera la energía, el talento, la creatividad de los jóvenes en dicha etapa de sus vidas. En proporción minoritaria (20%) asienten que sí; debido a la iniciativa y agenda que tiene el Estado para fomentar la protección del empleo en los jóvenes, mientras que la diferencia (10%) expresan que sí; no obstante, es necesario adoptar estrategias integrales de protección del empleo con impacto a corto, mediano, y largo plazo.

5.3.2.2. Resultados sobre el segundo objetivo específico

a. ¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?

Tabla 19

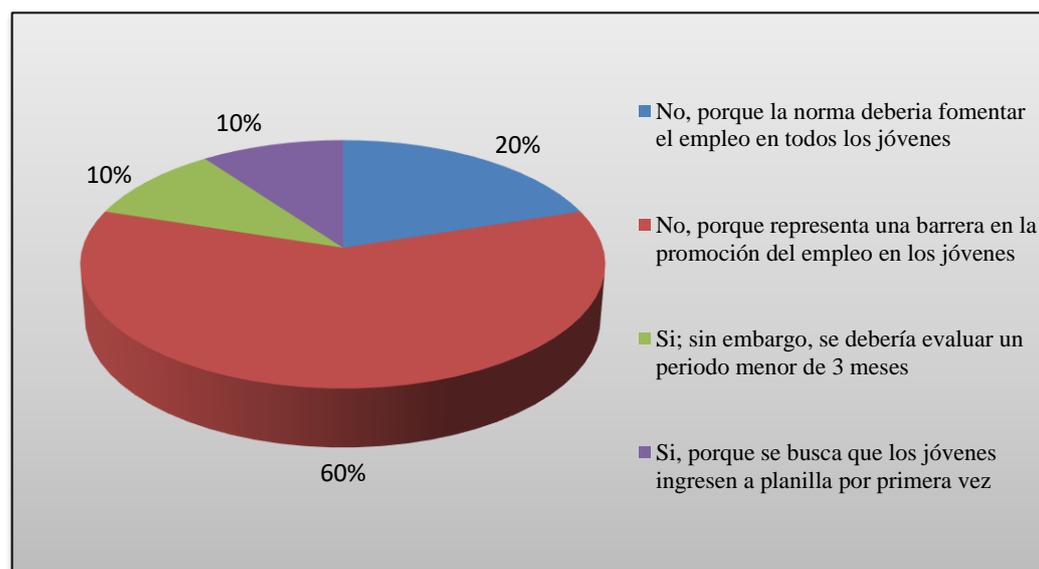
Categoría del Ítem 9

Categoría	f	%
No, porque la norma debería fomentar el empleo en todos los jóvenes	2	20%
No, porque representa una barrera en la promoción del empleo en los jóvenes	6	60%
Si; sin embargo, se debería evaluar un periodo menor de 3 meses	1	10%
Si, porque se busca que los jóvenes ingresen a planilla por primera vez	1	10%
Total	10	100%

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 12

Categoría del Ítem 9



Nota: Elaborado a partir de la tabla 18

Interpretación:

Los beneficios fiscales son incentivos que concede el gobierno a los contribuyentes como un medio para ayudar al país a crecer, desarrollarse y alcanzar objetivos económicos y sociales, además de contribuir a mejorar la calidad de vida de la población en su conjunto.

En la actualidad, en Perú se ofrecen diversos beneficios tributarios a los contribuyentes, los cuales se encuentran sujetos al nivel de ingresos que tenga cada contribuyente en el desarrollo de sus actividades, por consiguiente, dichos beneficios tributarios son otorgados por el Estado para reducir la informalidad e impulsar el desarrollo económico del país. Sin embargo, hasta ahora el nivel de informalidad viene siendo muy elevado a pesar de los beneficios tributarios y otros incentivos que el Gobierno otorga para formalizarse. Al respecto, se manifiesta que los incentivos fiscales no han tenido el efecto deseado producto de las diversas deficiencias como son el escepticismo de los ciudadanos, los altos costes procesales, obstáculos burocráticos, y el exceso de requisitos que es necesario cumplir en muchas oportunidades.

De acuerdo con lo expuesto, se debe reconocer que las razones que disuaden a los empresarios de o hacia la formalidad no operan de forma individual o independiente, sino que interactúan entre sí, trayendo consigo que los beneficios tributarios concedidos pierdan efectividad. En tal sentido, los empresarios no aprecian los beneficios tributarios otorgados como un incentivo para formalizarse, sino que lo consideran como otro problema con el cual tendrán que lidiar. Finalmente, el gobierno debe evaluar la política que viene utilizando para conseguir lograr la formalidad, debiendo analizar cada elemento de dicha política, consiguiendo con ello que se elabore un mecanismo que efectivamente funcione, y propicie la formalización.

Según se observa en la Tabla 19, la mayoría de los abogados entrevistados (60%) consideran que los beneficios tributarios otorgados no debe ser solamente para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previos del inicio de labores, porque ello representa una barrera burocrática para promover el empleo en los jóvenes; asimismo, otro grupo de abogados (20%) indican que los beneficios otorgados no debe alcanzar solamente para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previos del inicio de labores, en razón que la Ley debe fomentar el empleo en todos los jóvenes. En proporción minoritaria (10%) asientan que sí; no obstante, se debería establecer un periodo menor sugiriendo un periodo de 3 meses, mientras que la diferencia (10%) manifiesta que sí, por la intención del Estado es fomentar el empleo formal de los jóvenes, buscando su ingreso en planilla.

b. ¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?

Tabla 20

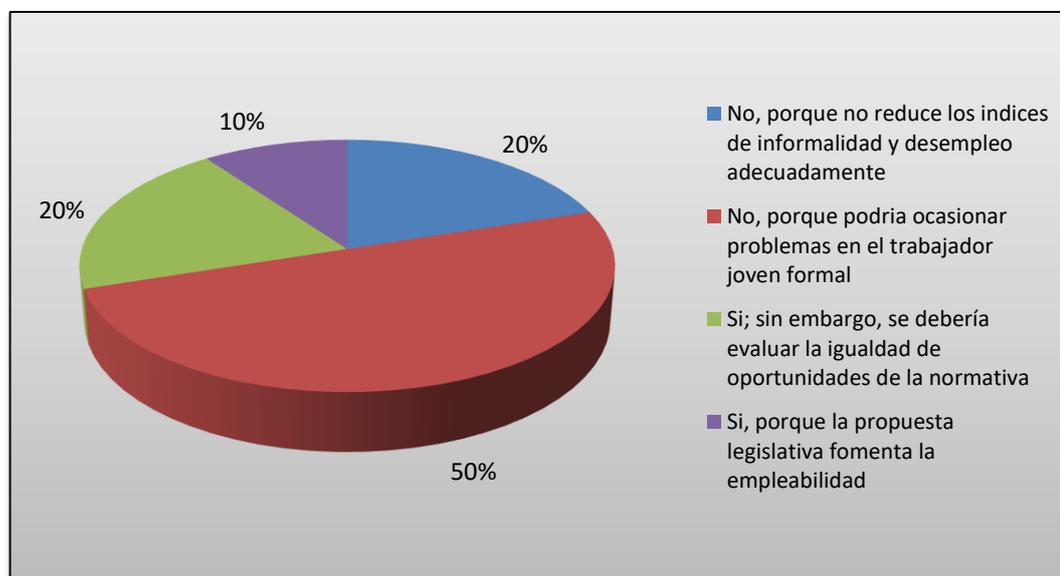
Categoría del Ítem 10

Categoría	f	%
No, porque no reduce los índices de informalidad y desempleo adecuadamente	2	20%
No, porque podría ocasionar problemas en el trabajador joven formal	5	50%
Si; sin embargo, se debería evaluar la igualdad de oportunidades de la normativa	2	20%
Si, porque la propuesta legislativa fomenta la empleabilidad	1	10%
Total	10	100%

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 13

Categoría del Ítem 10



Nota: Elaborado a partir de la tabla 19

Interpretación:

En varias ocasiones los jóvenes no llegan a culminar sus estudios superiores oportunamente, y posterior a ello tienen que padecer problemas para poder acceder a un empleo decente. Al respecto, para hacer frente a la informalidad laboral, es necesario mejorar la educación y suprimir los motivos que desmotiven la contratación de jóvenes, siendo primordial establecer estrategias de desarrollo de empleo a través de propuestas públicas adecuadas. En tal sentido, es necesario adoptar estrategias eficaces que promuevan el empleo en los jóvenes, siendo necesario considerar dos puntos esenciales. Por un lado, la oferta laboral que implica preparar jóvenes competitivos, de acuerdo con las exigencias del mercado laboral. Por otra parte, la demanda laboral que corresponde a desarrollar reglas de mercado laboral que ayuden a las compañías a crear empleos, que se ajusten al aprendizaje de los jóvenes. De acuerdo con lo expuesto, es pertinente replantear las regulaciones laborales con el propósito de fomentar el empleo. Siendo una opción evaluar las elevadas imposiciones sobre el básico computable, a fin de poderlas reducir por lo menos el primer año de actividad en el que laboren los jóvenes, por otro lado, es necesario considerar estrategias que faciliten la creación de empleos con derechos, reduciendo las reglas que asumen las compañías.

Según se observa en la Tabla 20, la mayoría de los abogados entrevistados (50%) consideran que la Ley del joven empresario no aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país, porque la ley en controversia podría ocasionar problemas en el trabajador formal; asimismo, otro grupo de abogados (20%) indican que la Ley no aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país, en razón que no reduce los índices de informalidad y desempleo de forma adecuada. En proporción minoritaria (20%) asiente que sí; no obstante, se debería evaluar la igualdad de oportunidades laborales en los jóvenes, mientras que la diferencia (10%) expresan que sí, debido a que la propuesta legislativa fomenta el empleo formal para los jóvenes.

5.3.2.3. Resultados sobre el tercer objetivo específico

a. ¿Los gastos de capacitación en jóvenes deberían ser considerados incentivos tributarios para promover la empleabilidad?

