



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y de la Promoción de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

**INFORME N° 004 -2015-MTPE/2/14.1**

**Para:** Juan Carlos Gutierrez Azabache  
Director General de Trabajo

**De:** Víctor Renato Sarzo Tamayo  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

**Fecha:** 20 de enero del 2015

**Asunto:** Informe sobre el Proyecto de Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos de las Personas Mayores

**Referencia:** H.R. N° 171704-2014-EXT

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

21 ENE. 2015

RECEPCION

Registro ... Hora: 8:45 am

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y, a la vez, dar respuesta al documento de la referencia, mediante el cual la Defensoría del Pueblo remite el oficio N° 115-2014-DP/AEE, solicitando a este Ministerio la emisión de una opinión técnica respecto al artículo 18° del Proyecto de Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos de las Personas Mayores (en adelante, el Proyecto de Convención).

Ahora bien, conforme a lo previsto en el literal i) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección cuenta con la función de coadyuvar técnicamente en la implementación, desarrollo y control de las políticas y normas nacionales y sectoriales en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo. Asimismo, de conformidad con el literal c) del mismo artículo, emite opinión técnica especializada en materia de trabajo.

En este sentido, dentro del marco de nuestras competencias, a continuación analizaremos el artículo 18° del Proyecto de Convención.

**I. INTRODUCCIÓN**

**1. Marco normativo para la protección de las personas mayores<sup>1</sup>**

La protección especial de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas durante su vejez es una finalidad planteada por el artículo 17° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)<sup>2</sup>; y así también, resulta

<sup>1</sup> De acuerdo con el Proyecto de Convención, el término "personas mayores" hace referencia a aquellas personas de sesenta (60) a más años de edad.

<sup>2</sup> El artículo 17° del Protocolo de San Salvador establece que "[t]oda persona tiene derecho a protección especial durante su ancianidad. En tal cometido, los Estados partes se comprometen a adoptar de manera



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y de la Promoción de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

una finalidad compartida por la Declaración de Brasilia y la Carta de San José sobre los Derechos de las Personas Mayores de América Latina y el Caribe, aprobadas, respectivamente, en la Segunda (2007) y Tercera (2012) Conferencia regional intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y el Caribe en las que nuestro país, como Estado miembro de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, participó.

En este marco, los instrumentos antes mencionados recogen, entre otras disposiciones, el compromiso de los Estados Partes de realizar acciones orientadas a erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las personas mayores. Así, en el ámbito laboral, se exige la adopción de medidas que posibiliten el libre acceso al derecho al trabajo de las personas mayores y garanticen no sólo la posibilidad de realizar voluntariamente actividades que generen ingresos para una vejez productiva, sino también, que el ejercicio de dichas actividades encuentre sustento en un empleo decente, conforme a los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT).



Al respecto, conviene indicar que nuestra Constitución Política acoge el principio-derecho a la dignidad humana como directriz de todo nuestro ordenamiento; de ahí que en su artículo 1 señale que "la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado". Siendo ello así, el derecho al trabajo, como medio de realización de la persona, debe leerse como derecho a acceder a un trabajo digno, en el cual se respeten los principios y derechos fundamentales<sup>3</sup>.

De manera especial, el respeto del principio y derecho a la igualdad cobra relevancia para este grupo (personas mayores) en tanto se encuentran más propensos a sufrir tratos distintos perjudiciales en razón de su edad, tanto al momento de postular a un puesto de trabajo como durante el desarrollo de una relación laboral.

Ante dicha situación, cobra especial interés el artículo 2° de la Constitución Política del Perú, el cual señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, agregándose que nadie debe ser discriminado por motivos de raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Como se puede notar, el texto constitucional no hace referencia expresa a la edad como causal de discriminación. Sin embargo, el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) ha señalado que la diferenciación sólo en base a la edad puede considerarse como discriminatoria por encontrarse comprendida dentro de la calificación "cualquier otra índole". Entonces, un trato diferente y menos favorable a las personas mayores basado en la edad, sin una justificación objetiva y razonable para realizar una diferenciación

---

progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular a: a. proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada a las personas de edad avanzada que carezcan de ella y no se encuentren en condiciones de proporcionársela por sí mismas; b. ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos; c. estimular la formación de organizaciones sociales destinadas a mejorar la calidad de vida de los ancianos".

