

**PROYECTOS DE LEY 9753-2024 y 9897-2024**  
**CONTRATACIÓN DE ADULTOS MAYORES A TRAVÉS DE INCENTIVOS TRIBUTARIOS**

El predictamen de los Proyectos de Ley 9753/2024-CR y 9897/2024-CR, plantea otorgar un beneficio tributario a los empleadores que contraten adultos mayores. Las empresas que tengan al menos un 2% de trabajadores de 60 años o más podrán aplicar una deducción adicional en el Impuesto a la Renta sobre las remuneraciones que paguen a dichos trabajadores, siempre que se trate de nuevas contrataciones con contratos de al menos un año y no incluyan a quienes ya laboraban en la empresa antes de cumplir esa edad.

En principio, la medida resulta positiva ante la creciente dificultad que enfrentan los adultos mayores para mantenerse en el mercado laboral y la alta proporción que carece de una pensión. El cambio de la pirámide demográfica anuncia que cada vez más personas prolongarán su vida laboral, y en ese contexto, los incentivos tributarios pueden ser una herramienta útil para contrarrestar la discriminación etaria y favorecer la inclusión de este grupo en empleos formales y estables.

Dictamen aprobado	Comentarios	Sugerencia HL
<p><b>Deducción adicional en el Impuesto a la Renta por contratación de adultos mayores:</b> La propuesta establece que las empresas con al menos 2% de trabajadores adultos mayores en planilla podrán aplicar una deducción adicional en el Impuesto a la Renta sobre las remuneraciones que se les paguen. Este beneficio se condiciona a contratos nuevos con duración mínima de un año, excluyendo a</p>	<p>El desempleo y la informalidad golpean especialmente a las personas de 60+. Hoy hay <b>194,519</b> adultos mayores desempleados (<b>95,790</b> en desempleo abierto y <b>98,729</b> en desempleo oculto), casi <b>la mitad está inactiva (47.1%)</b> y solo <b>el 49%</b> se mantiene ocupada. Esta combinación —baja inserción, mucha inactividad y paro— alimenta un círculo vicioso: ingresos precarios hoy y menor acceso a pensión mañana.</p> <p><b>Contexto demográfico y bono poblacional:</b> La pirámide peruana envejece: entre 2000 y 2050 pasamos de <b>26 a 54</b> adultos mayores por cada 100 menores de 15 años<sup>1</sup>; la fecundidad cayó de <b>4.3</b> hijos (1986) a <b>1.8</b> (2024)<sup>2</sup>. La tasa de dependencia cambia su composición: habrá <b>casi 3 adultos mayores por cada 10 trabajadores</b> hacia 2050 y, además, <b>casi el 32%</b> de la población mayor de 60 años no estará afiliada a un sistema de pensiones si no cambiamos la tendencia<sup>3</sup>. Esta transición demográfica</p>	<p><b>Necesidad de una política integral de fomento del empleo para adultos mayores:</b> Si el objetivo es que los adultos mayores accedan a ingresos sostenibles y, en consecuencia, también a pensiones más dignas, no basta con un incentivo tributario aislado. Se requiere una política integral de fomento del empleo que articule medidas tributarias, programas de capacitación, reinserción laboral y apoyo al emprendimiento senior.</p> <p>Actualmente, solo el <b>19.1% de adultos mayores en el Perú recibe una pensión contributiva</b> y el <b>57.1% no recibe ninguna</b>. Esto significa que más de la mitad de este grupo se encuentra en situación de</p>

<sup>1</sup> INEI, 2019. Ver Anexo N° 1.

<sup>2</sup> ENDES, 2024. Ver Anexo N° 1.

<sup>3</sup> EPEN, 2024.

