

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**JUBILACIÓN FORZOSA: EL OCASO DEL DERECHO AL TRABAJO Y
LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

**AUTOR
AARON ARTURO NUÑEZ LOPEZ**

**ASESOR
ARMANDO RAFAEL PRIETO HORMAZA**

<https://orcid.org/0000-0003-3084-6149>

Chiclayo, 2022

**JUBILACIÓN FORZOSA: EL OCASO DEL DERECHO AL TRABAJO Y
LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD**

PRESENTADA POR:

AARON ARTURO NUÑEZ LOPEZ

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE

Katherinee del Pilar Alvarado Tapia Tello
SECRETARIO

Armando Rafael Prieto Hormaza
VOCAL

Dedicatoria

A mí por el esfuerzo, dedicación y paciencia en la elaboración de esta investigación.
A todas las personas adultas mayores que son dignos merecedores de una justa protección de sus derechos laborales.

Agradecimientos

A Dios, por su bondad infinita, por permitirme crecer en una familia virtuosa y llena de principios y valores, por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con una de mis metas.

A mis padres y abuelos por su inmenso amor, cariño, paciencia y apoyo incondicional a lo largo de mi carrera universitaria.

Índice

Resumen	5
Abstract	6
I. Introducción	7
II. Revisión de literatura	8
1. Antecedentes	8
2. Bases Teóricas Conceptuales	10
2.1. Apuntes sobre la configuración de la Jubilación Forzosa en el Perú	10
2.2. Regulación legal de los tipos de jubilación en España	12
2.3. Apuntes sobre el Derecho al Trabajo	15
2.4. Apuntes sobre el Derecho a la No discriminación por razón de Edad	17
III. Materiales y métodos	20
1. Diseño de Investigación	20
IV. Resultados y discusión	21
1. Alegato en contra de la regulación de la Jubilación Forzosa en el Perú	21
2. Argumentos para sostener que la Jubilación Forzosa es inconstitucional	23
3. Hacia la construcción de una nueva política de la jubilación forzosa	26
3.1. La eliminación de la edad de jubilación forzosa	28
3.2. La contratación parcial antes y después de la edad de jubilación forzosa	29
3.3. El teletrabajo después de la edad de jubilación forzosa	31
3.4. La reinserción laboral de los adultos mayores a través de una modalidad formativa laboral y la fiscalización de ésta	32
3.5. Beneficios tributarios para fomentar la contratación de los adultos mayores	34
V. Conclusiones	35
VI. Recomendaciones	35
VII. Referencias	37

Resumen

Nuestra Constitución de 1993 consagra al trabajo como un derecho y un deber y un medio para realización de la persona. Asimismo, señala que el Estado tiene el deber de diseñar y/o adoptar políticas de fomento al empleo. No obstante, la experiencia evidencia que las personas adultas mayores se topan con una barrera discriminatoria que no les permite continuar su ciclo laboral más allá de los setenta años. Esta barrera discriminatoria y limitativa de derechos es la Jubilación Forzosa.

En ese sentido, la presente investigación tiene como objetivo general diseñar una propuesta respecto a la jubilación forzosa que garantice los derechos fundamentales al trabajo y a la no discriminación por razón de edad, tomando como objeto de estudio la importancia de los derechos fundamentales mencionados, y se analiza de manera crítica la regulación de la jubilación forzosa y posteriormente se proponen propuestas de políticas que fomenten el empleo, tanto para el acceso como la continuidad laboral de las personas adultas mayores.

Palabras claves: Jubilación, Derecho al trabajo, Discriminación por edad

Abstract

Our 1993 Constitution consecrates work as a right and a duty and a means for the fulfillment of the person. It also states that the State has the duty to design and / or adopt policies to promote employment. However, experience shows that older adults run into a discriminatory barrier that does not allow them to continue their job cycle beyond seventy years of age. This discriminatory and limiting barrier of rights is Forced Retirement.

In this sense, the present research has the general objective of designing a proposal regarding forced retirement that guarantees the fundamental rights to work and non-discrimination based on age, taking as an object of study the importance of the fundamental rights, and is critically analyzes the regulation of forced retirement and subsequently proposes proposals for policies that promote employment, both for access and job continuity for older adults.

Keywords: Retirement, Right to work, Age Discrimination

I. Introducción

En nuestra legislación laboral, la jubilación forzosa resulta ser un tema muy importante por cuanto su aplicación ha llevado a la extinción de muchas relaciones laborales, afectando, por tanto, las condiciones económicas de los adultos mayores, específicamente por razones de edad, a partir de los setenta años.

Frente a ello, el Estado peruano no ha propuesto ni implementado una política de empleo que permita a los trabajadores continuar laborando después de cumplir la edad de jubilación forzosa, esto es 70 años en adelante, o la reinserción laboral de estos. Al contrario, la jubilación forzosa ha facilitado al empleador para dar por terminada la relación laboral por razón de edad sin la necesidad de realizar una evaluación de la capacidad psicosomática del trabajador. En otros términos, se sustenta en la presunción de ineptitud del trabajador una vez cumplido los 70 años, y a su vez el empleador considera que mantener vigente la relación laboral representa un riesgo para la salud y seguridad del trabajador y un costo empresarial.

