

## Resumen del Proyecto:

Propuestas

Efectos

### Proyecto de Ley 1505-2021

Ley que propone extender el límite de edad para el cese del trabajador de 70 a 75 años

**Relación laboral hasta los 75 años** a pedido del trabajador, con evaluación médica que certifique su aptitud y justificación de la necesidad de continuar sus servicios.

**Presunción de despido nulo** si el empleador rechaza la solicitud sin considerar el informe médico o la viabilidad de continuar los servicios.

**Impacto en las oportunidades laborales para jóvenes:**  
Extender la jubilación a 75 años limitaría las oportunidades laborales para los jóvenes, quienes ya enfrentan los más altos niveles de desempleo, informalidad y subempleo.

**Afectación al dinamismo y productividad del mercado laboral:**  
La prolongación forzada del vínculo laboral desincentiva el desarrollo de nuevos talentos, pudiendo afectar la competitividad y productividad.

## Alternativas

Puntos clave	Recomendación
Extensión de la jubilación más allá de los 70 años	Promover el diálogo entre las partes y la conciliación antes de imponer la extensión. Si hay acuerdo y viabilidad física y mental, extender la jubilación.
Fomento de nuevas contrataciones	En caso de no haber acuerdo sobre la extensión de la jubilación, mantener la extinción del vínculo laboral a los 70 años, permitiendo la contratación de nuevos trabajadores para dinamizar el mercado laboral.

**PROYECTO DE LEY 1505-2021**  
**EXTIENDE EL LÍMITE DE EDAD PARA CESE DEL TRABAJADOR**

**RESUMEN EJECUTIVO**

El Proyecto de Ley 01505/2021-CR plantea extender el límite de edad para el cese del trabajador hasta los 75 años.

***¿Qué propone el Proyecto?***

- A pedido del trabajador, la relación laboral culminaría a los 75 años, siempre que una evaluación médica pagada por el empleador certifique su aptitud física y mental y este también acredite la necesidad de continuar con sus servicios.
- Si el empleador rechaza la solicitud sin considerar el informe médico o no toma en cuenta la viabilidad de la continuidad de los servicios del trabajador, se presume un despido nulo.

***¿Qué argumentos justifican la propuesta?***

- Las normas laborales no consideran el aumento en la esperanza de vida al establecer la edad límite para que un trabajador pueda seguir laborando.
- Con el límite actual de jubilación, se vulnera el derecho al trabajo por ir en contra del derecho a la conservación del empleo y viola el principio de no discriminación.
- Las normas de jubilación con el límite de 70 años son inconstitucionales por vulnerar el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación.

***¿Cuál es el impacto? ¿Qué efectos tiene?***

- Extender la edad de jubilación a 75 años limitaría las oportunidades laborales para los jóvenes, que son los más desempleados, informales y subempleados del país y exacerbaban la problemática de los jóvenes que ni trabajan ni estudian (Ninis).
- La prolongación forzada del vínculo laboral podría afectar negativamente el necesario dinamismo del mercado laboral, desincentivando la contratación de nuevos talentos, afectando la competitividad y productividad del país.
- La imposición de la extensión de la edad de jubilación sin un mutuo acuerdo genera un desequilibrio en la relación laboral porque se impondría una edad de jubilación, cuando el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema han validado el límite de 70 años.

***¿Qué opciones hay?***

- Promover el diálogo entre las partes y la conciliación antes que la imposición para la jubilación. En tanto exista una viabilidad física y mental del trabajador, las partes podrán extender la jubilación más allá de los 70 años. A falta de acuerdo, se debería mantener la extinción del vínculo laboral a los 70 años y se permita la contratación de nuevos trabajadores.