Tabla 21

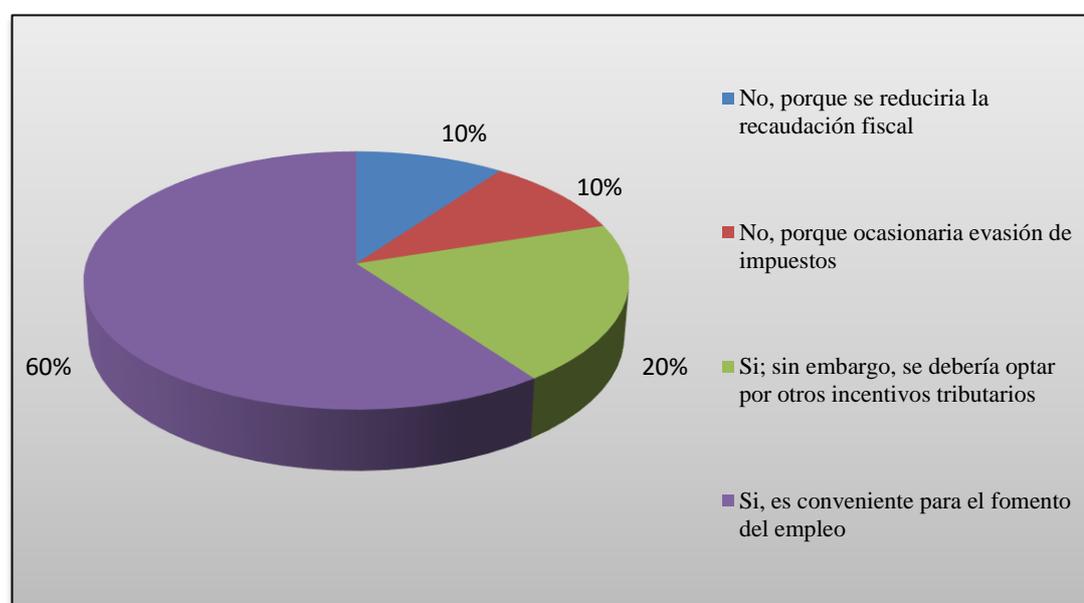
Categoría del Ítem 11

Categoría	f	%
No, porque se reduciría la recaudación fiscal	1	10%
No, porque ocasionaría evasión de impuestos	1	10%
Si; sin embargo, se debería optar por otros incentivos tributarios	2	20%
Si, es conveniente para el fomento del empleo	6	60%
Total	10	100%

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 14

Categoría del Ítem 11



Nota: Elaborado a partir de la tabla 20

Interpretación:

El acceso a un empleo por parte de los jóvenes siempre ha estado sujeto a limitantes, por un lado, la inadecuada formación técnica acarrea, tengan inconvenientes a la hora de insertarse en el mercado laboral, mientras otra limitante los puestos laborales accedidos con bajas condiciones laborales. En tal sentido, los jóvenes quedan vulnerables a optar por trabajos sin derechos laborales – *informales* – aunando a ello, inadecuadas condiciones laborales, salarios por debajo del promedio, y sin derechos a seguridad social que forman parte de laborar en el sector formal. Por consiguiente, lograr un empleo con derechos es un reto constante para los jóvenes por las diferentes condiciones laborales, económicas y sociales que atraviesan este grupo de personas. En tal sentido, es necesario que el Gobierno opte por considerar políticas eficaces que consigan fomentar el empleo y reducir la informalidad. Al respecto, promover programación de capacitación laboral para los jóvenes, contribuirá significativamente a la formación de los jóvenes y mejorará su participación en el mercado laboral y su acceso a un empleo con derechos. En tal sentido, es necesario promover propuestas legislativas que contribuyan a las capacidades profesionales de los jóvenes, a fin de que los mismos puedan acceder a mayores oportunidades y al bienestar económico, ello por medio de incentivos tributarios, que promuevan las contrataciones de jóvenes en el mercado laboral.

Según se observa en la Tabla 21, la mayoría de los abogados entrevistados (60%) consideran que los gastos de capacitación si deben ser considerados como incentivos tributarios para promover la empleabilidad, porque consideran que es un instrumento necesario para fomentar en el empleo para los jóvenes; asimismo, otro grupo de abogados (20%) indican que sí; no obstante, se debería optar por otros incentivos tributarios para promover el empleo para los jóvenes. En proporción minoritaria (10%) asiente que no, porque podría generar evasión de impuestos e incrementar la informalidad, mientras que la diferencia (10%) expresan que no, porque traerá consigo la reducción de la recaudación fiscal y afectará la económica del país.

b. *¿Se debería conceder exoneraciones del impuesto a la renta o subvencionar al costo de ESSALUD durante los primeros meses de actividad de los emprendimientos realizados por los jóvenes?*

Tabla 22

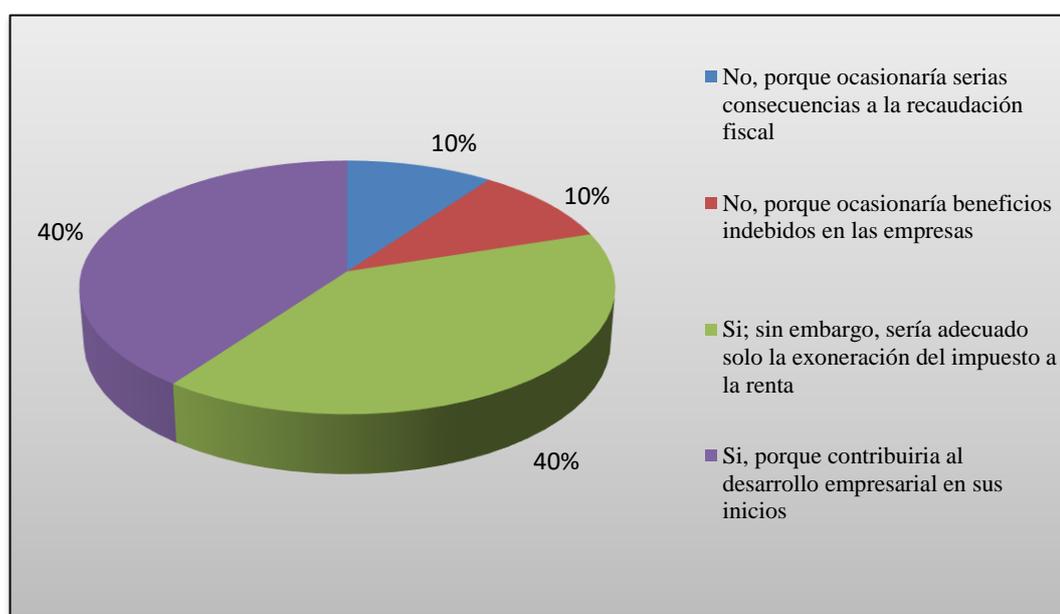
Categoría del Ítem 12

Categoría	f	%
No, porque ocasionaría serias consecuencias a la recaudación fiscal	1	10%
No, porque ocasionaría beneficios indebidos en las empresas, puede promover la informalidad	1	10%
Si; sin embargo, sería adecuado solo la exoneración del impuesto a la renta	4	40%
Si, porque contribuye al desarrollo empresarial en sus inicios	4	40%
Total	10	100%

Nota: Elaborado en base a la entrevista realizada

Figura 15

Categoría del Ítem 12



Nota: Elaborado a partir de la tabla 21

Interpretación:

Los jóvenes atraviesan diversas dificultades al momento de encontrar un empleo, ello se debe a varios factores, entre ellos la escasa experiencia que afecta la inserción de los jóvenes al mercado laboral. En tal sentido, a fin de promover el empleo para los jóvenes, es necesario considerar estrategias como reducción en el pago tributos, exoneraciones, e incentivos tributarios que contribuyan a la formalidad y a la creación de nuevos puestos laborales con derechos. Asimismo, el Estado debe optar por evaluar, ofrecer exoneraciones temporales e incentivos tributarios que puedan aminorar la carga económica que mantienen los emprendimientos al inicio de sus actividades. Por consiguiente, es pertinente brindar a los jóvenes el apoyo necesario para que puedan optar por un empleo decente con las condiciones laborales requeridas. Asimismo, es importante considerar, que de forma adicional, se debe optar por brindar las facilidades a los jóvenes empresarios para que puedan concretar sus ideas de negocios, y a través de ello promover el empleo en el país.

Según se observa en la Tabla 22, la mayoría de los abogados entrevistados (40%) consideran que sí debe optar por exonerar temporalmente del impuesto a la renta y subvención al costo de ESSALUD a fin de promover los emprendimientos realizados por los jóvenes; asimismo, otro grupo de abogados (40%) indican que sí; no obstante, consideran solamente adecuado la exoneración temporal del impuesto a la renta. En proporción minoritaria (10%) asienten que no porque con dichas exoneraciones traería consigo promover la informalidad en las empresas, mientras que la diferencia (10%) expresan que no, porque ocasionaría sería afectación a la recaudación fiscal del país.

5.4. Discusión

Hipótesis general: Incide significativamente la utilización de la Ley del joven empresario como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, Tacna-2023.

Posterior al análisis de los resultados, la presente investigación permite sentar que la hipótesis general queda confirmada respecto a que la utilización de la Ley del joven empresario incide significativamente como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil; sin embargo, como lo han expresado la mayoría de los entrevistados consideran que existen una inadecuada Ley del joven empresario debido a que se debe elevar los criterios de protección de empleo, inserción laboral y desarrollo empresarial en dicha normativa. En tal sentido, es necesario que el Estado adopte políticas que promuevan el desarrollo de empleos formales, y mejoren la calidad de vida de los jóvenes en el ámbito laboral.

Respecto al instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, de acuerdo con lo analizado en las entrevistas, es posible concluir que los jóvenes forman parte de un grupo vulnerable, siendo necesario adoptar medidas adecuadas que promuevan la inserción laboral en los jóvenes. Asimismo, es necesario hacer frente a la informalidad creando puestos laborales con derecho y acceso a la protección del empleo. El Estado a fin de optimizar el desarrollo empresarial debe otorgar beneficios tributarios o incentivos económicos durante los primeros años de actividad de los emprendimientos realizados por los jóvenes, en virtud de la creatividad, talento y energía de estos, fomentando su competitividad en el mercado laboral.

Dentro de las explicaciones que sustentan la incidencia significativa como instrumentos jurídico impulsor del trabajo juvenil algunos entrevistados manifestaron que es deber del Estado en fomentar la actividad económica estableciendo políticas de gobierno adecuadas que promueven el empleo a través

de capacitaciones, programas de formación técnicas, así como medidas que garanticen a los jóvenes mejor protección de los derechos humanos. Asimismo, el estado debe fomentar el desarrollo empresarial, otorgando asistencia y consultoría empresarial a los jóvenes en el crecimiento de sus emprendimientos.

Dentro del análisis, se ha podido observar de forma adicional que los entrevistados en proporción minoritaria consideran que es necesario implementar modalidades de pasantías de empleo con el objetivo de integrar a los jóvenes al mercado laboral. Asimismo, es necesario evaluar la integración de los adultos mayores como sujetos vulnerables en el mercado laboral. Por otro lado, es necesario promover habilidades de liderazgo e interacción en los jóvenes, los cuales tienen mucha relevancia para su adaptación al ámbito laboral.