Si nos enfocamos en el ámbito nacional, la situación de los adultos mayores es de total vulnerabilidad. La jubilación forzosa se convierte en una forma de discriminación por razón de edad y afecta el derecho al trabajo, por cuanto, restringe derechos por motivos de edad y no en la capacidad del trabajador, lo cual no es admisible a la luz de la Constitución peruana respecto al derecho a la no discriminación y el derecho al trabajo.

A ello se suma, la Ley N° 30490 Ley de la Persona Adulta Mayor en su numeral 5.1. del artículo 5, estipula “la persona adulta mayor es titular de derechos humanos y libertades fundamentales y ejerce, entre otros, el derecho a: b) La no discriminación por razones de edad y a no ser sujeto de imagen peyorativa; c) La igualdad de oportunidades; [...] h) Participar activamente en las esferas social, laboral, económica, cultural y política del país; [...] y k) Realizar labores o tareas acordes a su capacidad física o intelectual”.

Además, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en su Informe Técnico sobre la Situación de la Población Adulta Mayor (30/03/2022) expresa: los adultos mayores que están incluidos en la Población Económicamente Activa (PEA) representan el 56,2% mientras que no forman parte de la Población Económicamente Activa (NO PEA), representan el 43,8%”.

Asimismo, en el mencionado Informe Técnico, se aprecia que “el 35,3% de la población adulta mayor cuenta con un sistema de pensión y el 64,7% de la población adulta mayor no cuenta con un sistema de pensión”. Visto que el 35,3% de la población adulta mayor cuenta con un sistema de pensión, “en el cuarto trimestre de 2021, solo el 19,5% está afiliado a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), seguido por el 10,2% de afiliados/as a las Administradores de Fondo de Pensiones (AFP) y el 2,9% a la Cédula Viva”.

Bajo este contexto, se afirma que el trabajo es un medio básico para la realización de la persona, en este caso, los adultos mayores. Quienes tienen la intención de continuar laborando más allá de la edad de jubilación forzosa en su mismo empleo o en otro, a razón que cuenta con un elevado nivel de experiencia y tienen la necesidad de valerse por sí mismo.

Por esta razón, el planteamiento de nuestra investigación será: ¿De qué manera se garantizará el principio-derecho a la no discriminación por razón de edad y el derecho al trabajo de los adultos mayores frente a la regulación de la jubilación forzosa en el ordenamiento jurídico peruano?

En este orden de ideas, la hipótesis que se plantea es: Se garantizará los derechos fundamentales a la no discriminación por razón de edad y el derecho al trabajo si se implementa: i) la eliminación de la edad de jubilación forzosa; ii) la contratación parcial una vez alcanzada la edad de jubilación forzosa; iii) el teletrabajo después de la edad de jubilación forzosa; iv) la reinserción laboral de los adultos mayores a través de una modalidad formativa laboral y la fiscalización de la misma; y v) beneficios tributarios para fomentar la contratación de los adultos mayores.

Para tales efectos, se ha establecido como objetivo general: formular propuestas de política de empleo respecto a la jubilación forzosa que garantice los derechos fundamentales al trabajo y la no discriminación por razón de edad. Para lograr el objetivo general, se han establecido dos objetivos específicos. En efecto, el primero consiste en criticar la regulación de la jubilación forzosa en el Perú y a su afectación sobre el Derecho al Trabajo y el Derecho a la No Discriminación por razón de edad. El segundo, por el contrario, consiste en desarrollar las propuestas de política de empleo mencionados en el párrafo precedente.

Por lo tanto, la presente investigación tiene como finalidad diseñar propuestas de política de empleo a fin de prevenir y evitar la extinción de las relaciones laborales solo por la edad de jubilación forzosa. Esta institución jurídica es inconstitucional porque lo único que pretende es consagrar legalmente la discriminación por razón de edad en las relaciones laborales. Precisamente por ello, se consideran violatorios a la dignidad humana y a los derechos fundamentales del adulto mayor, y es necesario frenar la aplicación de esta institución, *ergo*, permitiendo a los adultos mayores continuar su ciclo de vida o reinsertándolos a un puesto de trabajo digno, logrando que se sientan útiles y a su vez aprovechar los conocimientos y las experiencias de ellos.

II. Revisión de literatura

En este acápite se abordarán los antecedentes de la investigación y las bases teóricas con la finalidad de dar a conocer las diversas referencias pertinentes que fueron consideradas para nuestro problema de investigación.

