

La ley del joven empresario



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

En julio del año pasado se publicó la Ley N° 31828, Ley del joven empresario, cuyo objetivo consiste en establecer un marco normativo promotor a fin de generar fuentes de trabajo para jóvenes, entendiéndose como tales a los que tienen entre 18 y 29 años.

La ley contempla una serie de beneficios para las empresas que incorporen jóvenes como su constitución e inscripción registral simplificada, o la aplicación de una deducción adicional para efectos del impuesto a la renta (IR) de los ejercicios 2024 y 2025 equivalente al 50% de la remuneración básica que pague al nuevo trabajador joven (18-29 años) que se contrate independientemente de su jornada de trabajo y su modalidad contractual, siempre que (I) el trabajador no esté registrado en la planilla electrónica de una o más empresas en un período de 12 meses previos a la fecha de inicio de labores, (II) su remuneración básica mensual no supere los 1,700 soles, (III) el trabajador sea dado de alta en el T-Registro dentro del plazo legal correspondiente, (IV) el número de trabajadores registrados en la planilla electrónica del empleador sea mayor al empleo en el período base, de acuerdo con lo establecido en el reglamento, (V) la relación laboral se inicie a partir del 1° de enero del 2024 y (VI) el plazo mínimo de vigencia del contrato de trabajo sea de un mes.

Asimismo, la empresa accede a la devolución del (IGV) para las operaciones de exportación de bienes y servicios, y, en los procesos de contrataciones de bienes, servicios u obras de las entidades del sector público, las empresas constituidas por jóvenes, cuya edad sea igual o mayor a 18 años y no mayor a 29 años, tienen una bonificación de puntaje adicional de 5% en la propuesta técnica. Si bien el objetivo de la norma es positivo, notemos que la deducción adicional requiere el reglamento, pues uno de los requisitos de la contratación laboral debe fijarse en esta norma.

“La ley del joven empresario contempla beneficios para las empresas que incorporen jóvenes”.

Asimismo, es cuestionable que se excluya al trabajador desempleado que no tiene entre 18 y 29 años y quien también está en la búsqueda de empleo formal. Puede ocurrir que exista el incentivo para el cese de personal y su reemplazo por el grupo etario al que resulta aplicable a efectos de obtener el beneficio tributario. Es decir, se cesa al trabajador con vínculo vigente y contrato a aquel que me genera algún beneficio mayor. Adicionalmente, la ley no reduce el costo laboral ni tampoco flexibiliza la contratación ni el cese. Esta es la mayor rigidez que desincentiva la contratación formal. Esperemos lo que señale la norma reglamentaria.