Primera hipótesis específica: Incide significativamente la ley del joven empresario en medidas de protección del empleo en los jóvenes, Tacna-2023.

Con relación a la primera hipótesis específica, se considera que también ha sido probada y ello en razón que incide significativamente en la protección del empleo; sin embargo, como lo han expresado la mayoría de los entrevistados, un adecuado sistema de protección de empleo representa un conjunto de reglas respaldadas por una o más instituciones que salvaguardan la seguridad y el bienestar de la población trabajadora, así como el respeto de los derechos de los trabajadores en el entorno laboral; por ende, el Estado debe garantizar la capacidad de respuesta a través de políticas públicas que hagan frente a la exclusión social, informalidad en la que se encuentran los grupos vulnerables como son los jóvenes, por consiguiente, los jóvenes sin empleo formal no se encontrarían cubiertos de la protección del empleo.

Respecto a la protección del empleo, este es considerado como aquel grupo de normas cuyo propósito es respetar el derecho de los trabajadores, evitando la exclusión de ciertos grupos de personas que se encuentren en estado de

vulnerabilidad, por diferentes factores como: enfermedad, invalidez, vejez, desempleo, entre otros. De acuerdo con lo analizado en las entrevistas, es posible concluir que las medidas de protección del empleo guardan los derechos de los trabajadores en su entorno laboral, desde el esquema de un empleo adecuado, con condiciones óptimas que permitan el desarrollo de la actividad de los trabajadores, dentro del marco de contrataciones aceptadas legalmente conforme al Derecho Laboral. Por consiguiente, es necesario elevar los criterios de protección del empleo en la Ley del joven empresario.

Dentro de las explicaciones que sustentan la incidencia significativa en la protección del empleo, algunos entrevistados manifestaron que es deber del gobierno desarrollar propuestas de políticas públicas que orienten sus acciones para garantizar un mejor alcance de la protección del empleo y reducir el grado de informalidad en el mercado laboral.

Asimismo, se ha podido observar de forma adicional que los entrevistados en proporción minoritaria consideran que debe existir asistencia sobre formación, pasantías, que permitan el acceso al empleo. Se trata de ofrecer ofertas personalizadas a los jóvenes con el objetivo de mejorar su integración en el mercado laboral, centrándose en los sectores que actualmente tienen mayor demanda.

Con relación a los antecedentes que se han considerado en la presente investigación, el análisis de las entrevistas concede respaldar la investigación de (Hernández M. , 2022) que es un gran problema para la sociedad actual la dificultad que tienen los jóvenes para acceder y permanecer en el mercado laboral, trayendo consigo la exclusión laboral, la desmotivación, abandono de estudios, teniendo por optar por trabajos poco remunerados, allegado a la informalidad.

De otro lado, se respalda a (Tavera, 2017) quien concluyó que una juventud activa, y bien preparada, se convertirá en una fuerza laboral adulta elevadamente productiva. Sin embargo, los jóvenes menos activos tendrán dificultades para

incorporarse al mundo laboral, siendo necesario políticas públicas que fomenten protejan y permitan conservar el empleo.

Segunda hipótesis específica: Incide significativamente la ley del joven empresario en medidas de inserción laboral en los jóvenes, Tacna-2023.

Con relación a la segunda hipótesis específica, se considera que también ha sido probada y ello en razón que incide significativamente en medidas de inserción al mercado laboral; sin embargo, como lo han expresado la mayoría de los entrevistados, es necesario adoptar medidas adecuadas que fomenten la inserción de los jóvenes al campo laboral, en razón que el desempleo o inactividad en los jóvenes, tiene su origen en la desvinculación existente entre el entorno laboral y la educación, ocasionando dificultad en la inserción laboral por parte de la juventud y, por ende, frustración y hasta deserción de estudios.

Respecto a la inserción al mercado laboral, es necesario optimizar la competitividad y minimizar la informalidad que tiene serias implicancias en las relaciones laborales, siendo de gran importancia la labor de crear empleos con derechos. De acuerdo con lo analizado en las entrevistas, es posible concluir que, producto del crecimiento económico y la informalidad, las condiciones laborales fueron afectadas, ocasionando: la difusión de contratos laborales de carácter temporal como medio de contratación habitual; además de, puestos de trabajo, sin beneficios sociales, ni condiciones laborales adecuadas. En tal sentido, es necesario elevar los criterios de inserción laboral en la Ley del joven empresario.

Dentro de las explicaciones que sustentan la incidencia significativa en la inserción al mercado laboral algunos entrevistados consideran que es necesario programas que fomenten el empleo como: programas de capacitación mediante el cual los jóvenes adopten actitudes y habilidades competitivas; y programas de formación técnica como pasantías laborales, que promuevan el acercamiento de los jóvenes al mundo laboral.

Dentro del análisis, se ha podido observar de forma adicional que los entrevistados en proporción minoritaria consideran adecuado optar por incentivos económicos, o beneficios tributarios a fin de promover el empleo en los jóvenes; sin embargo, es necesario evaluar la integración de los adultos mayores, los cuales requieren una plaza para cubrir sus necesidades básicas.

Con relación a los antecedentes que se han considerado en la presente investigación, el análisis de las entrevistas concede respaldar la investigación de (López, 2021) que la sociedad debe considerar como reto proteger el empleo juvenil garantizando el acceso al empleo a dicho colectivo vulnerable. Si bien los gobiernos de turno están promoviendo medidas de tutela del trabajo de los jóvenes, no cabe duda de que los resultados no son positivos, presentándose en la práctica diversos obstáculos para la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, siendo de necesidad de replantear nuevas medidas a fin de fomentar la empleabilidad en los jóvenes.

De otro lado, se respalda a (Moscoso, 2022) quien concluyó que el desempleo está golpeando duramente a los peruanos, especialmente a los jóvenes, siendo necesario que el Estado intervenga con políticas que protejan y fomenten el primer empleo en los jóvenes, brindándoles estabilidad y desempeño competitivo en ámbito laboral.

Tercera hipótesis específica: Incide significativamente la ley del joven empresario en medidas que fomenten el desarrollo empresarial en los jóvenes, Tacna-2023.

Con relación a la tercera hipótesis específica, se considera que también ha sido probada y ello en razón que incide significativamente en el desarrollo empresarial, como lo han expresado la mayoría de los entrevistados, se debe mejorar las condiciones de empleo de los jóvenes optando por disposiciones que

aprovechen la creatividad, el talento, y la energía de los jóvenes, siendo necesario optar por estrategias que optimicen la calidad de vida de estos.

Respecto al desarrollo empresarial, se debe considerar que el emprendimiento posibilita que los jóvenes puedan insertarse en el mercado laboral, además de facilitar la intervención de los jóvenes en el desarrollo de la economía. De acuerdo con lo analizado en las entrevistas, es posible concluir que el Estado debe de otorgar facilidades a los diversos emprendimientos realizados por los jóvenes, a través de exoneraciones tributarias o incentivos económicos durante los primeros años de actividad de dichos emprendimientos. Desarrollar mencionada actividad reduce el desempleo y promueve el bienestar social. Es importante mencionar que, la actitud y/o potencial emprendedor de cada joven pueden lograr ser modelo de otros jóvenes, haciéndolos competitivos para el mercado laboral. En tal sentido, es necesario elevar los criterios de desarrollo empresarial en la Ley del joven empresario.

Dentro de las explicaciones que sustentan la incidencia significativa en el desarrollo empresarial algunos entrevistados manifestaron que es recomendable que el Estado establezca políticas que fomenten el emprendimiento, a fin de otorgar asistencia, consultoría empresarial o financiamiento, para que la juventud pueda desarrollar y/o concretar sus ideas de negocio.

Dentro del análisis, se ha podido observar de forma adicional que los entrevistados en proporción minoritaria consideran que a través de programas adecuados de capacitación complementaria que fomenten habilidades de liderazgo e interacción, son cualidades básicas para efectuar una actividad emprendedora a través de un proceso de socialización.

Con relación a los antecedentes que se han considerado en la presente investigación, el análisis de las entrevistas concede respaldar la investigación de (Saavedra, 2020) el desempleo es un problema que aqueja a los países de

Latinoamérica en un contexto de desaceleración económica, donde uno de cada cinco jóvenes se encuentra desempleado.

De otro lado, se respalda a (Velásquez, 2022) quien concluyó que es perentorio que se elaboren estrategias para recuperar el empleo a través del uso de herramientas tecnológicas, las cuales los jóvenes son altamente competitivos. La recuperación de la económica dependerá de las diversas acciones que adopte el gobierno peruano, a fin de brindar oportunidades de emprendimientos, y el fortalecimiento de programas de empleo juvenil.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera. –

La utilización de la Ley del joven empresario incide como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, Tacna-2023. Se halló que el Estado debe considerar en las normativas de empleo que se promulguen criterios de protección del empleo, inserción laboral, y desarrollo empresarial, consiguiendo con ello adoptar políticas que promuevan el desarrollo de empleos formales. Asimismo, es necesario considerar medidas que fomenten la inserción laboral en los jóvenes, los cuales son sujetos vulnerables producto de la informalidad. Además, el Estado debe apostar por otorgar beneficios tributarios o incentivos económicos a los jóvenes que opten por emprender y desarrollarse de forma empresarial en el mercado laboral, siendo modelos para seguir por parte de otros jóvenes.

Segunda. –

La Ley del joven empresario incide en medidas que promuevan la protección del empleo en los jóvenes, Tacna-2023; sin embargo, es necesario considerar que los elevados costos de contratación representan un papel negativo de protección laboral. La informalidad de nuestra economía conlleva que la normativa de protección laboral requiere de ideas de contratación atípicas, ello en razón que los esquemas clásicos de protección laboral son obviados por los empresarios; por ende, las políticas públicas en materia laboral que promulguen el Gobierno, debe tener presente la idea de que el mercado laboral predomina una baja tasa de sujetos asalariados, que en su mayoría son informales que no tienen contratos, e

independientes, buscando integrar a la población inactiva y reducir el sector informal de la economía.

Tercera. –

La Ley del joven empresario incide en acciones de inserción laboral adoptadas por el Estado para impulsar el trabajo en los jóvenes, Tacna-2023; sin embargo, se halló que la desvinculación entre la educación y el entorno laboral es una de las principales causas del desempleo en los jóvenes, ocasionando en muchos casos la deserción en los estudios de los mismos. En tal sentido, es necesario adoptar estrategias que fomenten la inserción laboral de los jóvenes, promoviendo la creación de empleos con derechos. Es importante mencionar, que es pertinente considerar beneficios tributarios o incentivos económicos atractivos que fomenten el empleo en los jóvenes. Por otro lado, es necesario evaluar si los adultos mayores requieren de medidas para atender sus necesidades básicas, ello por su vulnerabilidad de encontrar un puesto de trabajo en el mercado laboral.