1. Antecedentes

- Paitán, J. (2018). La vuelta al empleo tras la jubilación: ¿Es la pensión de jubilación una causal de extinción de la relación laboral? (Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio Tesis PUCP

El autor de esta tesis analiza si es posible compatibilizar el trabajo y la pensión de jubilación en el Perú, puesto que, en la legislación española existen tres modalidades de jubilación (activa, flexible y parcial) que permiten al trabajador seguir laborando una vez alcanzada la edad de jubilación forzosa y a su vez percibir un porcentaje de la pensión de jubilación. Para tales efectos, analiza los dos sistemas previsionales que existen en la legislación peruana, los cuales son: Sistema Privado de Pensiones y el Sistema Nacional de Pensiones, a cargo de las AFP y ONP respectivamente.

Según el autor, en el régimen previsional privado es legalmente posible percibir pensión de jubilación y seguir laborando o reinsertarse, sin que cese la actividad primigenia. Dicha flexibilidad es habilitada por el artículo 87 del Título V del Compendio de Normas Reglamentarias del SPP, lo cual vendría a reflejar un supuesto de jubilación activa, flexible y/o

parcial. En el régimen previsional, por el contrario, no existe la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo. Empero, el individuo puede regresar a su puesto de trabajo o desempeñar cualquier otra actividad, y a su vez percibir pensión de jubilación, condicionado a que ambos conceptos no superen el 50% de la UIT vigente. Esto reflejaría un supuesto de jubilación activa; en caso de pasar este baremo legal, deberá optar por una remuneración por servicios profesionales o una pensión otorgada por el SNP.

En relación a la presente investigación, resulta de interés conocer las modalidades del sistema de jubilación de la legislación española (jubilación activa, jubilación flexible y jubilación parcial), porque permiten compatibilizar y flexibilizar la percepción de la pensión de jubilación (sea total o parcial) con un trabajo. Tomando en cuenta el aporte del autor, constituye una clara muestra de la compatibilización del trabajo y la pensión de jubilación que permiten salvaguardar derechos fundamentales del trabajador, ya que la propuesta de contratación parcial voluntaria de los trabajadores jubilados podría diseñarse bajo alguna de las modalidades de jubilación que regula la legislación española.

- Neves, J. (2008). La edad como causal de extinción o de restricción de la relación laboral en nuestro ordenamiento. *Ius et Veritas*, 18 (37), 104-110

El autor desarrolla un análisis doctrinario crítico de la “jubilación obligatoria y automática”, regulada en la legislación peruana, y especialmente a la edad de la jubilación obligatoria. En su investigación el autor se refiere a los criterios que justifican la jubilación forzosa por edad establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia 16/10/2007 recaída en el asunto C-441/05, seguido entre Feliz Palacios de la Villa y Cortefiel Servicios S.A.) Asimismo, sostiene que en el mundo exterior no se reclama que la plaza desocupada por el jubilado forzosamente sea ocupada por otro que tenga la condición de desempleado.

En relación a la presente investigación resulta de intereses conocer cómo se encuentra regulada la jubilación forzosa por edad en la legislación peruana. Asimismo, resulta de interés conocer las condiciones y/o presupuestos que se deben cumplir para que dicha figura jurídica sea compatible con la Constitución.

- Carrillo, M. (1999). La jubilación obligatoria como causa de extinción del contrato de trabajo. *Revista de la Academia de la Magistratura* N°2, 83-104.

El autor desarrolla una comparación dogmática de la jubilación forzosa regulada en la legislación peruana con la legislación española. Además, expone los requisitos establecidos por el Tribunal Constitucional Español (Sentencia 22/1981) para que la jubilación forzosa sea considerada como una política de reparto como tal, y compatible con la Constitución. Asimismo, critica la regulación de la jubilación forzada y forzosa que se encuentra en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En relación a la presente investigación resulta de interés conocer cómo se encuentra regulada la jubilación forzosa en la legislación peruana, así como sus deficiencias. Asimismo, es importante conocer los requisitos establecidos por el Tribunal Constitucional Español para que la jubilación forzosa sea considerada como una política de reparto.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). Informe Técnico - Situación de la Población Adulta Mayor (Trimestre Abril, Mayo y Junio).

Este documento contiene datos estadísticos de los meses abril-mayo-junio del 2021, en torno a la situación de la población adulta mayor. Dicho informe sirve como apoyo para el desarrollo de la presente investigación y de esta manera examinar la situación de la persona adulta mayor en la actividad económica.

- Organización de las Naciones Unidas. (2002). Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento.

El informe contiene normas y recomendaciones en torno al envejecimiento, todo ello para que el aparato estatal fomente políticas en favor de los adultos mayores. Dicho informe nos servirá de apoyo para el desarrollo de la presente investigación, específicamente en el segundo objetivo.

- Organización de las Naciones Unidas. (1982). Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento.

El documento contiene proyecciones demográficas para el año 2050 y a su vez recomendaciones sobre seguridad de ingreso y empleo para las personas de edad. El mencionado documento sirve como soporte para la presente investigación porque permitirá el desarrollo del segundo objetivo específico.

2. Bases Teóricas Conceptuales

En este acápite se analizará la figura jurídica de la Jubilación Forzosa en la legislación peruana, así como los tipos de jubilación reguladas en España; y, finalmente, se realizará un recuento dogmático de los derechos constitucionales a la no discriminación por razón de edad y al trabajo.

