



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° 57 -2015-MTPE/2/14.1**

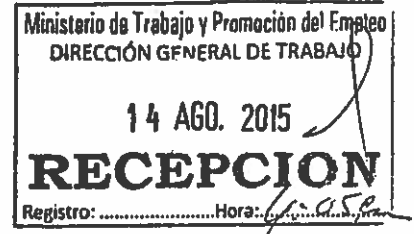
**Para:** Juan Carlos Gutiérrez Azabache  
Director General de Trabajo

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

**Fecha:** 14 de agosto de 2015

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

**Referencia:** H.R. N° 38486-2015-INT



Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de alcanzarle una opinión técnica relativa a la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

**I. ANTECEDENTES**

Mediante oficio N° 562-2015-MTPE/4/10, de fecha 11 de agosto del presente año, la Jefa de la Oficina de General de Cooperación y Asuntos Internacionales traslada la solicitud de emisión de opinión técnica, formulada por la Dirección General para Asuntos Multilaterales y Globales del Ministerio de Relaciones Exteriores, respecto a la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (en adelante, la Convención)<sup>1</sup>.

Cabe indicar que la citada Convención tiene como objetivo promover, proteger y asegurar el reconocimiento y pleno ejercicio de todos los derechos humanos y fundamentales de las personas mayores. En tal sentido, el artículo 18° desarrolla determinadas garantías a favor de la persona mayor con relación a su derecho al trabajo.

Ahora bien, de acuerdo a lo previsto en el literal i) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, ROF), aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo 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.

<sup>1</sup> Cabe precisar que se trata de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (AG/RES 2875(XLV/15)), aprobada en la segunda sesión plenaria, celebrada el 15 de junio de 2015.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



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"*

En consecuencia, a continuación desarrollamos nuestras consideraciones respecto al artículo 18° de la Convención; para ello se tendrá como marco de referencia la normativa vigente que rige las relaciones laborales en el Perú.

## II. ANÁLISIS

### 1. Marco normativo para la protección de las personas mayores<sup>2</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>3</sup>; y así también, resulta 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 posibilitem 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>4</sup>.

<sup>2</sup> El término personas mayores hace referencia a aquellas personas que tienen o superan los sesenta (60) años de edad.

<sup>3</sup> El artículo 17° del Protocolo de San Salvador establece que "[l]oda persona tiene derecho a protección especial durante su ancianidad. En tal cometido, los Estados partes se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular: 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".

<sup>4</sup> 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"*

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 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 los personas mayores basado en la edad, sin una justificación objetiva y razonable para realizar una diferenciación válida entre las personas, constituiría una discriminación<sup>5</sup>, cuyo efecto sería la exclusión de este grupo (personas mayores) sometido a diferenciación.<sup>6</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>7</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. De manera que, en líneas generales, resulta conforme con nuestro ordenamiento jurídico la adopción de normas internacionales que busquen resguardar los derechos de las personas mayores.

## **2. Derecho al trabajo decente, así como a la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo para las personas mayores**

De acuerdo a la OIT, "el trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral"<sup>8</sup>. Así también, Malva Espinoza menciona que dicho concepto implica diversos aspectos que hacen a la calidad y cantidad de empleos, pero también, y de manera fundamental, a las relaciones sociales y al tipo de sociedad y de desarrollo que se busca

<sup>5</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0048-2004-PI/TC, fundamento 81.

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 01875-2006-PA/TC, fundamento 12.

<sup>7</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>8</sup> Véase <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>



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"*

alcanzar.<sup>9</sup> De esta manera, dicho concepto engloba varias pretensiones del individuo con relación al trabajo, como resulta ser el contar con "oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno (...) e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres".<sup>10</sup>

Al respecto, tal como se ha indicado en el punto anterior, existe a nivel de la Constitución, leyes e instrumentos internacionales un deber estatal de fomentar un trabajo digno, es decir, un trabajo decente para las personas mayores.

Específicamente, en lo que concierne a un trabajo decente donde se garantice la igualdad de oportunidades y de trato, el artículo 26.1° de la Constitución señala que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

De acuerdo a lo indicado, estamos de acuerdo con el primer párrafo del artículo 18° de la Convención, el cual señala que "la persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad".

Por las mismas razones, y considerando que el Tribunal Constitucional proscribió "la discriminación", pero admite "la diferenciación"<sup>11</sup>; manifestamos nuestra conformidad con el segundo párrafo del artículo 18° de la Convención, el cual expresa que:

"Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales.  
El empleo o la ocupación debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades."

No obstante, en lo que respecta al aspecto de igual salario frente a iguales tareas y responsabilidades, consideramos que en el ordenamiento jurídico peruano existen disposiciones más garantistas que no sólo consagran el derecho a igual salario por trabajo igual, sino también el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor. Éste es el caso, por ejemplo, del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y del Convenio N° 100 de la OIT.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> ESPINOZA, Malva. Trabajo Decente y protección especial. Santiago de Chile: Oficina Internacional de Trabajo, 2003, p. 6.