Cuarta. –

La Ley del joven empresario incide en medidas que fomenten el desarrollo empresarial e impulsen el trabajo en los jóvenes, Tacna-2023; sin embargo, se halló que es necesario mejorar las condiciones de empleo en los jóvenes, optando por estrategias que promuevan el desarrollo empresarial, aprovechando la creatividad, el talento y la energía de los jóvenes para su emprendimiento. En tal sentido, es necesario que el Estado establezca políticas que fomenten el emprendimiento, a fin de otorgar asistencia, consultoría empresarial o financiamiento, para que la juventud pueda desarrollar y concretar sus ideas de negocio.

6.2. Recomendaciones o propuestas

Se recomienda al Congreso de la República, modificar la Ley 31828 – Ley del joven empresario, y desarrolle un marco legislativo de la Ley analizada en la presente investigación, de tal manera que permita fomentar el emprendimiento en los jóvenes, trayendo consigo medidas que contribuyan al desarrollo empresarial en los jóvenes, haciéndolos competitivos en el mercado laboral. En tal sentido, es necesario adoptar en la promulgación de la modificación de dicha Ley, medidas que fomenten la empleabilidad, crecimiento y el desarrollo empresarial, a través de exoneraciones, incentivos o formas de financiamiento que permitan concretar las ideas de negocios de los jóvenes emprendedores.

Conforme con lo expuesto, se presenta una propuesta legislativa que modifica la Ley N° 31828, Ley del joven empresario, correspondiendo al autor de la investigación quien la presenta.

Referencias Bibliográficas

- Arévalo, J. (2021). *Las fuentes del derecho del trabajo peruano*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Atienza, M. (2015). *La dogmática jurídica como tecno-praxi*. México: UNAM.
- Baéz, R. (2005). *Principios básicos de derecho económico*. Mexico: PAC.
- BCRP. (2022). *Memoria 2022: Actividad Productiva y Empleo*. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo PUCP.
- Bravo, J. (2010). *Fundamentos de Derecho tributario*. Lima: Jurista Editores.
- Calvo, R. (2000). *Curso Derecho Financiero. Derecho Tributario*. Madrid: Civitas.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carvalho, P. (2003). *Curso de Dereito tributário*. Sao Paulo: Saravia.
- Castillo, M. (2013). *El derecho constitucional económico en el Perú*. Madrid: Nómadas.
- CEPLAN. (2002). *Acuerdo Nacional*. Lima: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico .
- Chacaltana, J. (2004). *La inserción laboral de jóvenes en Perú* . Lima: CEPAL.
- CIOMS. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. Ginebra: Organización Panamericana de la Salud.
- COMEX. (2022). *Memoria Anual*. Lima: Sociedad de Comercio Exterior del Perú.
- Corica, A. (2022). *Transiciones educación - trabajo: un seguimiento de jóvenes egresados en el gran buenos aires*. Buenos Aires: Profesorado.
- Danós, J. (1994). *El régimen tributario en la Constitución, estudio preliminar*. Lima: Thémis.
- DRTPE, D. R. (2022). *Boletín Socio Económico Laboral*. Tacna: OSEL Tacna.

- Ducón, J. (2015). *La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano*. Bogotá: Escuela Colombiana de rehabilitación.
- Ehrlich, E. (2017). *Fundamental principles of the sociology of law*. Londres: Routledge.
- ENAH0. (2020). *Tasa de desempleo en Perú*. Lima: INEI.
- ENAH0. (2021). *Encuesta Nacional de Hogares*. Lima: INEI.
- Ermida, O. (2009). *Políticas Laborales después del neoliberalismo*. En *Temas centrales del Derecho del Trabajo del siglo XXI*. Lima: PUCP.
- Fernández, M. (2015). *Guía de investigación en Derecho*. Lima : PUCP.
- Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo social*. Buenos Aires: Instituto Nacional de Tecnología.
- GEM, G. E. (2020). *La intención de emprender y el espíritu emprendedor en la población peruana*. Lima: ESAN.
- Grettchen, S. (2014). *Protección social y dependencia personal*. Costa rica: ACOSAP.
- Guy, R. (2019). *Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del trabajo.
- Hernández, M. (2022). *Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España*. Sevilla: University Press.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw.
- IEP, I. d. (2023). *Estudio de opinión Informe de resultados*. Lima: Game Changers IPSOS.
- INEI. (2020). *Producción y Empleo Informal en el Perú - Economía informal 2007-2019*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI. (2022). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú*. Lima: COMEXPERÚ.
- INEI. (2023). *Informe Técnico IV Trimestre: Demografía Empresarial en el Perú*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática .

- INEI. (2023). *Perú: Comportamiento de los indicadores del Mercado Laboral a nivel nacional y en 26 ciudades, IV trimestre*. Lima: Encuesta Permanente de Empleo Nacional - EPEN.
- Jimenez, R. (2019). *Comercio informal en ciudades de frontera. Estudio de caso de los feriantes de ropa y calzado en la ciudad de Tacna (Perú)*. Tacna: SCIELO.
- Kelsen, H. (1982). *Teoría pura del Derecho*. México: UNAM.
- Kelsen, H. (2009). *Teoría pura de derecho*. Buenos Aires: Eudeba.
- Landa, C. (2014). *El Derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización*. Lima: Themis 65.
- Leyva, G. (2021). *Resiliencia laboral juvenil en tiempos de pandemia*. Lima: Universidad de Roosevelt.
- López, J. (2021). *Reflexiones sobre la situación del empleo juvenil y el fomento de su empleabilidad: Mercado de trabajo y políticas de empleo en la unión europea y española*. Madrid: Universidad de Alcalá.
- Lora, G. (2023). *Ley del Joven Empresario: ¿Qué beneficios considera para los nuevos contratados a partir del 2024?* Lima: Comercio.
- Maeshiro, A. (2014). *Debate: Lo bueno y lo malo del régimen laboral especial para jóvenes*. Lima: PUCP.
- Marañón, D. (2020). *Los retos de la inclusión laboral juvenil en el escenario post-pandemia y la desigualdad regional en México*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Méndez, J. (2008). *Introducción al Derecho económico*. México: Trillas.
- Mendoza, A. (2019). *Beneficios Tributarios: Problema fiscal pendiente*. Lima: Grupo de justicia fiscal en Perú.
- MINTRA. (2022). *Informe Anual de Empleo*. Lima: Cuentas Nacionales Anuales y Encuesta Nacional de Hogares.
- Morales, B. (2022). *Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempo de crisis*. Noruega: Fordfoundation.
- Moscoso, K. (2022). *Empleo juvenil: escenario al bicentenario*. Ayacucho: PURIQ.

- Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho Labora*. Lima : PUCP.
- Ochoa, C. (2016). *Derecho constitucional económico*. Lima: PUCP.
- Olanguibe, J. (2021). *La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: política social y empleo juvenil en españa*. Madrid: Universidad de Alcalá.
- Pacheco, L. (2015). *La derogación de la polémica 'Ley Pulpín' es positiva para los jóvenes, pero evidencia que las leyes no se estudian con criterios técnicos ni sociales*. Lima: UDEP.
- Palza, E. (2020). *Efectos y perspectivas económicas de la presencia del COVID-19 en la región Tacna*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú.
- Pasco, M. (2004). *Reafirmación de los principios del trabajo*. Lima: Sociedad Peruana del Derecho del trabajo.
- Pérez Royo, F. (1995). *Derecho financiero y tributario - Parte General*. Madrid: Civitas.
- Pérez, C. (2018). *Definiciones y repercusiones de la informalidad*. Lima: ADEX.
- Perone, G. (2007). *Economía Informal, Trabajo Sumergido y Derecho del Trabajo*. Macacaibo: SCIELO.
- Picón, J. (2023). *Ley del Joven Empresario: ¿Qué beneficios considera para los nuevos contratados a partir del 2024?* Lima: El Comercio.
- Rodríguez, A. (1999). *Jurisprudencia constitucional y principio de la imposición. Garantías constitucionales del contribuyente*. Valencia: Tirant lo blanch.
- Rojas, L. (2012). *Derecho empresarial*. Lima: PROESAD.
- Romagnoli, U. (1997). *El Derecho, el trabajo y la historia*. Madrid : Consejo económico y social.
- Rubio, M. (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: PUCP.
- Saavedra, M. (2020). *El desempleo juvenil en latinoamérica y el emprendimiento de estudiantes universitarios*. México: Universidad Autónoma de México.

- Sanroman, R. (2018). *La empresa y el derecho económico: sus obligaciones, frente al Estado*. México: Prospectiva Jurídica.
- Simón, E. (2000). *Derechos fundamentales y tributos: El sistema tributario peruano*. Lima: IPDT.
- Sotomayor, J. (2024). *Derecho y empresas en el Perú contemporáneo*. Lima: PUCP.
- Tamayo, M. (2003). *El análisis de las políticas públicas*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Taveira, H. (1997). *Fiscalidad internacional: Tipología de las normas y ámbitos de estudio*. Sao Paulo: Informativo Tributario Internacional.
- Tavera, J. (2017). *La dinámica de la población que no estudia ni trabaja en Perú: quienes son, como son, y como han cambiado*. Lima: Scielo.
- Tord, A. (2013). *Derecho y justicia según Kelsen*. Lima: Athina.
- Tostes, M. (2012). *Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en Perú*. Lima: Redalyc.
- Toyama, J. (2023). *Ley del Joven Empresario: ¿Qué beneficios considera para los nuevos contratados a partir del 2024?* Lima: El comercio.
- Velásquez, E. (2022). *Empleo juvenil en mujeres estudiantes de una universidad privada de arequipa-perú*. Arequipa: Revista Internacional de Humanidades.
- Vélez, L. (2019). *El desempleo en el Estado de México*. México: Instituto de Estudios Legislativos.
- Vilchez, L. (2023). *Ley del Joven Empresario: ¿Qué beneficios considera para los nuevos contratados a partir del 2024?* Lima: El Comercio.
- Weller, J. (2009). *El nuevo escenario latinoamericano. Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*. Buenos Aires: CEPAL.