<p>quienes ya trabajaban en la empresa antes de cumplir 60 años.</p> <p>Asimismo, se modifica el TUO de la Ley del Impuesto a la Renta para extender a los adultos mayores el régimen de deducción adicional que actualmente solo alcanza a personas con discapacidad.</p>	<p>exige políticas públicas específicas que faciliten la empleabilidad de este grupo y eviten que se amplíe la brecha de informalidad y pobreza en la vejez.</p> <p><b>Economía plateada:</b> Resulta relevante considerar que ocho de cada diez ocupados mayores (<b>78.3%</b>) trabaja en la <b>informalidad</b> (hombres 76.5%, mujeres 80.8%). El ingreso promedio de personas mayores de 60 es <b>S/ 1,439</b> (el más bajo entre grupos etarios) y la <b>brecha</b> frente a 30–59 años supera <b>S/ 500</b> mensuales<sup>4</sup>; dentro del mismo grupo, el formal gana <b>S/ 3,244</b> versus <b>S/ 869</b> en el informal<sup>5</sup>.</p> <p>El envejecimiento de la población abre también la llamada “economía plateada”, en la que los adultos mayores no solo son consumidores de bienes y servicios, sino también portadores de experiencia, capital humano y conocimiento. Promover su participación laboral es una estrategia de desarrollo económico, pues aprovecha el potencial productivo de un grupo en crecimiento.</p> <p>En contraste, a mayo de este año los trabajadores de la economía plateada en planilla alcanzaron <b>91,371 personas</b>, lo que representa apenas <b>2.2% del total de 4.2 millones de trabajadores</b><sup>6</sup>. Adicionalmente, la figura de <b>reconversión laboral</b> prevista en la Ley de Modalidades Formativas muestra un uso mínimo: al 2023 solo se registraron <b>108 casos</b> en el rango de 45 a 65 años<sup>7</sup>.</p> <p>Estos datos confirman que la “economía plateada” está poco aprovechada: hay pocos adultos mayores en empleos formales y casi no existen mecanismos efectivos de reinserción. Por ello, es fundamental que cualquier</p>	<p>desprotección, dependiendo de programas asistenciales como Pensión 65 o del apoyo familiar.</p> <p>El incentivo tributario puede ser un primer paso, pero debería insertarse en una estrategia más amplia que tenga dos efectos complementarios: (i) mejorar la inclusión laboral de los adultos mayores y (ii) ampliar la base de aportantes al sistema previsional, lo que contribuiría a aumentar la cobertura y sostenibilidad de las pensiones. La promoción de la llamada “economía plateada” puede ser clave: aprovechar la experiencia y el capital humano de los mayores no solo fortalece el tejido social, sino que también dinamiza sectores productivos vinculados al consumo y a nuevos servicios para esta población.</p> <p>Por ello, se recomienda que la propuesta legislativa instruya al Poder Ejecutivo a diseñar un <b>marco integral de apoyo a la empleabilidad del adulto mayor</b>, que complemente este incentivo tributario para la base de una política pública sostenida. Así, se garantizará que el esfuerzo no quede en un beneficio aislado, sino que genere un círculo virtuoso entre empleo formal, aportes previsionales y pensiones más adecuadas para la población mayor.</p>
--	--	--

<sup>4</sup> Ver Anexo N° 2.

<sup>5</sup> Ver Anexo N° 2.

<sup>6</sup> Planilla Electrónica – PLAME y T-Registro.

<sup>7</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024). Documento Estadístico Anual sobre Modalidades Formativas Laborales declarados en el T-Registro de la Planilla Electrónica”, correspondiente al período enero – diciembre de 2023.

política de fomento del empleo senior combine incentivos a la contratación con medidas de reconversión que permitan a este grupo actualizar competencias y acceder a sectores menos demandantes físicamente. La experiencia y el conocimiento acumulados a lo largo de su vida laboral constituyen un capital humano valioso; aprovecharlo no solo es un acto de inclusión, sino también una estrategia de desarrollo económico que puede dinamizar sectores productivos y potenciar el crecimiento.

**Legislación comparada:**

En América Latina existen antecedentes que demuestran que los incentivos tributarios pueden ser un mecanismo eficaz de inclusión laboral. Colombia permite deducir hasta el 120% de las remuneraciones de adultos mayores contratados<sup>8</sup> y Uruguay otorga créditos aplicables a contribuciones especiales de seguridad social (BPS) para empresas que contraten mayores de 45 años<sup>9</sup>. En contraste, Chile y Argentina han optado por subsidios o reducciones generales, sin beneficios tributarios específicos para este grupo etario. Estos ejemplos evidenciarían que existe una tendencia regional en elaborar propuestas para incluir al mercado laboral a los adultos mayores.