2.1. Apuntes sobre la configuración de la Jubilación Forzosa en el Perú

En nuestro ordenamiento jurídico laboral se regulan tres tipos de jubilación: voluntaria, intermedia y obligatoria.

La jubilación voluntaria también es conocida como jubilación facultativa, por cuanto es el trabajador quien decide acogerse a la jubilación, siempre que cumpla los requisitos para poder gozarla.

La jubilación intermedia, según Carrillo (1999) también denominada “jubilación forzada permite al empleador decidir el cese obligatorio del trabajador con derecho a jubilare, siempre que asuma el pago de un complemento de la pensión que a este le corresponde (p.90)”. Se encuentra regulada en los dos primeros párrafos del artículo 21° del D.S. N° 003-97-TR. En virtud de esta norma, se podrá forzar al trabajador a jubilarse si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre la pensión y el 80% de la última remuneración, previa comunicación por escrito al trabajador.

La jubilación forzosa se encuentra regulada en el tercer párrafo del artículo 21 del D.S. N° 003-97-TR que expresa: “la jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario”.

Asimismo, el artículo 30 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo condiciona la aplicación de la jubilación obligatoria y automática, exigiendo que el trabajador tenga derecho a pensión, independientemente del trámite administrativo que se siga para la percepción de esta.

Sobre esto, Sastre (citado por Carrillo, 1999) sostiene que la jubilación forzosa opera por mandato legal, no por decisión del empleador ni el trabajador, produciéndose una causa - efecto entre la edad preestablecida por el legislador y el fin de la relación laboral.

Así pues, “la intención de esta forma de jubilación es permitir al empleador la extinción de la relación laboral sin la necesidad de hacer un examen de capacidad del trabajador, basándose en una presunción de ineptitud del adulto mayor” (Rodríguez y Quispe, 2009, p.33).

Por otra parte, el Tribunal Constitucional Español mediante sentencia N° 22/1981, cuestión de inconstitucionalidad N° 223/1981 de fecha 02 de julio de 1981, expresa:

Que algunas actividades exigen condiciones físicas o intelectuales que el transcurso del tiempo puede menoscabar, por lo que en estos casos puede presumirse razonablemente que esta disminución de facultades resulta ya patente a una edad determinada y sobre esta base establecer la extinción de la relación laboral.

Pero, dadas las distintas aptitudes requeridas en las diversas actividades laborales, lo que ya no es razonable es presumir esa ineptitud con carácter general y a una misma edad para todos los trabajadores, cualquiera que sea el sector económico en que se hallen integrados y el tipo de actividad que dentro de él desarrollen. Y aún más difícil resulta alegar esa ineptitud para justificar una limitación al derecho al trabajo si se tiene en cuenta que se presume no todos los ciudadanos que alcanzan una edad determinada sino solo algunos trabajadores. (Fundamento 5)

Asimismo, el citado Tribunal en su misma sentencia expresa que para que la jubilación forzosa sea conforme a la Constitución, debe cumplir con dos requisitos: i) la no amortización del puesto de trabajo del jubilado forzosamente; y ii) que este reúna los requisitos para acceder al Sistema de Seguridad Social. Si de no cumplirse con los requisitos, el precepto legal que imponga la jubilación forzosa sería inconstitucional.

Respecto a la oportunidad en que debe operar la jubilación forzosa, Dolorier (2010) considera que la jubilación forzosa por edad debe producirse automáticamente cuando el trabajador cumpla setenta años; caso contrario, el empleador no podrá ejercer dicha potestad resolutoria.

Sobre la excepción “salvo pacto en contrario”, Blancas (citado en Ríos, 2010) manifiesta que “puede provenir del convenio individual como de la convención colectiva de trabajo o del acuerdo tácito entre las partes, en la medida que el empleador no haga efectivo el cese del trabajador” (p.256).

Y en cuanto a la oportunidad del pacto en contrario, Neves (2008) sostiene que el acuerdo debe celebrarse antes de la edad fijada por la norma, caso contrario, el empleador puede concluir automáticamente la relación laboral cuando el trabajador cumpla los setenta años. Empero, de seguir la relación laboral vigente después de los setenta años, el empleador no podrá usar la causal de jubilación forzosa, puesto que el precepto legal lo habilita al llegar a dicha edad y no a partir de ella.

Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia adopta una postura contraria, pues en la Casación Laboral N° 4542-2017-Del Santa (27/07/2018) ha establecido:

Si bien es cierto, el artículo 21 de la LPCL hace referencia a la posibilidad de celebrarse un pacto en contrario, (que puede ser expreso o tácito), para que el trabajador que cumplió setenta (70) años continúe su vínculo laboral; sin embargo, la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo no puede estar supeditado a la comisión de falta grave, pues sostener lo contrario significaría que el trabajador preste servicio en forma indefinida, lo que contraviene lo estipulado en el artículo 1352 del Código Civil de aplicación supletoria. (Considerando Sexto).