3 De conformidad con una Interpretación sistemática de los artículos 1°, 22°, 23° y 26° de la Constitución Política del Perú.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y de la Promoción de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

válida entre las personas, constituiría una discriminación<sup>4</sup>, cuyo efecto sería la exclusión de este grupo (personas mayores) sometido a diferenciación.<sup>5</sup>

Advirtiéndose la vulnerabilidad del grupo de personas antes indicado, el artículo 4° de la Constitución Política señala que la comunidad y el Estado protegen, especialmente, al anciano en estado de abandono, lo cual refleja una preocupación por atender primordialmente a las personas mayores en general. En la misma línea, la Ley de Política Nacional de la Población (Decreto Legislativo N° 346), ampara el derecho a la igualdad, no discriminación, al trabajo y a la seguridad social de la persona humana, atendiendo prioritariamente a las personas mayores.<sup>6</sup>

Por tanto, nuestro ordenamiento jurídico prevé una protección especial a las personas mayores, inclusive en el ámbito laboral, sea a través de la interdicción de la discriminación o de acciones afirmativas en beneficio de estos.

## II. ANÁLISIS

A continuación, estudiaremos los alcances del artículo 18° del Proyecto de Convención, para lo cual tendremos como marco de referencia la normativa vigente que rige las relaciones laborales en el Perú.

### i. Igualdad en el empleo

El antepenúltimo párrafo del artículo 18° expone que el empleo, después de la jubilación, debe ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a **iguales tareas y responsabilidades**. Esta disposición contiene una regla ya vigente en nuestro ordenamiento en atención al artículo 23.2° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>7</sup>, el artículo 7° del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>8</sup>, el artículo 7° del Protocolo de San Salvador<sup>9</sup> y el artículo 2° del Convenio OIT N° 100<sup>10</sup>.

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0048-2004-PI/TC, fundamento 61.

<sup>5</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 01875-2006-PA/TC, fundamento 12.

<sup>6</sup> El artículo V del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 346 expresa que "[e]l Estado ampara prioritariamente: 1. A la madre, al niño, al adolescente y al anciano".

<sup>7</sup> El artículo 23.2° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos expresa que "[t]oda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual".

<sup>8</sup> El artículo 7° del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que "[l]os Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todo los trabajadores: i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. (...)".

<sup>9</sup> El artículo 7° del Protocolo de San Salvador señala que "(...) [l]os Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción. (...)".

<sup>10</sup> El artículo 2.1° del Convenio OIT N° 100 señala que "[l]todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y de la Promoción de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Incluso, observamos que los Instrumentos internacionales antes indicados recogen no sólo el principio de igual salario por trabajo igual (presente en el Proyecto de Convención), sino también incorporan el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, lo que resulta más garantista.

Por otra parte, el penúltimo párrafo del artículo 18 señala que "[l]os Estados partes promoverán políticas laborales para la persona mayor que tengan en cuenta sus necesidades y características, dirigidas a propiciar las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organizaciones de las tareas, adecuados en los lugares que labore".

Al respecto, consideramos importante una disposición como la reseñada, en tanto promueve la adopción de medidas estatales que garanticen un empleo decente para las personas mayores que trabajan. Cabe indicar, además, que una regla así encuentra sustento en el artículo 26.1° de la Constitución Política que, al consagrar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, exige "tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales" en el ámbito laboral, lo que permite en determinados casos, como el de las personas mayores, realizar diferencias en beneficio de ellos, por ejemplo, en cuanto a condiciones de trabajo, horarios, etc.<sup>11</sup>

## ii. La permanencia en el empleo y la jubilación

El artículo 18 del Proyecto de Convención prevé que el retiro de la actividad laboral por parte de la persona mayor sea voluntario, salvo determinadas razones objetivas.

En tal sentido, plantea que "[e]stá prohibid[o] (...) el establecimiento de un límite máximo de edad en la admisión y permanencia de la persona mayor a cualquier trabajo, salvo en aquellos casos en los que la naturaleza del cargo lo exija, de conformidad con la legislación y práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales". A su vez, agrega que "[l]os Estados Partes deben garantizar que, en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente, salvo en aquellos casos en que la salud de la persona mayor no lo permita".