## ANÁLISIS Y ALTERNATIVAS AL PROYECTO DE LEY

### 1. Impacto y efectos del Proyecto de Ley

Impacto del PL	Explicación
<p>Extensión de edad de jubilación hasta los 75 años</p>	<p>La propuesta legislativa en cuestión plantea que, siempre que el trabajador lo solicite, la jubilación obligatoria y automática puede extenderse hasta los 75 años.</p> <p>Sin embargo, es fundamental que la ampliación de la edad de cese se base en la concertación de un acuerdo entre las partes, y no únicamente en la voluntad del trabajador. Esto garantizaría un equilibrio justo, donde tanto empleadores como trabajadores puedan seguir medidas y criterios claros para la extensión del vínculo laboral, en un marco de diálogo social y la decisión de ambos. A continuación, se presentan las razones que fundamentan lo mencionado:</p> <p><b>I. La relevancia del acuerdo entre las partes promovido por la OIT</b></p> <p>En primer lugar, es importante considerar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no establece un límite máximo de edad para la jubilación, ya que reconoce la diversidad de contextos nacionales y la importancia de adaptar las políticas de retiro a las realidades económicas, sociales y demográficas de cada país. De este modo, la OIT delega a cada país la facultad de determinar el límite máximo de edad de jubilación.</p> <p>Para ello, es crucial adoptar un enfoque flexible que no solo tenga en cuenta el aumento de la esperanza de vida, sino también la necesidad de implementar mecanismos que promuevan la contratación de trabajadores, especialmente en contextos de alta informalidad laboral. Además, dicho enfoque debe permitir la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, contribuyendo así a un equilibrio generacional en el empleo.</p> <p><b>II. Análisis comparado de las edades de jubilación</b></p> <p>En cuanto a la media de edad de jubilación en diversos países del mundo, esta se sitúa entre los 63 y 64 años. En el caso de Colombia, la legislación establece que las edades mínimas para acceder a la pensión de vejez son 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres<sup>1</sup>. Aunque no se fija una edad máxima de jubilación en el sector privado, en el sector público se ha determinado un límite de 70 años para el retiro forzoso de los servidores públicos<sup>2</sup>. Por otro lado, en Chile<sup>3</sup> y Argentina<sup>4</sup>, la edad mínima para acceder a la jubilación es de 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres. En países como Alemania y Bélgica, la edad legal de retiro para hombres y mujeres es de 65 años, mientras que en España, Países Bajos, Reino Unido y Australia, esta se extiende a los 66 años<sup>5</sup>.</p> <p>Es importante destacar que en estos países no existe una imposición legal que obligue a los trabajadores a jubilarse a una edad específica. En cambio, la decisión de continuar trabajando más allá de la edad media de jubilación queda a discreción del trabajador y del empleador. Un ejemplo de esto es España, donde los convenios colectivos permiten la fijación de la edad de</p>

<sup>1</sup> Ley 100 de 1993, artículo 33.

<sup>2</sup> Ley de 1821 de 2016, artículo 1.

<sup>3</sup> Decreto Ley 3500, artículo 3.

<sup>4</sup> Ley 24.241 de 1993, artículo 19.

<sup>5</sup> Finnish Centre for Pensions (2023). Retirement Ages. <https://www.etk.fi/en/work-and-pensions-abroad/international-comparisons/retirement-ages/>