Si el trabajador permanece en el trabajo más allá de los setenta (70) años, el empleador mantiene la facultad de comunicarle la extinción del vínculo laboral, sin derecho a la indemnización por la extinción o conclusión de su actividad laboral por razón de edad, pues la voluntad presunta del legislador es la protección del trabajador, estableciendo un límite al ciclo laboral, favoreciendo su jubilación. (Considerando Octavo).

En relación con la formalidad, según el código civil, puede ser expreso o tácito. El citado autor sostiene que el acuerdo debería ser por escrito donde se refleje la voluntad de las partes, puesto que un acuerdo verbal puede ser válido siempre que se cuente con los medios para probarla. El pacto tácito, por el contrario, se infiere de la conducta de las partes.

Por último, Neves hace referencia a la duración, la cual podría ser indeterminado o determinado. El primero se da cuando el empleador no podrá extinguir la relación laboral por la causal de jubilación forzosa. En cambio, en la segunda la terminación automática del vínculo laboral se aplazaría para la fecha pactada.

2.2.Regulación legal de los tipos de jubilación en España

El Estatuto de Trabajadores considera a la jubilación como causal de extinción del contrato de trabajo, regulada en el numeral 49.6 del artículo 49° que estipula: “el contrato de trabajo se extinguirá [...] por jubilación del trabajador”. Asimismo, la Quinta Disposición Adicional del mismo cuerpo legal estableció como edad máxima la de 69 años y la libertad de pactar por convenio colectivo las edades de jubilación.

2.2.1. Jubilación Activa

La jubilación activa, conforme a la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 5/2013, expresa:

La compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena para favorecer el alargamiento de vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de estos trabajadores. [...] Se permite así que aquellos trabajadores que han accedido la jubilación al alcanzar la edad legal, y que cuentan con largas carreras de cotización, puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo parcial con el cobro del 50% de la pensión, con unas obligaciones de cotización social limitadas.

Asimismo, el mismo Real Decreto en el artículo 2º expresa los siguientes requisitos:

[...]El disfrute de la pensión, en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, en los siguientes términos:

- a) El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- b) El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por 100.
- c) El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

En efecto, este tipo de jubilación “consiste en compatibilizar el percibo del 50% del importe de la pensión de jubilación con la realización de un trabajo por cuenta ajena o de una actividad por cuenta propia” (Laraña, 2014, p.1). *Ergo*, es la compatibilización de la jubilación y la actividad laboral. Pues, esta modalidad de jubilación “resulta novedosa en tanto que permite el inicio de una nueva actividad como de mantener la relación laboral que tenía con su empresa, sin cese del trabajador, ni suspensión de la pensión, únicamente una reducción en la cuantía” (Ortiz, 2018, p.25).

2.2.2. Jubilación Flexible

La jubilación flexible, conforme el Real Decreto núm. 1132/2002 en el artículo 5º, es entendida como:

La derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada a que se refiere el artículo 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la consecuente minoración de aquella en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada, de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos señalados en el apartado 1 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores antes mencionada.

Bajo este contexto, la jubilación flexible hace referencia “al régimen jurídico de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo, en el sentido de que se trata de una pensión ya reconocida y obtenida, cuando posteriormente se accede a un trabajo a tiempo parcial” (Paitán, 2018, p.37).

2.2.3. Jubilación Parcial

La jubilación parcial está regulada en el artículo 166º de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo núm. 1/1994, de la siguiente manera:

Artículo 166. Jubilación parcial. – 1. Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo a la exigida, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el numeral 4 del artículo 4 de la ley núm. 10/1994, de 19 mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

El disfrute de la pensión de jubilación parcial será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial, hasta el cumplimiento de la edad establecida con carácter general para causar derecho a la pensión de jubilación.

Además, también podemos encontrar regulada la jubilación parcial en el Real Decreto Legislativo núm. 8/2015 (30.10.2015), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de la siguiente manera:

Artículo 215. Jubilación parcial. – 1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de 25 por ciento y un máximo de 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo [...].

Asimismo, en el mismo Real Decreto Legislativo 8/2015 en el numeral 2 del artículo 215° expresa los siguientes requisitos para la aplicación de la jubilación parcial:

[...] Los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- b) Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- d) Acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el periodo de cotización exigido será de veinticinco años.

- e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a).

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a). En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizaran por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

Por tanto, Laborda (s.f.) sostiene que este tipo de jubilación opera a partir de los sesenta años y consiste en reducir la jornada de trabajo, con prescindencia si se encuentra o no vinculado a un contrato de relevo, a su vez percibirá una pensión de jubilación por la otra parte que atañe al resto de su jornada laboral.

2.3.Apuntes sobre el Derecho al Trabajo

Según Cabanellas (2003), el trabajo “es el esfuerzo humano, físico o intelectual aplicada a la obtención o producción de la riqueza”. Así fue como el artículo 42° de la Constitución de 1979 lo prescribió: “El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social [...]”.