---

con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".

<sup>11</sup> Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha expresado que "el derecho a la igualdad, consagrado en la Constitución, no significa que siempre y en todos los casos se debe realizar un trato uniforme. El derecho a la igualdad supone tratar "igual a los que son iguales" y "desigual a los que son desiguales", partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades. La primera condición para que un trato desigual sea constitutivo de una diferenciación admisible, es la desigualdad de los supuestos de hecho. Es decir, implica la existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo y no de otro". Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC, apartado 3.3.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y de la Promoción de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Del Proyecto de Convención se desprende entonces i) la imposibilidad de extinción del vínculo laboral por razón de la edad y en contra de la voluntad del trabajador, salvo que la naturaleza del trabajo así lo exija; y ii) la garantía de una jubilación voluntaria al llegar a una determinada edad, salvo motivos de salud. En ambos casos, como se observa, se enfatiza la libertad de la persona mayor para decidir sobre su permanencia en el empleo.

Sobre el particular, observamos que nuestro ordenamiento jurídico contiene disposiciones que regulan de manera distinta la permanencia en el empleo por razón de la edad.

Así, por ejemplo, el artículo 53° de la Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944, dispone que el límite de edad, previsto en sesenta y cinco (65) años, es causal de término de la relación laboral. Así también, el artículo 35° de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 278, indica que es causa justificada para el cese definitivo de un servidor el límite de setenta (70) años de edad.

Sin perjuicio de las disposiciones legales antes indicadas, es importante considerar que la limitación en el empleo únicamente por razón de la edad podría encontrar cuestionamientos a nivel constitucional, tal como el Tribunal Constitucional lo entiende a propósito de funcionarios diplomáticos a quienes se les restringió el ejercicio de su función en virtud de aquel motivo:

*"(...) la imposición de la limitación de que puedan ocupar cargos en órganos de línea en el Ministerio de Relaciones Exteriores y cargos permanentes en el exterior, fundándose solamente en su edad, constituye un acto de discriminación directa por razón de edad en relación a otros funcionarios diplomáticos de menor edad. Por las mismas razones, tales normas [refiriéndose al artículo 13° de la Ley del Servicio Diplomático, Ley N° 28091, y los artículos 32°, 33° y 34° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 130-2003-RE] constituyen una amenaza cierta e inminente de violación del derecho constitucional a la igualdad de los demás demandantes que aún no cumplen sesenta y cinco años de edad".<sup>12</sup>*

Por otra parte, nuestra normativa también prevé la posibilidad de que el cese del trabajador tenga lugar en razón a su jubilación. Así, en el régimen laboral general de la actividad privada se aplica lo dispuesto por el artículo 21° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual establece la jubilación obligatoria automática y la jubilación obligatoria potestativa.

En el primer caso, el empleador puede extinguir el contrato de trabajo de forma automática si el trabajador tiene cumplidos setenta años de edad, sin perjuicio de la posibilidad del pacto en contrario.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 01875-2006-PA/TC, fundamento 27.

<sup>13</sup> Cabe indicar que para que el empleador haga uso de la presente causal de cese, resulta necesario que el trabajador tenga derecho a una pensión de jubilación, cualquiera sea su monto, de conformidad con lo



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y de la Promoción de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Al respecto, cabe indicar que sobre la jubilación obligatoria automática, el TC ha manifestado lo siguiente:

"[el derecho a la jubilación] no compatibiliza con la figura de la "jubilación guillotina", que opera de manera obligatoria y automática, sin contar con la anuencia del trabajador, como es la consignada en forma extralegal en la parte final del artículo 21° del D.S. N.° 003-97-TR, que aprueba el TUO del D. Leg. N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".<sup>14</sup>

En el caso de la jubilación potestativa, el artículo 21 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que "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".

A efectos que el empleador cese al trabajador por la presente causal, resulta necesario que comunique al trabajador dicha decisión con el fin de que el mismo inicie el trámite correspondiente para obtener el otorgamiento de su pensión. Así, el cese opera sólo en la fecha a partir de la cual se reconoce el otorgamiento de la pensión.

Como se observa, la jubilación en nuestro ordenamiento jurídico, como causa de extinción del vínculo laboral, posee una configuración distinta a la jubilación voluntaria prevista en el Proyecto de Convención.