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Utilización de la ley del joven empresario y su incidencia como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, Tacna - 2023

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Escalas y Valores
Ley del joven empresario	Normativa que otorga incentivos y/o beneficios a la contratación de jóvenes entre 18 y 29 años (Vilchez, 2023)	La escala de Likert es un conjunto de ítems, que mide el grado de rechazo o aceptación del participante, para el siguiente estudio, se utilizó el cuestionario de tipo Likert como instrumento de recolección de datos. La variable ley de joven empresario consta de 3 dimensiones.	Perspectiva Laboral	Bienestar social	1	Cuestionario de entrevista semiestructurada	<u>Nominal dicotómica:</u>
				Igualdad de oportunidades	2		Sí incide (1)
				Inserción laboral	3		No incide (0)
			Perspectiva Tributaria	Beneficios tributarios	4		
				Fomento de la empleabilidad	5		
				Reducción de informalidad	6		
Instrumento jurídico impulsor de trabajo juvenil	Determina si la normativa de la ley del joven empresario es eficaz como instrumento jurídico, protector e impulsor del trabajo juvenil, tema de mucha importancia por no contar con una adecuada regulación normativa en nuestro país. La variable fuente de trabajo juvenil consta de 3 dimensiones.	La escala de Likert es un conjunto de ítems, que mide el grado de rechazo o aceptación del participante, para el siguiente estudio, se utilizó el cuestionario de tipo Likert como instrumento de recolección de datos. La variable fuente de trabajo juvenil consta de 3 dimensiones.	Incidencia en la protección del empleo	Estabilidad laboral	1	Cuestionario de entrevista semiestructurada	<u>Nominal dicotómica:</u>
				Acceso al trabajo	2		Sí incide (1)
			Incidencia en la inserción laboral	Promoción del empleo	3		No incide (0)
				Empleo juvenil	4		
			Incidencia en el desarrollo empresarial	Capacitación juvenil	5		
				Créditos tributarios y sociales	6		

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Utilización de la ley del joven empresario y su incidencia como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, Tacna – 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo de investigación	Nivel de Investigación
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable Independiente:		
¿De qué manera la utilización de la Ley del joven empresario incide como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, Tacna-2023?	Determinar si la utilización de la Ley del joven empresario incide como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, Tacna, 2023	Incide significativamente la utilización de la ley del joven empresario como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil, Tacna-2023	Utilización de la ley del joven empresario.	Tipo de diseño no experimental - correlacional, pues “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.	Carácter descriptivo – explicativo, toda vez que debemos describir o explicar los fenómenos y el grado de significancia entre las variables identificadas, considerando la observación de los hechos y las variables
Problema específico	Objetivo Específico	Hipótesis específica	Variable Dependiente:		
¿Cómo la Ley del del joven empresario incide en medidas de protección del empleo en los jóvenes, Tacna-2023?	Identificar si la Ley del joven empresario incide en medidas que promuevan la protección del empleo en los jóvenes, Tacna-2023	Incide significativamente la Ley del joven empresario en medidas de protección del empleo en los jóvenes, Tacna-2023	Instrumento jurídico impulsor de trabajo juvenil		
¿De qué manera la Ley del joven empresario incide en medidas de inserción laboral en los jóvenes, Tacna-2023?	Determinar si la Ley del joven empresario incide en medidas de inserción laboral en los jóvenes, Tacna-2023	Incide significativamente la Ley del joven empresario en medidas de inserción laboral en los jóvenes, Tacna-2023		Tipo y diseño Tipo de investigación Investigación de enfoque cualitativo y de nivel de investigación explicativa.	Población y muestra Población Abogados habilitados con especialidad en derecho laboral, derecho tributario y de otras especialidades de la región Tacna
¿Cómo la Ley del joven empresario incide en medidas que fomenten el desarrollo empresarial en los jóvenes, Tacna-2023?	Establecer si la Ley del joven empresario incide en medidas que fomenten el desarrollo empresarial en los jóvenes, Tacna-2023	Incide significativamente la Ley del joven empresario en medidas que fomenten el desarrollo empresarial en los jóvenes, Tacna-2023		Diseño de la investigación Diseño Fenomenológico	Técnica e instrumento Técnica Entrevista Instrumento Ficha cuestionario de entrevista semiestructurada de preguntas abiertas

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del entrevistado	<p>Es grato saludarle estimado abogado/a. El presente estudio forma parte de una investigación desarrollada en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Tacna sobre “la utilización de la ley del joven empresario y su incidencia como instrumento jurídico impulsor del trabajo juvenil”. Los resultados serán de utilidad para fines eminentemente académicos. Asimismo, conocedores de su amplia experiencia y sabiduría, le invocamos su colaboración respondiendo el presente cuestionario de entrevista. De antemano, le agradecemos su gentil participación, la que será de gran ayuda para el gremio jurídico.</p> <p>(* la información suministrada será solamente con propósitos académicos y manejada con estricta confidencialidad)</p>		Centro laboral:	
			Nombres y apellidos:	
			Experiencia en el ámbito:	
	- Laboral	<input type="checkbox"/>		
	- Tributario	<input type="checkbox"/>		
PREGUNTAS			RESPUESTAS	
Ley del joven empresario	Perspectiva laboral	1	¿Considera que la ley del joven empresario fomenta adecuadamente la empleabilidad en los jóvenes?	
		2	¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?	
		3	¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?	
	Perspectiva tributaria	4	¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?	
		5	¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?	
		6	¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?	
Instrumento impulsor del trabajo juvenil	Protección del empleo	7	¿El dispositivo legal protege la estabilidad laboral de los jóvenes?	
		8	¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?	
	Inserción al empleo	9	¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?	
		10	¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?	
	Desarrollo empresarial	11	¿Los gastos de capacitación en jóvenes deberían de ser considerandos incentivos tributarios para promover la empleabilidad?	
		12	¿Se debería conceder exoneraciones del impuesto a la renta o subvencionar al costo de ESSALUD durante los primeros meses de actividad de los emprendimientos realizados por los jóvenes?	

GUÍA DE ANALISIS DOCUMENTAL		
Código del documento	Fuente	
	Fecha	
	Entidad	
Categoría/ subcategoría		Diagnóstico
Ley del joven empresario	Perspectiva laboral	
	Perspectiva tributaria	
Instrumento impulsor del trabajo juvenil	Protección del empleo	
	Fomento del empleo	
	Desarrollo empresarial	

ANEXO 4: PROPUESTA LEGISLATIVA

PROYECTO DE LEY Nro. 4103/2024-CR



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY DEL JOVEN EMPRESARIO

Conforme a lo previsto en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y el Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto:

Fórmula legal

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY DEL JOVEN EMPRESARIO

Artículo Único. – De la modificación

Modifíquese los artículos 2°; y 3° de la Ley Nro. 31828, Ley del Joven Empresario, en los siguientes términos:

“Artículo 2°. Alcances de la Ley”

Según el alcance de esta Ley se considera empresas constituidas por jóvenes en edades desde los 18 hasta los 29 años, que se encuentren inscritas en SUNARP.

“Artículo 3°. Beneficios”

Las empresas constituidas de acuerdo con el alcance de la presente ley obtendrán los siguientes beneficios.

- a. Las empresas constituidas por jóvenes se encontrarán exoneradas del impuesto a la renta hasta por 3 meses, siempre que el personal que se encuentre en planillas lo conformen jóvenes en un 50% por lo menos.
- b. En el caso de las micro y pequeñas empresas – REMYPE constituida por jóvenes, el Estado asume el costo del aporte al Seguro de Salud hasta por 6 meses.
- c. En los procesos de contrataciones de bienes, servicios u obras del Sector Público, las empresas constituidas por jóvenes tendrán puntaje adicional del 5% de la propuesta técnica.
- d. Fondo de créditos para emprendimientos juveniles a través del COFIDE, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Empresas hasta 1 año de antigüedad	4 UIT
- Empresas hasta 2 años de antigüedad	7 UIT
- Empresas hasta 3 años de antigüedad	10 UIT
- e. Se incentiva a las empresas por capacitar a trabajadores jóvenes, con un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta equivalente con un 50% del total gastado en la capacitación.



Quispe Cañi Deybi Jonathan

I. Exposición de motivos

El martes 11 de julio del 2023, se promulgó la Ley Nro. 31828, Ley del Joven Empresario, la misma que tiene como objeto establecer un marco normativo promotor a fin de generar fuentes de trabajo para jóvenes que contribuyan con éxito al desarrollo del país dentro de una economía social de mercado.

La ley establece su aplicación a todas las empresas que se encuentren debidamente inscritas ante la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP, otorgando beneficios a las empresas que contraten jóvenes de 18 a 29 años. Los jóvenes para contratar bajo el alcance de la Ley Nro. 31828 debe incorporarse a la planilla electrónica por primera vez, o estén desocupados doce meses antes de su inicio de labores. Adicionalmente, se concede exclusivamente a las empresas sujetas al régimen general o mype tributario, deducciones tributarias en la determinación del impuesto a la renta para los ejercicios 2024 y 2025. Se limita bajo el imperio de la Ley la remuneración básica del trabajador, la cual no puede exceder los S/. 1 700 soles mensuales.

De acuerdo con el rol económico del Estado, según el artículo 59° de la Constitución Política del Perú, el papel del Estado es gestionar y promover la riqueza. Asimismo, mencionar que los Estados no lo crean directamente; sin embargo, estimulan y fomentan a los ciudadanos a producirlo a través del comercio y la industria.

Al respecto, a varios jóvenes con preparación educativa o sin ella, les es difícil acceder a un puesto de trabajo, optando por su cuenta para construir un camino a través de la complicada situación económica de nuestro país. La modificación legislativa plantea tres puntos esenciales para apoyar al emprendimiento juvenil, los cuales se detallan a continuación:

El **PRIMERO**, otorgar incentivos económicos a las empresas creadas por jóvenes emprendedores, como son la exoneración del pago del impuesto a la renta y el subsidio por el aporte a ESSALUD de los trabajadores en planilla. Dichos beneficios serán concedidos en el primer año de actividad. **SEGUNDO**, brindar un marco legal que motive el financiamiento de emprendimientos realizados por jóvenes, a fin de que el Estado acompañe al desarrollo y/o crecimiento de los emprendimientos, el beneficio es otorgado hasta el tercer año de actividad de creación de la empresa, y **TERCERO**, conceder puntaje adicional del 5% a la propuesta técnica a los emprendimientos de jóvenes que opten por participar en procesos de contrataciones en el Sector Público.

II. Efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional

El presente proyecto de Ley de aprobarse modifica la Ley Nro. 31828, Ley del Joven Empresario, para incorporar derechos fundamentales, reconocidos en los tratados internacionales y en la Constitución, así como facilitar la financiación de empresas conformada por jóvenes mediante la financiación de capital de trabajo, considerando promover el emprendimiento juvenil como estrategia socioeconómica viable.