<sup>10</sup> Véase <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

<sup>11</sup> En el fundamento 7 de la sentencia recaída en el expediente N° 02974-2010-PA/TC, el Tribunal Constitucional peruano ha distinguido entre "la diferenciación" y "la discriminación". Así, refiere que la primera de éstas, se encuentra amparada constitucionalmente siempre que el trato desigual esté fundado en causas objetivas y razonables; mientras que la segunda responde a un trato desigual que carece de fundamentación razonable, por lo que resulta intolerable para nuestro ordenamiento jurídico.

<sup>12</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



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



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"*

Por ello, recomendamos que se reformule dicha parte del segundo párrafo del artículo 18° de la Convención. A tal efecto, sugerimos la siguiente redacción:

**"(...)El empleo o la ocupación de la persona mayor antes o después de la jubilación deben contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades, así como frente a tareas de igual valor".**

Igualmente, estamos de acuerdo con el *quinto párrafo del artículo 18° de la Convención*, el cual señala que "los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona mayor".



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. Cabe indicar, además, que una regla así se encuentra conforme con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, el cual, a entender de dicho colegiado, 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>13</sup>

Por otra parte, manifestamos nuestra conformidad con el *tercer párrafo del artículo 18° de la Convención*, referido a que los Estados partes adoptarán medidas para promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado. No obstante, sería recomendable que, en relación a dicho texto, se cuente también con la opinión de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que tiene, entre sus funciones, el proponer y ejecutar políticas nacionales y sectoriales en materia de

---

todo los trabajadores: 1) 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. (...). Por su parte, El artículo 2.1° del Convenio OIT N° 100 señala que "[t]odo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible 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>13</sup> A mayor abundamiento, 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"*

empleo y autoempleo; formular lineamientos y normas, así como emitir opinión técnica en dicha materia.<sup>14</sup>

En relación al *séxto párrafo del artículo 18° de la Convención*, el cual dispone que "los Estados Parte alentarán el diseño de programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover el acceso de la persona mayor a mercados laborales más inclusivos", manifestamos nuestra conformidad. Sin embargo, sugerimos que dicho párrafo sea validado también por la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por cuanto esta última formula y ejecuta políticas de capacitación laboral, así como emite opinión técnica en dicha materia.<sup>15</sup>

### 3. Transición gradual del trabajo a la jubilación

*El cuarto párrafo del artículo 18° de la Convención* señala que "los Estados Parte promoverán programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación, para lo cual podrán contar con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados".



Ahora bien, sin perjuicio de la opinión que la Dirección de Seguridad Social pueda emitir en relación al referido párrafo,<sup>16</sup> entendemos que dicha *gradualidad* implicaría 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.

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>17</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.

<sup>14</sup> Véase los literales a), b) y j) del artículo 66° del ROF del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<sup>15</sup> Ello se desprende del artículo 75° del ROF del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<sup>16</sup> Véase el literal c) del artículo 51° del ROF del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<sup>17</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.



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"*

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 noventa (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 los trabajadores del hogar (Ley N° 27986) y de las pequeñas empresas (Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE) la CTS equivale a quince (15) días de remuneración por año de servicios, incluso en este último régimen existe un tope de noventa (90) remuneraciones diarias.<sup>18</sup>



En tal sentido, si bien resulta positiva una disposición internacional que fomente una transición gradual a la jubilación, recomendamos que en la evaluación sobre la suscripción de la Convención 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.

### III. CONCLUSIÓN

Conforme a lo indicado precedentemente, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo resulta competente para emitir opinión técnica respecto al artículo 18° de la Convención. En consecuencia, consideramos que en relación a dicho artículo es pertinente tener en cuenta lo siguiente:

En primer lugar, la normativa nacional reconoce el derecho a un trabajo digno o decente, así como a la igualdad de oportunidades y de trato en la relación laboral. En tal sentido, manifestamos nuestra conformidad con el primer, segundo y quinto párrafo del artículo 18° de la Convención. No obstante, sería recomendable que el segundo párrafo incorpore el reconocimiento del derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor, en adición al precepto referido a igual salario frente a iguales tareas.

<sup>18</sup> De acuerdo con el artículo 9° de la Ley N° 27986 "[l]a compensación por tiempo de servicios equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio". Asimismo, el artículo 50° del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE establece que "los 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"*

En segundo lugar, más allá de la finalidad positiva del tercer párrafo del artículo 18° de la Convención, en cuanto a la promoción del empleo para las personas mayores, recomendamos que dicho párrafo cuente con la opinión técnica de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo.

En tercer lugar, sin perjuicio del pronunciamiento de la Dirección de Seguridad Social, consideramos que, a fin de evaluar la adopción del cuarto párrafo del artículo 18° de la Convención debe tenerse en cuenta la situación actual del sistema de seguridad social en pensiones y el tratamiento diferenciado en relación al otorgamiento de la CTS.

Finalmente, manifestamos nuestra conformidad con el sexto párrafo del artículo 18° de la Convención; no obstante, sugerimos que dicho párrafo sea puesto a consideración de la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral, para que formule la opinión técnica correspondiente.

Atentamente,

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