De acuerdo con lo expuesto, la normativa peruana emplea el criterio de la edad para el cese en el trabajo y la jubilación obligatoria de una forma distinta a la prevista en el artículo 18 del Proyecto de Convención, lo que hace recomendable que, previamente a la adopción de una disposición como la contenida en dicho artículo, se realicen las respectivas modificaciones normativas.

### III. Transición gradual a la jubilación

El paso de la vida profesional de las personas mayores a la actividad libre, según el Proyecto de Convención, debe realizarse progresivamente. Al respecto, entendemos que dicha progresividad implica que durante el período inmediatamente después del cese de labores, la persona mayor perciba algún ingreso que le permita solventar su costo de vida. Ello, debido a que resultaría abrupto el cambio hacia la inactividad considerando que cuando ésta se desempeñaba como trabajador recibía una remuneración que le servía para su manutención.

---

previsto por el artículo 30° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-98-TR.

<sup>14</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 1485-2001-AA/TC, fundamento 3.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y de la Promoción de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Sobre el particular, cabe considerar que una persona mayor que decide jubilarse debe iniciar un trámite ante la Autoridad competente, la cual verifica el cumplimiento de los requisitos aplicables y procede a otorgarle una pensión por jubilación. El período que transcurre entre la solicitud de la pensión y el pago de ésta, por lo general, resulta extenso para una persona sujeta al Sistema Nacional de Pensiones.<sup>15</sup>

Así, la Oficina Nacional de Normalización Previsional cuenta con un período máximo de un año y tres meses para resolver una solicitud de pensión bajo el Decreto Ley N° 19990, de acuerdo al Texto Único de Procedimientos Administrativos de dicha entidad, aprobado por el Decreto Supremo N° 251-2012-EF.

Ahora bien, cabe agregar que la Ley N° 27585 - Ley de Simplificación Administrativa de las solicitudes de pensión del Sistema Nacional de Pensiones, regulado por el Decreto Ley N° 19990 - establece que se brindará una pensión provisional en caso la entidad demore en pronunciarse a favor o en contra; no obstante, el artículo 1° de la Ley antes citada expresa que deben haber transcurrido 90 días calendarios contados a partir de la presentación de la referida solicitud. Con ello, existe un período considerable en el cual la persona mayor no cuenta con una remuneración o pensión que aporte a su manutención.

En el referido período, la persona podría afrontar los gastos que realice a través de la Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) en tanto seguro de desempleo; sin embargo, es importante tener presente que no todos los regímenes laborales a los que pueden pertenecer las personas mayores contemplan el otorgamiento de dicho beneficio o, en todo caso, éste consiste en una suma que puede resultar insuficiente. Sobre esto último, repárese por ejemplo que, a diferencia del régimen laboral general de la actividad privada, en donde la CTS equivale a una remuneración por cada año de servicios sin tope alguno, en el régimen laboral de las pequeñas empresas (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE) la CTS equivale a quince (15) días de remuneración por año de servicios con un tope noventa (90) remuneraciones diarias.<sup>16</sup>

De acuerdo con lo expuesto, si bien resulta positiva una disposición internacional a favor de una transición gradual a la jubilación, recomendamos que, para la evaluación de su adopción, se considere la situación actual del sistema de seguridad en social en pensiones, así como el tratamiento jurídico diferenciado que existe en relación a la CTS.

<sup>15</sup> "La demora en el trámite constituye el principal motivo de las quejas presentadas ante la Defensoría del Pueblo, respecto de la administración que efectúa la ONP de aquellas solicitudes relacionadas con el SNP". Fuente: DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Por un acceso justo y oportuno al derecho a la pensión. Aportes para una mejor gestión de la ONP*. Lima, 2008, p. 54.

Asimismo, cabe considerar que las personas mayores que tramitan su jubilación en el Sistema Privado de Pensiones son afectados en menor grado. Esto, puesto que, el plazo para el otorgamiento de la pensión es menor que en el Sistema Nacional de Pensiones. No obstante, el período de trámite ante la Administradora de Fondo de Pensiones sigue siendo un tiempo sin ingresos para la persona mayor.

<sup>16</sup> De acuerdo con el artículo 50° del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, "[l]os trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias".