Posteriormente, la Constitución de 1993 elimina la referencia al trabajo como fuente principal de la riqueza, pasando a regular en su artículo 22° que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de la realización de la persona”. Sobre el particular, nuestro Tribunal Constitucional peruano en el Expediente N° 008-2005-AI/TC (12.08.2005) definió el trabajo de la siguiente manera:

La aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación. (Fundamento jurídico 18)

Concibiéndose de esta manera al trabajo como un deber y un derecho. Sobre el primero, Rubio (1999) sostiene:

El trabajo es también un deber, en primer lugar, porque el individuo debe desarrollar y obtener lo necesario para vivir por sí mismo, en la medida que le sea posible. Pero, en

segundo lugar, el trabajo es un deber porque la sociedad en su conjunto depende del trabajo de todos para poder sobrevivir primero, y progresar después. Una sociedad en la que nadie trabaja está condenada a morir. (p.201)

El trabajo como derecho, según Cuba (2017) “no es más que el señala en sus prerrogativas que toda persona tiene derecho a un trabajo lícito, libremente escogido, a realizarse en condiciones dignas y justas. Es intrínseco a la condición humana” (p.30).

Por último, nuestro Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC (11.07.2002), señaló que el derecho al trabajo está compuesto por dos elementos: el primero, supone que el Estado adopte una política que permita que la población pueda acceder a un puesto de trabajo y; el segundo, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

2.3.1. Derecho al Acceso al Empleo

El Derecho al acceso al empleo está regulado en el artículo 23° de la Constitución Política: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado [...]. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas públicas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo [...].

La disposición precedente debe ser interpretada conforme el artículo 58 de la Constitución, referido al Régimen de Economía Social de Mercado, que prescribe: “bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura”. Asimismo, con la Undécima Disposición Final y Transitoria de la Constitución de 1993, que estipula: “las disposiciones de la Constitución que exijan nuevos o mayores gastos públicos se aplican progresivamente”.

De la lectura de las disposiciones citadas líneas *supra*, Castillo (2004) advierte que “el Estado no se compromete a otorgar a las personas un concreto puesto de trabajo. A lo que se compromete es plantear y ejecutar políticas dirigidas a promover la creación de puestos de trabajo” (p.7). A su vez, el Estado promueve la educación para el trabajo; es decir, “a la preparación producto de la relación de trabajo, aquella comprende además los contratos de aprendizaje y prácticas que son de naturaleza educativa y no laboral e inclusive la capacitación del empleador” (Carrillo, 2001, p.61).

Desde otra perspectiva, Neves (2001) sostiene que el derecho al trabajo debe procurar un empleo pudiendo ser genérico y específico. El primero hace referencia a la obligación que tiene el Estado de llevar a cabo políticas que fomenten la generación de empleos, lo cual no consiste que individuo tenga derecho a ocupar un puesto de trabajo. El específico hace alusión al supuesto en que el trabajador postula a una convocatoria de trabajo y resulta seleccionado, en este caso tendrá derecho de ocupar un puesto de trabajo. No obstante, hay que distinguir si es concurso público o interno, si es público estamos ante el ejercicio del derecho al trabajo en su faceta de acceso; y será interno cuando la convocatoria está destinada solo para trabajadores de una determinada empresa, por lo cual estaremos frente al derecho a la promoción en el empleo.

2.3.2. Derecho a la Estabilidad Laboral

Anteriormente se encontraba regulada de forma expresa en el artículo 48° de la Constitución de 1979 que prescribía: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El

trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

Posteriormente, a causa del autogolpe de Estado de 1992 propiciado por el exmandatario Alberto Fujimori, se instauró la Constitución de 1993 que reconocía a la estabilidad laboral de manera implícita en el artículo 27°, que a la letra dice: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

La Estabilidad Laboral, según Pasco (citado en Ferro, 2012), es “la garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no sobrevenga causa legalmente justificada para su extinción” (p.474). Se clasifica en estabilidad de entrada y de salida.

La estabilidad laboral de entrada, según Oscar Ermida (citado en Toyama, 2020), opera desde el inicio hasta el fin del ciclo laboral como garantía jurídica a favor del trabajador, dicha garantía se obtiene después de superar el periodo de prueba de 3 meses, a excepción de los trabajadores de confianza y de dirección que tienen como periodo de prueba 6 y 12 meses respectivamente.

De igual manera, Ferro (2019) sostiene que la estabilidad laboral de entrada otorga protección al trabajador una vez superado el periodo de prueba, y la estabilidad laboral de salida otorga protección al momento de la extinción de la relación laboral, especialmente frente al despido.

La estabilidad laboral de salida, por el contrario, se encuentra regulada expresamente en el artículo 27 de la Constitución. Al respecto, Villavicencio (2013) señala que “se ubica en el momento final de la relación laboral, implica la permanencia del vínculo laboral salvo que se produzca una causa justa que permita terminarlo, de allí que tenga como consecuencia la prohibición del despido arbitrario o injustificado” (p.319).