**Naturaleza del incentivo:**

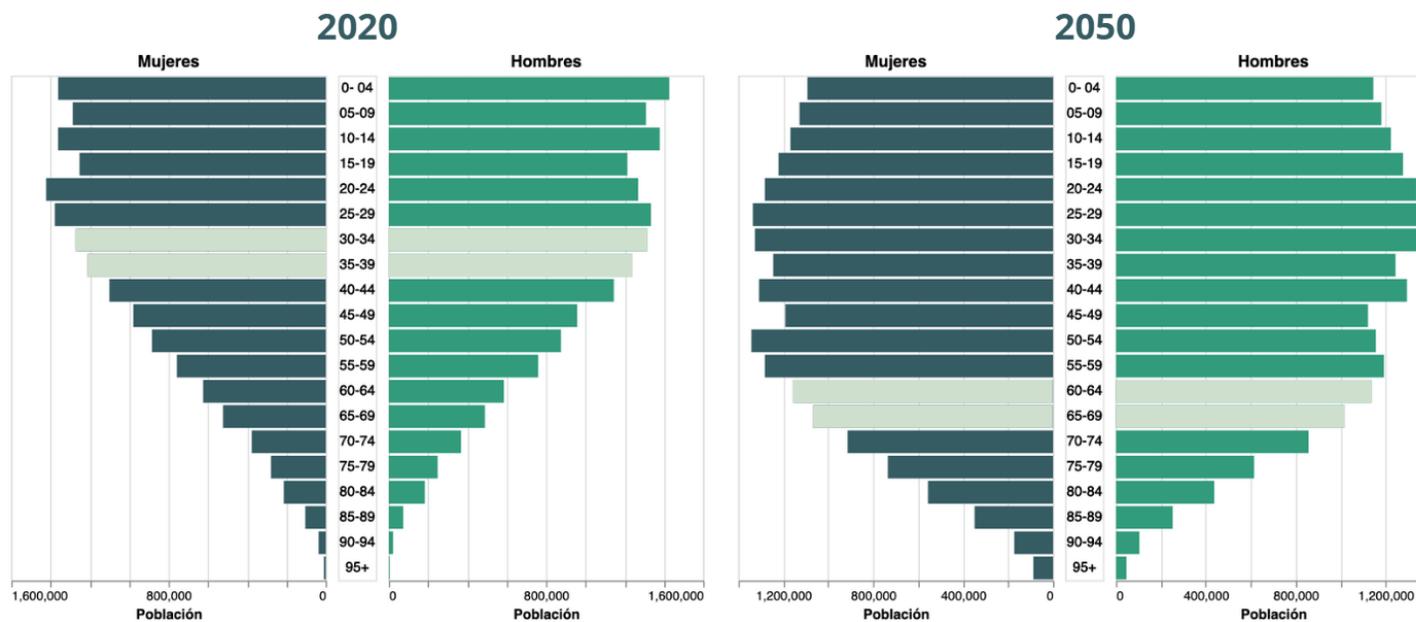
Finalmente, debe destacarse que la medida no obliga a los empleadores a contratar adultos mayores, sino que plantea un mecanismo de incentivo. Es decir, quienes apuesten por incluir a este grupo en sus planillas recibirán un beneficio adicional en el Impuesto a la Renta, lo que refuerza la lógica de estímulo voluntario más que de imposición normativa.

<sup>8</sup> Ley 2040/2020.

<sup>9</sup> Ley 19.973 (13-08-2021) y Decreto 308/021 (10-09-2021).

**ANEXO N° 1**

Entre 2000 y 2050, se proyecta que el envejecimiento aumente de 26 a 54 adultos mayores por cada 100 jóvenes menores de 15 años (INEI, 2019).



Fuente: INEI (2019)

**ANEXO N° 2**

**Diferencia de ingresos entre grupos etarios:**

Rango de edad	Ingreso promedio (S/.)
14 a 29	1,453
30 a 44	1,955
45 a 59	1,942
<b>60+</b>	<b>1,439</b>
Total	1,766

Los **adultos mayores de 60 años** tienen el **ingreso promedio más bajo (S/ 1,439)**, incluso menor que los jóvenes.

**Diferencia de ingresos entre adultos mayores formales e informales:**

Condición laboral	Ingreso promedio (S/.)
Formal	3,244
<b>Informal</b>	<b>869</b>
Total	1,439

En promedio, los adultos mayores **formales** ganan **S/ 3,244**, casi **4 veces más** que los **informales (S/ 869)**.