III. Análisis costo beneficio

La modificación de los artículos 2° y 3° de la Ley Nro. 31828, Ley del Joven Empresario, no genera gastos del tesoro nacional, porque está dirigido a mejorar la relación entre el Gobierno y el emprendimiento realizado por los jóvenes peruanos, promoviendo a través del papel económico del Estado incentivos económicos, créditos de trabajo, y bonificación en los procesos de contrataciones con el Estado. Por otro lado, con la vigencia de la norma se crearán nuevas empresas, las cuales aportarán recursos al erario nacional y contribuirán al desarrollo económico del país.

IV. Vinculación con el Acuerdo Nacional

La Décimo Cuarta Política de Estado, constituye el acceso al empleo productivo, digno, y pleno. El Estado tiene el deber de mejorar la calidad del trabajo, los ingresos y las condiciones adecuadas y la accesibilidad a la seguridad social para permitir una vida digna. Según los acuerdos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otras obligaciones internacionales que protegen los derechos de los trabajadores, el Estado es responsable de promover normas que fomenten la formalización del trabajo decente y eficiente a través del diálogo social directo. El Estado contempla el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, edad, situación económica, u otras características.

ANEXO 5: TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA

ENTREVISTADO Nro. 01

Nombre y Apellidos: Guillermo Alexander Vargas Salgado

Profesión: Abogado

Cargo que ocupa: Auxiliar Coactivo - SUNAT

1. ¿Considera que la ley del joven empresario fomenta la empleabilidad en los jóvenes?

Desde el punto de vista laboral, la Ley del joven empresario cuenta con objetivos específicos; sin embargo, es necesario fortalecerlos, a fin de que su alcance sea mayor. Es necesario adoptar estrategias sólidas con el propósito de fomentar el empleo formal.

2. ¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?

La Ley favorece el emprendimiento al pretender subvencionar el salario de los empleados jóvenes; no obstante, su alcance es débil debido a que brinda apoyo solamente a las empresas jurídicas, y no a las personas naturales con negocio que representan el mayor índice de informalidad. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo – OIT, considera que la protección social significa que las personas cuenten con seguridad frente a contingencias y vulnerabilidades, así como acceso a atención médica, y el desarrollo del trabajo en un entorno seguro.

3. ¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?

La medida tiene carácter cortoplacista, analógicamente en Chile se aplicó una Ley similar, lo cual se logró el usufructo de unos cuantos, y que vencido el plazo se declararon en quiebra en muchos casos. En tal sentido, la estrategia traería resultados en corto plazo; sin embargo, la tasa de desempleo aumentaría posteriormente.

4. ¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?

Desde el punto teórico afirmativo, pero en la praxis existe grandes dudas, hay q tener en consideración que el derecho nace de las costumbres y en ese orden de ideas, cabe preguntarse, que sucederá cuando llegue a término este beneficio, y que los gastos del sector económico empresarial sufran un sinceramiento presupuestal.

5. ¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?

Si bien es cierto, que el objetivo desde la teoría tiene una finalidad noble, la cual significa brindar oportunidades a los jóvenes; esto no enerva, la colisión de un derecho fundamental, el de la no discriminación, la cual está consagrada en el art. 2 de nuestra Constitución Política del Perú.

6. ¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?

Si desde luego, en cambio, queda en duda el impacto que esta Ley pudiese tener a fin de reducir la informalidad en el país, debido a que, para combatir la informalidad, la lucha contra la informalidad requiere de estrategias de corto, mediano y largo plazo que involucren y comprometan tanto a la sociedad y al Estado.

7. ¿El dispositivo legal protege a estabilidad laboral de los jóvenes?

Si, el Estado promueve la formalidad laboral y, por ende, la protección laboral y seguridad social a través de empleos dignos con respecto a los derechos laborales; pero los beneficios que otorga dicha Ley son reducidos con alcance para un grupo pequeño de empresarios.

8. ¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?

Parcialmente, conforme a datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática, el número de jóvenes que no estudian ni trabajan se ha incrementado producto de la emergencia sanitaria del COVID-19, es necesario pretender proteger e impulsar el empleo en dichos jóvenes. En tal sentido, la Ley del joven empresario tiene como iniciativa motivar a que los jóvenes se inserten en el ámbito laboral. Al respecto, hubiese sido interesante que también que el Estado optara por medidas que apoyen el emprendimiento, que representa un alto índice de selección del modo de trabajo de muchos peruanos.

9. ¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?

Parcialmente, puesto que se discrimina a un sector de profesionales que se autofinancian sus carreras, y que con mucho esfuerzo y dedicación culminan sus estudios universitarios después de los 30 años.

10. ¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?

No, aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país, por consiguiente, si bien se busca fomentar la empleabilidad y reducir la brecha de informalidad, es necesario considerar optar por estrategia de grande alcance y de mayor impacto en la población. Al respecto, conforme el décimo primera política de Estado “*promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación*” se encuentra orientada a salvaguardar la igualdad de oportunidades sociales, económicas y políticas para toda la sociedad.

11. ¿Los gastos de capacitación en jóvenes deben de ser considerandos incentivos tributarios para promover la empleabilidad?

No, porque carecía de objetividad.

12. ¿Se debe considerar el primer trimestre exoneración del impuesto a la renta o subvención al costo de ESSALUD a fin de promover los emprendimientos realizados por jóvenes?

No estoy de acuerdo, en razón de que se aumentaría la informalidad y con ello traería la reducción de la recaudación fiscal de tributos internos.

ENTREVISTADO Nro. 02

Nombre y Apellidos: Hans Peter Mendoza Justo

Profesión: Abogado

Cargo que ocupa: Auxiliar Coactivo - SUNAT

1. ¿Considera que la ley del joven empresario fomenta la empleabilidad en los jóvenes?

No, principalmente debido a que los requisitos que se requieren para acceder a los beneficios tributarios que otorga la ley analizada son muy bastos y complejos, siendo una gran limitante para las empresas al momento de contratar jóvenes.

2. ¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?

No, porque no se fomentan programas de educación financiera, que permitan desarrollar habilidades del uso adecuado del dinero en los jóvenes.

3. ¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?

No, porque no existen programas que integren la teoría con la práctica, los cuales deben estar acordes con las exigencias laborales del mercado.

4. ¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?

No, porque se deben adoptar políticas tributarias que incentiven al sector privado para que contraten personal joven, y de esa manera combatir la informalidad; sin embargo, la normativa es de poco alcance.

5. ¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?

No, debido a que el Estado debe de tener políticas claras, y transparentes, brindando igualdad de oportunidades para fomentar el empleo en los jóvenes.

6. ¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?

No, debido a la carente orientación del mercado laboral, la baja calidad educativa, y la falta de incentivos que fomenten la contratación.

7. ¿El dispositivo legal protege a estabilidad laboral de los jóvenes?

No, debido a que la normativa debería buscar satisfacer las necesidades sociales, cuidado del empleo, y conseguir el libre desarrollo de las personas, en especial de los jóvenes.

8. ¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?

No, debido a que es necesario trazar estrategias, que permitan reducir el desempleo, la pobreza y la delincuencia.

9. ¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?

No, ocasionando que las exigencias de la norma traen consigo que los empresarios no aprecian los beneficios tributarios otorgados como un incentivo para formalizarse.

10. ¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?

No, debido que es necesario mejorar la educación y suprimir los motivos que desmotiven la contratación de jóvenes, siendo primordial establecer estrategias de desarrollo de empleo a través de propuestas públicas adecuadas. Por otro lado, conforme el artículo 2° de la constitución política del Perú sobre “*derechos fundamentales*”, se refiere a la igualdad ante la Ley que representa en la protección que se otorga ante cualquier tipo de discriminación, protegiéndole si este derecho se vulnera.

11. ¿Los gastos de capacitación en jóvenes deben de ser considerandos incentivos tributarios para promover la empleabilidad?

No, porque sin control podría reducir la recaudación fiscal

12. ¿Se debe considerar el primer trimestre exoneración del impuesto a la renta o subvención al costo de ESSALUD a fin de promover los emprendimientos realizados por jóvenes?

No, en razón que se podría fomentar la informalidad sin una supervisión adecuada.

ENTREVISTADO Nro. 03

Nombre y Apellidos: Ricardo Iván Eyzaguirre Pérez

Profesión: Abogado

Cargo que ocupa: Auxiliar Coactivo - SUNAT

1. ¿Considera que la ley del joven empresario fomenta la empleabilidad en los jóvenes?

No, principalmente por el alcance de dicho dispositivo legal, siendo necesario tener los altos índices de informalidad que acarrea nuestro país. Por ende, es necesario tener estrategias sólidas que fomenten el empleo en los jóvenes.

2. ¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?

Si, es una gran iniciativa que merece ser complementada.

3. ¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?

Sí, en razón de que la Ley en mención otorga financiamiento empresarial; sin embargo, solo es aplicable a las empresas jurídicas.

4. ¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?

Sí, sin embargo, sería adecuado su aplicación a cualquier tipo de negocio, sea de persona natural o persona jurídica.

5. ¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?

Si, sin embargo, no amerita acciones de inconstitucionalidad

6. ¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?

Sí, reduce la informalidad fomentando el empleo juvenil con derechos.

7. ¿El dispositivo legal protege a estabilidad laboral de los jóvenes?

Sí, el dispositivo legal en mención no es suficiente para garantizar la protección del empleo.

8. ¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?

Sí, parcialmente, principalmente que fomentar la protección del empleo en los jóvenes forma parte de los programas del gobierno, trayendo consigo la lucha contra la informalidad.

9. ¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?

No, es considerar como un limitante, una barrera de aplicación

10. ¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?

No, debido a que existe la posibilidad de afectar al trabajador joven formal de la actualidad. Asimismo, según el artículo 2 de la constitución política del Perú sobre “*derechos fundamentales*” como igualdad ante la ley, significa que, la Ley debe ser igual para los idénticos hechos, libremente del sujeto que lo realice.

11. ¿Los gastos de capacitación en jóvenes deben de ser considerados incentivos tributarios para promover la empleabilidad?

Sí, es necesario para fomentar el empleo.

12. ¿Se debe considerar el primer trimestre exoneración del impuesto a la renta o subvención al costo de ESSALUD a fin de promover los emprendimientos realizados por jóvenes?

Sí, pudiera ser solo la exoneración del impuesto a la renta.

ENTREVISTADO Nro. 04

Nombre y Apellidos: Sara Ana de los Ángeles Vizcardo Fernández

Profesión: Abogada

Cargo que ocupa: Auxiliar Coactivo - SUNAT

1. ¿Considera que la ley del joven empresario fomenta la empleabilidad en los jóvenes?

Sí, en razón de que dicha Ley tiene como objetivo específico el fomento del empleo; sin embargo, no aplica para todos los jóvenes debido a que el alcance de sus beneficios solo corresponde para las empresas jurídicas.

2. ¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?

Sí, el dispositivo legal tiene como objeto fomentar la empleabilidad en los jóvenes, razón a ello es que se ha optado por incentivar a los empresarios a través de medidas de deducción del salario de los jóvenes trabajadores que sean contratados por las empresas jurídicas.

3. ¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?

Sí, parcialmente, en razón de que dentro del contexto de la Ley es otorgar financiamiento a las empresas jurídicas; no obstante, los resultados proyectados tienen alcance reducido, en tal sentido, es necesario tomar medidas que aseguren la sostenibilidad del empleo y su sustentabilidad.

4. ¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?

Sí; sin embargo, sería mejor considerar a todas las empresas, independientemente de su régimen tributario. Es necesario tener claro el costo que amerita tener un trabajador en planilla.

5. ¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?

Si, pudiese considerarse inconstitucionalidad

6. ¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?

Si, reduce la informalidad fomentando el empleo con derechos

7. ¿El dispositivo legal protege a estabilidad laboral de los jóvenes?

Si; sin embargo, es necesario modificar artículos en la Ley promulgada

8. ¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?

Sí, porque el Estado tiene la intención de proteger el empleo en los jóvenes

9. ¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?

No, porque la norma debería fomentar el empleo en todos los jóvenes

10. ¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?

SÍ; sin embargo, se debería evaluar la igualdad de oportunidades de la normativa. Adicionalmente, conforme el artículo 2° de la constitución política del Perú sobre “*derechos fundamentales*” como igualdad ante la ley

11. ¿Los gastos de capacitación en jóvenes deben de ser considerados incentivos tributarios para promover la empleabilidad?

No, porque se reduciría la recaudación fiscal

12. ¿Se debe considerar el primer trimestre exoneración del impuesto a la renta o subvención al costo de ESSALUD a fin de promover los emprendimientos realizados por jóvenes?

Si, porque contribuye al desarrollo empresarial en sus inicios

ENTREVISTADO Nro. 05

Nombre y Apellidos: Pablo Orlando Alania Arce

Profesión: Abogado

Cargo que ocupa: Inspector de Trabajo - SUNAFIL

1. ¿Considera que la ley del joven empresario fomenta la empleabilidad en los jóvenes?

No, en razón de que la Ley del joven emprendedor carece de una estrategia de solidez que asegure su impacto, así como su propósito que es fomentar la informalidad y reducir la informalidad del grupo de jóvenes de 18 a 29 años.

2. ¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?

No, debido a que la Ley en mención no precisa condiciones específicas sobre el bienestar social y su dinámica de vida.

3. ¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?

No, porque el Estado a través de dicho dispositivo legal no promueve la competitividad de los jóvenes en el ámbito laboral, siendo la Ley denominada *Ley del Joven Empresario*, se debería de optar por brindar las herramientas necesarias, así como ser facilitador para que dichas empresas sean sostenibles y sustentables.

4. ¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?

No, debido a que la informalidad en Perú desde varios años representa el 70% del mercado nacional, por consiguiente, es necesario de normas legales que trasciendan en el tiempo y perduren en los distintos gobiernos de turno.

5. ¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?

No, porque ningún derecho es absoluto y perfectamente se pueden establecer factores de discriminación positiva. Conforme a la Sentencias del Tribunal Constitucional contenida en el expediente Nro. 01414-2023-PA/TC precisa, con respecto al principio de igualdad tributaria, que toda riqueza no debe grabada de la misma intensidad, sino que debe realizarse según el principio de capacidad contributiva.

6. ¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?

No, porque la Ley del joven empresario solo constituye un incentivo tributario para las empresas facultativas y no obligatorias, se requiere estrategias de gran alcance a concretarse a través del tiempo, manteniéndose firme a pesar de los cambios de las autoridades del gobierno.

7. ¿El dispositivo legal protege a estabilidad laboral de los jóvenes?

No, porque inicialmente se tendría que establecer que la Ley del joven empresario incrementase la contratación de los jóvenes, lo cual reduce sus probabilidades considerando el alto nivel de informalidad laboral general que tiene el país.

8. ¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?

No, porque no creo que la Ley genere un cambio significativo y de alto impacto en la empleabilidad de los jóvenes, siendo este un efecto de la eficacia de la Ley.

9. ¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?

No, porque reduce la población beneficiaria de la Ley de forma innecesaria. Lo cual limitaría la eficacia respecto a la empleabilidad formal de los jóvenes.

10. ¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?

No, porque no precisa condiciones que promuevan o faciliten la accesibilidad de recursos o servicios en igualdad de condiciones, y cuyo impacto no se limite a un número escaso de beneficiarios. Por otro lado, conforme el décimo primera política de Estado del Acuerdo Nacional “*Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación*”, tiene como objetivo elaborar diversos mecanismos que protejan a los niños, adolescentes, mujeres responsables del hogar, adultos mayores, entre otros.

11. ¿Los gastos de capacitación en jóvenes deben de ser considerandos incentivos tributarios para promover la empleabilidad?

No, porque podría constituir un mecanismo de sobrevaloración de costos sin garantía de su impacto en las competencias de los jóvenes. Asimismo,

legalmente existe un deber de capacitación inherente a la asignación de funciones que demandan cierta especialidad.

12. ¿Se debe considerar el primer trimestre exoneración del impuesto a la renta o subvención al costo de ESSALUD a fin de promover los emprendimientos realizados por jóvenes?

Sí, porque durante el primer trimestre de nacimiento de la empresa, esta demanda y/o requiere la mayor cantidad de recursos para su crecimiento, desarrollo y la definición de sus objetivos.

ENTREVISTADO Nro. 06

Nombre y Apellidos: Ernesto André Marcelo

Profesión: Abogado

Cargo que ocupa: Inspector de Trabajo - SUNAFIL

1. ¿Considera que la ley del joven empresario fomenta la empleabilidad en los jóvenes?

No, porque no es aplicable para todas las empresas, posiblemente el impacto que se obtenga de dicha Ley será reducido, ello en razón a su alcance.

2. ¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?

No, porque las medidas adoptadas por el gobierno no son las más adecuadas, en razón de que no consiguen integrar a los jóvenes al mercado laboral como debería ser.

3. ¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?

No, porque la normativa no promueve ni fomenta la capacitación en los jóvenes.

4. ¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?

No, debido a que los beneficios tributarios que otorga la normativa son mínimos.

5. ¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?

No, la normativa no presenta un problema de inconstitucionalidad. Según con las Sentencias del Tribunal Constitucional respecto al principio de igualdad tributaria menciona que, deben tributar más los sujetos que cuenten con mayor capacidad contributiva, siempre con el respeto de los derechos fundamentales de los ciudadanos, y los principios tributarios contemplados en la constitución.

6. ¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?

No, debido al escaso impacto que pueda generar en la reducción de la informalidad, la Ley del joven empresario si bien cuenta con una gran iniciativa que es la de reducir la informalidad; sin embargo, necesita ser complementada y/o modificada, otorgando las facilidades y oportunidades a aquellos jóvenes que opten por emprender sus propias actividades económicas.

7. ¿El dispositivo legal protege a estabilidad laboral de los jóvenes?

No, como debería ser, en razón de que no se satisfacen las necesidades sociales ni protección del empleo de los jóvenes.

8. ¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?

No, porque es necesario que se adopten estrategias integrales a fin de proteger el acceso al empleo en los jóvenes.

9. ¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?

No, porque se entiende que el objeto de la Ley es fomentar la empleabilidad en los jóvenes; sin embargo, al imponer requisitos adicionales se está limitando su alcance.

10. ¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?

No, porque no reduce los índices de informalidad y desempleo adecuadamente.

11. ¿Los gastos de capacitación en jóvenes deben de ser considerados incentivos tributarios para promover la empleabilidad?

Sí, debiera ser considerado, así como otros beneficios tributarios adicionales como exoneraciones de impuestos a las empresas constituidas por jóvenes.

12. ¿Se debe considerar el primer trimestre exoneración del impuesto a la renta o subvención al costo de ESSALUD a fin de promover los emprendimientos realizados por jóvenes?

Si, mínimamente el impuesto a la renta por un periodo de 3 meses.

ENTREVISTADO Nro. 07

Nombre y Apellidos: Giancarlo Zavala Gonzales

Profesión: Abogado

Cargo que ocupa: Director de la Dirección de Inspección de Trabajo – Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna

1. ¿Considera que la ley del joven empresario fomenta la empleabilidad en los jóvenes?

No, debido a que la aplicación de la Ley del joven es exclusivamente para las empresas de régimen tributario general y la categoría mype tributario. Sin embargo, existe una gran cantidad de microempresas que no se encuentran dentro de los regímenes contenidos en la Ley analizada.

2. ¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?

No, lo suficiente, se debe optar por medidas que contribuyan a la inserción laboral de los jóvenes a través de estrategias integrales a fin de que se puedan brindar las oportunidades necesarias para el desarrollo empresarial de los jóvenes trabajadores.

3. ¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?

No, debido a que la normativa no considera la capacitación a los jóvenes, como parte de algún beneficio tributario, en tal sentido, se requieren medidas que permitan a las empresas ser competitivas a nivel global.

4. ¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?

No, son atractivos los beneficios tributarios que otorga la normativa, debido a la existencia de diversos requisitos que se deben de cumplir.

5. ¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?

Si, sin embargo, no amerita acciones de inconstitucionalidad

6. ¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?

No, porque las medidas adoptadas no repercuten en la reducción de la informalidad, es necesario que la ley del joven empresario sea complementada, sea modificada a fin de brindar oportunidades a los jóvenes que opten por emprender en sus propias actividades económicas.

7. ¿El dispositivo legal protege a estabilidad laboral de los jóvenes?

No, porque la normativa no satisface las diversas necesidades sociales y de protección laboral de los jóvenes.

8. ¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?

No, es adecuado optar por estrategias integrales que contribuyan a proteger el acceso al trabajo en los jóvenes, mayor aún que el índice de

jóvenes que no estudian, ni trabajan vienen incrementándose año tras año.

9. ¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?

No, porque se puede considerar como un limitante en la aplicación de la normativa del joven empresario.

10. ¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?

Si, sin embargo, se debería evaluar la igualdad de oportunidades de la normativa.

11. ¿Los gastos de capacitación en jóvenes deben de ser considerandos incentivos tributarios para promover la empleabilidad?

Si, es conveniente para el empleo en los jóvenes.

12. ¿Se debe considerar el primer trimestre exoneración del impuesto a la renta o subvención al costo de ESSALUD a fin de promover los emprendimientos realizados por jóvenes?

Sí, sin embargo, podría optarse por la exoneración del impuesto a la renta por un periodo de 6 meses de actividad, aplicable a emprendimientos realizados por los mismos jóvenes.