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y de la Promoción de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

#### IV. Compatibilidad entre trabajo y pensión

El Proyecto de Convención establece la obligación de promover políticas laborales, en las cuales las personas mayores tengan la oportunidad de trabajar de manera formal, sin perder o suspender en su caso la pensión por jubilación que haya adquirido previamente.

Al respecto, según nuestra normativa, a las personas sujetas al régimen previsional regulado por el Decreto Ley N° 20530 se les suspende la pensión, sin derecho a reintegro, en caso de reintegro al servicio del Estado, salvo que el sueldo derive de servicios docentes.<sup>17</sup>

Mientras que, para aquellos trabajadores sujetos al régimen previsional del Decreto Ley N° 19990, que se reincorporen a la actividad laboral como trabajador dependiente o independiente, resulta aplicable la imposibilidad de percibir simultáneamente la pensión y remuneración o retribución, salvo que la suma de estos conceptos no supere el 50% de la Unidad Impositiva Tributaria.<sup>18</sup>

De acuerdo a lo señalado, a diferencia del Proyecto de Convención, la normativa peruana contiene disposiciones cuya premisa es la no compatibilidad en relación a la percepción simultánea de remuneración y pensión, por lo que la adopción de dicho instrumento en los términos planteados exigiría una modificación normativa.

#### III. CONCLUSIÓN

De conformidad con lo expuesto, se considera que si bien resulta positivo incorporar un instrumento jurídico a nuestro ordenamiento que otorgue mayor protección a los derechos y libertades fundamentales de las personas mayores, como lo es el Proyecto de Convención y de forma específica el artículo 18, es preciso que, previo a ello, se atiendan ciertos aspectos de nuestra legislación interna.

En primer lugar, debe considerarse que, en nuestro ordenamiento, el criterio de la edad es usado para determinar el cese en el trabajo y la jubilación obligatoria de una forma distinta a la prevista en el Proyecto de Convención.

En segundo lugar, es importante considerar que existen aspectos de la seguridad social en pensiones que dificultan la transición gradual del trabajo a la jubilación prevista en el

<sup>17</sup> El artículo 54° del Decreto Ley N° 20530 señala que "se suspende la pensión, sin derecho a reintegro, en los casos siguientes: (...) d) Reingresar al servicio del Estado, con las excepciones contempladas en el artículo 17; (...)". Ahora bien, en el considerando séptimo de la Sentencia N° 03480-2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional determina que del artículo 54° y el artículo 8° del indicado Decreto Ley debe entenderse que "sólo podrá percibirse una pensión y un sueldo o remuneración siempre que este último concepto se derive de servicios docentes (...)".

<sup>18</sup> El artículo 45° del Decreto Ley N° 19990 expresa que "el pensionista que se reincorpore a la actividad laboral como trabajador dependiente o independiente elegirá entre la remuneración o retribución que perciba por sus servicios prestados o su pensión generada por el Sistema Nacional de Pensiones. (...) Excepcionalmente, el pensionista trabajador podrá percibir simultáneamente pensión y remuneración o retribución, cuando la suma de estos conceptos no supere el cincuenta por ciento (50%) de la UIT vigente".



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y de la Promoción de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Proyecto de Convención, como lo son los plazos legales para el reconocimiento y otorgamiento efectivo de una pensión. Además, el beneficio social llamado a respaldar al trabajador durante esta transición, esto es, la CTS, no es un concepto del que participan todos los trabajadores, pues su otorgamiento depende del régimen laboral que resulta aplicable.

En tercer lugar, a diferencia del Proyecto de Convención, nuestro ordenamiento jurídico contiene disposiciones cuya premisa es la no compatibilidad en relación a la percepción simultánea de remuneración y pensión.

Atendiendo a lo expuesto, consideramos que una evaluación sobre la adopción del presente Proyecto de Convención, en lo que respecta al artículo 18, requiere considerar previamente la necesidad de adecuar nuestra normativa interna vigente.

Finalmente, es preciso que se analice si resulta necesario introducir la regla "igual remuneración para iguales tareas y responsabilidades", pues a criterio de esta Dirección nuestra normativa interna opta por una fórmula más garantista traducida en "igual remuneración por trabajo de igual valor".

Sin otro particular.

Atentamente,

.....  
**RENATO SARZO TAMAYO**  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)  
Dirección General de Trabajo