	<p>jubilación y la posibilidad de incluir cláusulas que prolonguen la vida laboral si ambas partes lo acuerdan<sup>6</sup>.</p> <p>A nivel mundial, la edad usual de jubilación se sitúa alrededor de los 65 años, y, elevarla por encima de los 70, no parece razonable. Aumentarla a 75 años impediría la renovación generacional en el empleo y dar paso a los jóvenes.</p> <p><b>III. El pacto en contrario en la jubilación según la LPCL</b></p> <p>Adicionalmente a lo mencionado, es fundamental considerar que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que la jubilación es obligatoria y automática al cumplir el trabajador los setenta años de edad, salvo pacto en contrario. Este "pacto en contrario" ya contemplado por la normativa no solo reconoce la autonomía de la voluntad de las partes, sino que también permite que empleador y trabajador, a través de un acuerdo, extiendan la relación laboral más allá de los setenta años, en función de las necesidades del servicio y las capacidades del trabajador.</p> <p>Este mecanismo respeta los principios de negociación y diálogo social promovidos por la OIT, los cuales resaltan la importancia de que las decisiones laborales se tomen mediante un acuerdo mutuo entre empleadores y trabajadores. Por tanto, ya existe un marco flexible que permite dicha extensión sin necesidad de imponer de manera obligatoria.</p> <p><b>IV. Reafirmación de la legalidad de la jubilación a los 70 años por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema</b></p> <p>Es importante destacar que, en diversos casos resueltos por el Tribunal Constitucional (TC), se ha reafirmado la validez del límite de jubilación a los 70 años como causa de extinción laboral. El TC ha establecido que la jubilación obligatoria y automática cuando el trabajador cumple dicha edad es una causa justificada para la finalización del contrato de trabajo<sup>7</sup>. En este sentido, el TC ha determinado que no se vulnera el derecho al trabajo ni otros derechos constitucionales<sup>8</sup>, ya que esta medida está debidamente contemplada en el ordenamiento jurídico nacional como una causa válida de extinción de la relación laboral<sup>9</sup>.</p> <p>De igual manera, la Corte Suprema de Justicia ha validado la jubilación como causa de extinción del contrato laboral al cumplir el trabajador los 70 años de edad. La Corte ha interpretado que la intención presunta del legislador es proteger al trabajador, estableciendo un límite al ciclo laboral y favoreciendo su acceso a la jubilación, lo que confirma la validez de esta causa de extinción laboral dentro del marco legal<sup>10</sup>.</p> <p><b>V. Impacto del aumento de Ninis y las implicancias de prolongar la jubilación en el mercado laboral peruano</b></p> <p>Por otro lado, se debe considerar que el aumento en la población de Ninis en Perú, como lo refleja la ENAHO, es preocupante, especialmente tras la pandemia. En 2019, el porcentaje de Ninis entre los jóvenes de 15 a 29 años era del 16.8%, lo que representaba una población de 1,373,781 personas.</p>
--	--

<sup>6</sup> Gobierno de España (s.f.). Estatuto de los Trabajadores, disposición adicional décima.

<sup>7</sup> Tribunal Constitucional Peruano (2007). Sentencia del Exp. N° 02645-2007-PA/TC, fundamento 4 y 5.

<sup>8</sup> Tribunal Constitucional Peruano (2005). Sentencia del Exp. N° 3572-2005-PA/TC, fundamento 6 y 8.

<sup>9</sup> Tribunal Constitucional Peruano (2014). Sentencia del Expediente N° 06050-2014-PA/TC

<sup>10</sup> Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2017). Casación Laboral N° 12783-2017 Lima. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/04/Casacion-Laboral-12783-2017-Lima-LP.pdf>

	<p>Para 2023, este porcentaje aumentó a 18.2%, incrementando la cifra a 1,589,129 personas<sup>11</sup>.</p> <p>Este incremento no solo refleja el impacto de la crisis sanitaria, sino también una rigidez persistente en el mercado laboral peruano. La rigidez en las políticas laborales, como la posibilidad de prolongar la permanencia laboral por ley hasta los 75 años, podría agravar la situación, limitando las oportunidades laborales para los jóvenes que intentan ingresar al mercado de trabajo.</p> <p>Entonces, en un escenario donde la población Nini sigue aumentando, imponer por ley la permanencia de trabajadores mayores en sus puestos limitaría aún más las oportunidades para los jóvenes. De este modo, es necesario replantear la propuesta de extensión de la jubilación a 75 años, considerando que no solo impacta negativamente en los jóvenes, sino que podría perpetuar la falta de dinamismo en el mercado laboral, exacerbando las dificultades económicas que ya enfrentan los Ninis en Perú.</p> <p><b>VI. Impacto en la productividad y adaptación a cambios tecnológicos</b></p> <p>Adicionalmente a lo mencionado, prolongar la edad de jubilación hasta los 75 años podría afectar negativamente la productividad del mercado laboral, al limitar la renovación de talento y dificultar la adaptación de las empresas a los cambios tecnológicos. Así, diversos estudios han señalado que, a partir de los 40 años, la productividad de los trabajadores comienza a disminuir hacia el final de su vida laboral. Esto se debe principalmente a una menor capacidad para innovar y adaptarse a nuevas tecnologías, lo que impacta negativamente en el rendimiento laboral en un entorno cada vez más tecnológico<sup>12</sup>.</p> <p>Asimismo, es importante resaltar que, a medida que el uso de tecnologías digitales se vuelve crucial para mantener altos niveles de productividad, los trabajadores de mayor edad enfrentan dificultades significativas para adaptarse a estos avances. Según la CEPAL<sup>13</sup>, esta situación genera una brecha tecnológica que puede impactar su desempeño en entornos laborales cada vez más digitalizados. Esto podría impactar su desempeño en sectores que requieren un uso intensivo de herramientas tecnológicas, limitando su capacidad de competir en un mercado cada vez más digitalizado. En el caso específico de Perú, los resultados de la evaluación del PIAAC<sup>14</sup> evidencian que los trabajadores de entre 55 y 65 años tienen puntajes más bajos en resolución de problemas en contextos digitales<sup>15</sup>, en comparación con los más jóvenes, lo que refuerza la magnitud de esta brecha tecnológica.</p>
--	---