ENTREVISTADO Nro. 08

Nombre y Apellidos: Elizabeth Janet Huacca Ferrel

Profesión: Abogada

Cargo que ocupa: Sub director de la Sub dirección de defensa gratuita y asesoría al trabajador - Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna

1. ¿Considera que la ley del joven empresario fomenta la empleabilidad en los jóvenes?

No, como debería ser, debido a que la normativa requiere con cumplir varios requisitos a fin de poder gozar de sus beneficios, lo cual resulta ser un limitante para las empresas en el momento de contratar jóvenes trabajadores.

2. ¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?

No, porque las medidas adoptadas por el gobierno tienen un alcance muy limitado, no consiguiendo integrar y/o insertar a los jóvenes en el mercado laboral. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo – OIT, contempla que la protección social representa que las personas cuenten con seguridad frente a vulnerabilidades, acceso a atención médica, y el trabajo en un entorno seguro.

3. ¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?

No, porque las medidas adoptadas por el gobierno no consideran programas de liderazgo y capacitación complementaria para los jóvenes, lo que podría significar que la Ley en mención requiere ser complementada, otorgando oportunidades y facilidades a aquellas empresas conformadas por jóvenes haciéndolas competitivas en el mercado global.

4. ¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?

No, ello debido al reducido beneficio tributario que otorga, son pocos atractivos, que podrían conllevar no conseguir el resultado esperado, que es reducir la informalidad.

5. ¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?

No, se presenta una figura de inconstitucionalidad; sin embargo, podrían configurarse en una situación de discriminación.

6. ¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?

No, como debería ser, ello debido a que las medidas adoptadas no repercuten en la reducción de la informalidad. En tal sentido, es necesario considerar por medidas integradas que formen parte de un plan sólido que busque reducir los índices de informalidad, y fomentar el empleo formal con acceso a derechos laborales por parte de los jóvenes trabajadores.

7. ¿El dispositivo legal protege a estabilidad laboral de los jóvenes?

No, de gran impacto, debido a que la normativa no protege la estabilidad laboral en los jóvenes como debería ser. La existencia de altos índices de informalidad laboral ocasiona que muchas ocasiones los jóvenes opten por trabajar en puestos laborales sin gozar de los beneficios que las leyes otorgan, siendo vulnerables principalmente los jóvenes trabajadores que optan por dichos puestos de trabajo por necesidad o por no contar con la experiencia requerida.

8. ¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?

Sí, buscar proteger el acceso al trabajo de los jóvenes al mercado laboral, es uno de los propósitos de la Ley analizada; sin embargo, es importante mencionar que las medidas adoptadas por el gobierno no consideran en su contenido el talento, energía y creatividad de los jóvenes, plasmándose a través de facilidades de apoyo a aquellas actividades económicas conformadas principalmente por jóvenes emprendedores.

9. ¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?

No, porque representa una barrera en la promoción del empleo en los jóvenes.

10. ¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?

No, debido a la existencia del riesgo que podrían padecer el trabajador joven formal, considerando que el empresario se incline por contratar personal nuevo reemplazando al antiguo, a fin de gozar de beneficios tributarios. Asimismo, de acuerdo con el décimo primera política de Estado “*Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación*”, se tiene como objetivo luchar contra la discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades en la población.

11. ¿Los gastos de capacitación en jóvenes deben de ser considerandos incentivos tributarios para promover la empleabilidad?

Sí, es necesario para fomentar el empleo y motivar a los jóvenes en su inserción laboral.

12. ¿Se debe considerar el primer trimestre exoneración del impuesto a la renta o subvención al costo de ESSALUD a fin de promover los emprendimientos realizados por jóvenes?

Sí, porque contribuye al desarrollo empresarial en sus inicios.

ENTREVISTADO Nro. 09

Nombre y Apellidos: Ryder Hans Rivera Fernández

Profesión: Abogado

Cargo que ocupa: Abogado independiente especialista en materia laboral

1. ¿Considera que la ley del joven empresario fomenta la empleabilidad en los jóvenes?

Sí, ya que ofrece beneficios a los empresarios que contraten personal entre 18 y 29 años. La Ley del joven empresario es una gran iniciativa por parte del Estado que tiene el propósito de fomentar el empleo y luchar contra la informalidad en el país.

2. ¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?

Si, porque se promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social a través del empleo con derechos laborales. Adicionalmente, sería recomendable que la Ley en mención forme parte de un proyecto integral que busque reducir los índices de informalidad laboral, que es uno de los principales problemas que acarrea nuestra sociedad.

3. ¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?

No, si bien es cierto la Ley en cuestión fomenta la contratación de personal joven y hace atractivo para las empresas contratar cada vez más a personal de entre 18 y 29 años, no se está tomando en cuenta que para los trabajadores de más de 29 años esto se constituiría como un acto discriminatorio y una probable disminución en la productividad laboral, hecho que deberá de ser regulado con la publicación del reglamento.

4. ¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?

Sí, pero dependerá mucho de lo que opte el empresario, ya que tendría que decidir si le es más beneficioso el ahorro fiscal frente al aumento de la carga laboral.

5. ¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?

No, pese a que los beneficios tributarios están orientados a que las empresas contraten personal joven, esta norma no obliga a las empresas a contratarlos, sino que hace más atractivo el hacerlo. En concordancia con las Sentencias del Tribunal Constitucional respecto al principio de igualdad tributaria precisa que, el reparto de tributos se debe realizar de forma tal que trate igual a los iguales, y desigual a los desiguales, lo que significa que hay que tener presente el patrimonio de los contribuyentes, y su capacidad personal.

6. ¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?

Sí, ya que los beneficios de la Ley del joven empresario están orientados solo si se tiene personal joven en planilla; no obstante, estimo que los resultados de dicha Ley serán de menor impacto.

7. ¿El dispositivo legal protege a estabilidad laboral de los jóvenes?

Sí, ya que fomenta en los empresarios las contrataciones formales de personal joven.

8. ¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?

Sí, porque el dispositivo legal incentiva que los jóvenes opten por ser más competitivos en el mercado laboral; sin embargo, por la emergencia sanitaria, el índice de dicho grupo de jóvenes que no estudian ni trabajan fue incrementado, por ende, es necesario adoptar estrategias integrales para hacer frente a esta problemática.

9. ¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?

No es recomendable, porque las limita a las empresas el contratar a personal sin experiencia laboral constatable en los últimos 12 meses previo al inicio de sus labores.

10. ¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?

No, ya que representa una clara discriminación para el personal de más de 29 años y no se ha previsto como afectaría esto a la productividad laboral en la empresa.

11. ¿Los gastos de capacitación en jóvenes deben de ser considerandos incentivos tributarios para promover la empleabilidad?

Sí, porque así se garantizaría que los jóvenes estén aptos para el desarrollo de su trabajo.

12. ¿Se debe considerar el primer trimestre exoneración del impuesto a la renta o subvención al costo de ESSALUD a fin de promover los emprendimientos realizados por jóvenes?

Sí, pero se tendría que evaluar y reglamentar muy bien el desarrollo y requisitos de dichos incentivos a fin de no afectar a otros sectores del Estado.

ENTREVISTADO Nro. 10

Nombre y Apellidos: José Miguel Coaquera Condori

Profesión: Abogado

Cargo que ocupa: Abogado independiente especialista en materia laboral

1. ¿Considera que la ley del joven empresario fomenta la empleabilidad en los jóvenes?

No, porque la normativa, al tener como objetivo fomentar el empleo en los jóvenes, debería ser aplicable a todo tipo de actividad económica, y no solo aplicable a personas jurídicas, siendo su alcance muy limitado.

2. ¿Considera que la ley del joven empresario promueve de forma adecuada el bienestar social en los jóvenes?

No, porque lo adecuado sería una normativa de carácter integral que contribuya a los jóvenes a insertarse al ámbito laboral, ayudando a potenciar sus habilidades y destrezas, más aún hacia los jóvenes que no estudian ni trabajan.

3. ¿Las medidas adoptadas por el Estado promueven y fomentan adecuadamente la competitividad laboral en los jóvenes?

No, debido a que es necesario que el gobierno adopte programas de capacitación que faciliten y ayuden a los jóvenes a complementar la teoría con la práctica, siendo necesarios programas de capacitación complementaria.

4. ¿Considera que los beneficios tributarios que otorga la ley del joven empresario son atractivos?

Sí, sin embargo, es necesario que su alcance corresponda a cualquier tipo de empresa, cuál fuese su régimen, a fin de fomentar el empleo y combatir la informalidad.

5. ¿Considera que se vulnera el principio de igualdad, uno de los cuatro principios de las normas tributarias?

No, existe un problema de inconstitucionalidad en la normativa en cuestión. Conforme con las Sentencias del Tribunal Constitucional relacionadas con el principio de igualdad tributaria indica que, la repartición de tributos se debe ejecutar de forma tal que trate igual a los iguales, y desigual a los desiguales, lo que representa que hay que tener presente capacidad personal del contribuyente.

6. ¿Estima que la ley del joven empresario reduce la informalidad laboral en los jóvenes?

No, porque dicha normativa carece de impacto para combatir la informalidad

7. ¿El dispositivo legal protege a estabilidad laboral de los jóvenes?

No, debido a que la normativa no satisface las necesidades principales de los jóvenes, la normativa debería proteger la estabilidad laboral de los jóvenes, ni su integridad.

8. ¿Considera que la Ley del joven empresario protege el acceso al trabajo para los jóvenes?

No, porque no forma parte de una estrategia integral, que busque formas de empresarios jóvenes, dándoles la oportunidad de hacer empresa a corta edad.

9. ¿Es adecuado que los beneficios tributarios solamente se otorguen para los jóvenes sin registro en planilla en un periodo de 12 meses previo al inicio de labores?

No, es un claro limitante para acceder a los beneficios de la normativa.

10. ¿Aprueba el rol del Estado como promotor del empleo en el país?

No, existe la tendencia que se vea afectado el trabajador joven formal. Al respecto, conforme a la décimo primera política de Estado “*promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación*” se encuentra orientada a salvaguardar la igualdad de oportunidades sociales, y económicas para toda la sociedad, promoviendo diversos programas de desarrollo social.

11. ¿Los gastos de capacitación en jóvenes deben de ser considerandos incentivos tributarios para promover la empleabilidad?

Sí, efectivamente inclusive debería ver mayores beneficios tributarios, debido a que el fin es combatir la informalidad y la burocracia.

12. ¿Se debe considerar el primer trimestre exoneración del impuesto a la renta o subvención al costo de ESSALUD a fin de promover los emprendimientos realizados por jóvenes?

Sí, con la debida continuidad económica y rentabilidad.