Este tipo de estabilidad se subclasifica por sus efectos en absoluta o relativa. Por la primera, Dolorier (citado en Gutiérrez, 2006, pp.560-561) sostiene que cuando el despido es injustificado, el trabajador tendrá que ser repuesto a su puesto de trabajo. En cambio, en la segunda el trabajador tiene derecho a solicitar una indemnización al empleador en casos de despidos arbitrarios.

La estabilidad relativa puede desglosarse en propia o impropia. Al respecto, Oscar Ermida (citado en Toyama, 2020) sostiene que la estabilidad relativa será propia, cuando a pesar de que el juez declare nulo el despido, pero sin reposición efectiva y otorga indemnización a favor del trabajador a cargo del empleador, este no tiene la obligación de reponerlo a su puesto de trabajo. Mientras que la estabilidad laboral relativa será impropia cuando la única manera de proteger al trabajador sea a través de una indemnización que estará a cargo del empleador.

2.4. Apuntes sobre el Derecho a la No discriminación por razón de Edad

Discriminar, según la RAE, significa “seleccionar excluyendo”, dar un “trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”.

La discriminación esta proscrita por el artículo 2° de la Constitución Política, que señala: “nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. Por tanto, el Derecho a la no discriminación constituye un derecho fundamental reconocido por nuestra Constitución.

Bringas (2013) sostiene que “el principio de no discriminación o igualdad es una de las piezas esenciales de toda sociedad. En virtud de este principio, las personas tienen derecho a no sufrir un trato arbitrario por razones ideológicas, políticas, raciales, religiosas, etc.” (p.207).

Gutiérrez y Sosa (citado en Gutiérrez, 2006) coinciden con Ubillos y Rey Martínez, que “la noción de discriminación va más allá y se refiere a una agravada distinción, manifiestamente contraria a la dignidad de las personas, que inclusive implica una negación de su condición humana” (pp.56-57).

Para la configuración de la discriminación en materia laboral, Usme Perrea & Mantilla Rojas (citado en Bravo, comunicación personal, s.f.), sostienen que existen tres elementos:

El primero, un elemento fáctico que se traduce en la existencia de una conducta de acción y omisión de distinción, exclusión o preferencia; segundo, un motivo en el que se funda la distinción, preferencia o discriminación, y tercero, la objetividad material y concreta de la conducta discriminatoria con la cual se vulnera anula o altera la igualdad de trato y oportunidades.

2.4.1. Tipos de discriminación

La Oficina Internacional de Trabajo (2007) sostiene que la discriminación puede ser directa o indirecta, estructural y múltiple.

Por discriminación directa, la Oficina Internacional de Trabajo (2007) sostiene que esta se configura:

Cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer a estas a un colectivo específico. Entre las formas de discriminación directa figuran los anuncios de empleo en los que se excluye la candidatura de las personas mayores de una edad determinada, o la imposición por los departamentos de recursos humanos de pruebas de embarazo periódicas con el fin de no contratar a las candidatas embarazadas o incluso de despedir a las empleadas que están en ese estado. (p. 9)

Por discriminación indirecta, la Oficina Internacional de Trabajo (2007) sostiene que esta se configura:

Cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos desproporcionados en uno más colectivos determinables, y ello sin justificación alguna. Así, por ejemplo, la organización de cursos de formación fuera de las horas de trabajo durante los fines de semana o en horas tardías puede traducirse en la exclusión de aquellos trabajadores que pudieran interesarse en asistir, pero no podrán hacerlo por deber atender sus responsabilidades familiares, exclusión que comprometerá sus perspectivas de carrera. También puede considerarse en este tipo de discriminación, el trato diferenciado de algunas categorías específicas de trabajadores traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones. (pp. 9-10)

Por discriminación estructural, la Oficina Internacional de Trabajo (2007) la define como:

Aquella que es inherente al ordenamiento social, a las estructuras institucionales y a los mecanismos jurídicos, o que se ha institucionalizado en todos esos ámbitos, y que refleja y reproduce prácticas y resultados discriminatorios. Puede tratarse, por ejemplo, de

condiciones diferenciadas o inferiores de formación por las minorías étnicas, o de trabas a la educación, el transporte y otros servicios en los vecindarios o guetos donde hay mayor concentración de minorías étnicas e inmigrantes. (p.10)

Por discriminación múltiple, la Oficina Internacional de Trabajo (2012) ha dicho:

La práctica ha puesto de manifiesto que algunos motivos de discriminación en el contexto del empleo y la ocupación no siempre resultan evidentes en razón de características externas distintivas, y que muchas personas pueden ser objeto de discriminación por más de un motivo. (p.334)

Empero, la doctrina peruana ha reconocido dos tipos de discriminación, la directa e indirecta. Al respecto, Gonzáles y Jiménez (2006) nos dicen:

La discriminación directa se produce sin justificación, en forma arbitraria, carente de causa objetiva y razonable, y la discriminación indirecta, se configura cuando las medidas adoptadas y/o aplicadas por igual sobre el colectivo causan un impacto adverso sobre un grupo determinado. (p.248)

Asimismo, nuestro Tribunal Constitucional no es ajeno a su tratamiento. En el Expediente N° 008-20005-PI/TC (12.08.2005), sostiene que el acto discriminatorio en materia laboral puede ser:

Por acción directa: la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad. Tal el caso de la negación de acceso al empleo derivada de la opción política o sexual del postulante, por la concesión de mayores beneficios a unos trabajadores sobre otros, por su mera condición de no afiliados a una organización sindical, el despido por el solo hecho del ejercicio de actividades sindicales, etc.