<sup>11</sup> Encuesta Nacional de Hogares (2023). Estimación de Horizonte Laboral.

<sup>12</sup> Shekhar Aiyar, Christian Ebeke and Xiaobo Shao, IMF Working paper (2016) The Impact of Workforce Aging on European Productivity. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16238.pdf>

<sup>13</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). Envejecimiento en América Latina y el Caribe: inclusión y derechos de las personas mayores. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48567-envejecimiento-america-latina-caribe-inclusion-derechos-personas-mayores>

<sup>14</sup> Programa Intencional para la Evaluación de las Competencias de la Población Adulta - PIAAC

<sup>15</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Resultados de la evaluación de la competencia de adultos PIAAC. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1539284/Informe%20piacc.pdf>

## 2. Comparación y alternativas

ACTUAL REGULACIÓN	PROPUESTA DE CAMBIO	RAZONES DE APROBACIÓN / DESAPROBACIÓN	ALTERNATIVAS
<b>Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral</b>			
<p>Artículo 21. La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.</p> <p>El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.</p> <p>La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.</p>	<p>Artículo 21. La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de Jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.</p> <p>El empleador que decida aplicarla presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que éste inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.</p> <p>La jubilación es obligatoria y automática en caso de que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.</p> <p><b>Excepcionalmente, a solicitud del trabajador, la jubilación obligatoria y automática puede extenderse hasta los setenta y cinco años de edad siempre que la necesidad del servicio lo justifique y que una evaluación médica especializada multidisciplinaria, asumida por el empleador, certifique que el trabajador se encuentra en condiciones físicas y mentales para el desempeño de sus funciones. La solicitud se presenta hasta la fecha en que el trabajador cumple los setenta años de edad, mediante cualquier medio físico o virtual que permita dejar constancia de su presentación.</b></p> <p>La oficina de recursos humanos de la entidad empleadora o la que haga sus veces emite un informe debidamente sustentado en criterios objetivos para determinar la necesidad del servicio. Si el empleador rechaza la solicitud del trabajador sin valorar este informe o el resultado de la evaluación médica, el rechazo se presume como despido nulo.</p> <p>El empleador debe responder la solicitud del trabajador dentro de los sesenta días calendario contados desde su presentación, adjuntando el informe de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extender la jubilación a 75 años reduciría las oportunidades para los jóvenes y agravaría la situación de los Ninis.</li> <li>• La prolongación forzada afectaría el dinamismo del mercado laboral, reduciendo la competitividad y productividad.</li> <li>• Imponer la jubilación a 75 años sin acuerdo mutuo desequilibraría la relación laboral, en contra de lo validado por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema sobre la validez de los 70 años como causal de extinción del contrato de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar el diálogo y la conciliación para extender la jubilación, siempre que el trabajador mantenga viabilidad física y mental.</li> <li>• Si no hay acuerdo entre las partes, el vínculo laboral se extingue automáticamente a los 70 años.</li> </ul>

	<p><b>la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces. Mientras no exista comunicación sobre la denegación de la solicitud, el vínculo laboral se mantiene en sus mismos términos.</b></p> <p><b>El trabajador cuyo vínculo laboral se extienda conforme a lo dispuesto en la presente ley puede brindar capacitación sobre la función inherente al cargo que desempeña.</b></p>		
--	---	--	--