Por acción indirecta: la conducta del empleador forja una distinción basada en una discriminación antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores. Tal el caso, por ejemplo, de las reglas de evaluación laboral sobre la base de exigencia de conocimientos no vinculados con la actividad laboral del o los trabajadores. (Fundamento jurídico 23)

2.4.2. Discriminación por razón de edad

La Discriminación por razón de Edad, según Sotomarino (2014) “se pone en evidencia cuando se niega o se restringe derechos basados en la edad de una persona y no en sus competencias o aptitudes o su propia condición y dignidad de ser humano” (p.199).

La discriminación por edad en las relaciones laborales, según Sar (2014) puede manifestarse en el acceso, en la conservación y el cese de la relación laboral.

En *primer lugar*, la discriminación por razón de edad en el acceso al empleo se presenta en dos ámbitos: en los jóvenes y personas mayores de edad. Los primeros suelen tener dificultades al acceder al mercado laboral por falta de experiencia o capacitación. Las personas mayores de edad también se enfrentan a dificultades al acceder a un puesto de trabajo, por cuanto se fija un tope máximo de edad.

En *segundo lugar*, la discriminación por edad en la conservación del empleo se manifiesta cuando las empresas evalúan en base de la edad, de modo prejuicioso y arbitrario, que los trabajadores antiguos, a diferencia de los jóvenes, resultan más onerosos y menos flexibles.

Por *último*, la discriminación por edad en el cese de la relación laboral se da cuando el empleador extingue la relación laboral por razones de edad del trabajador y no por criterios objetivos relacionados con la conducta y capacidad del trabajador.

En el plano internacional, tenemos el Convenio N° 111 de la OIT, ratificado por el Perú, en su artículo 1°, expresa que el termino de *discriminación* comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Sobre el particular, Bronstein (citado en Bravo, comunicación personal, s.f.) ha dicho:

La discriminación por motivo de edad no está prohibida de manera expresa en el Convenio N° 111 de la OIT, adoptado en 1958, razón por la cual se ha clasificado en la categoría de derechos humanos no específicos, es decir, aquellos derechos que tratan de proteger a los trabajadores en su calidad de seres humanos.

Finalmente, la Recomendación N° 162 de la OIT ha establecido en su artículo 3° que todo Estado miembro de la OIT “implante una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades de trato para los trabajadores, cualquiera fuere su edad” de forma tal que se logre “impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad en materia de empleo y de ocupación”. Asimismo, en el literal a) del artículo 21 establece que los Estados miembros 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 efectúa voluntariamente”.

III. Materiales y métodos

1. Diseño de Investigación

La presente investigación es cualitativa, de tipo documental. Como parte de su desarrollo, se ha seguido un diseño de investigación bibliográfica. Se ha utilizado el método analítico para hacer una descomposición del objeto de estudio en sus elementos constitutivos, los cuales versan sobre la Jubilación Forzosa y los Derechos Constitucionales al Trabajo y la No Discriminación por Razón de Edad; y la técnica del fichaje (fichas textuales, de resumen y bibliográficas) para sistematizar el fundamento teórico de la investigación.

El procedimiento utilizado involucra la observación, descripción y redacción de la realidad problemática, planteamiento del problema, y objetivos (general y específicos), propuesta de la hipótesis, recopilación y selección de documentos afines al trabajo de investigación sobre el que se ha realizado una exhaustiva, sistemática y rigurosa revisión. Finalmente, se ha realizado

una lectura analítica aplicando la técnica del fichaje para la redacción del informe final con las conclusiones.

IV. Resultados y discusión

En este acápite se abordará la crítica de la actual regulación de la jubilación forzosa en el Perú y su afectación del Derecho al Trabajo y el Derecho a la No Discriminación por razón de Edad. Posteriormente, se desarrollará algunas propuestas políticas de empleo, a nuestro juicio, que garantizará la supremacía y vigencia de los derechos constitucionales en mención.

1. Alegato en contra de la regulación de la Jubilación Forzosa en el Perú

La jubilación es entendida como el derecho al descanso del trabajador una vez extinguido su relación laboral, pasando a percibir una pensión. Al respecto, cuestionamos si la jubilación se equipara a una pensión, de ser el caso, la pensión sería una causa de extinción de la relación laboral. Antes de responder a esta cuestión, se debe delimitar conceptualmente cada término.

La pensión es una prestación dineraria de carácter periódico, temporal o vitalicio otorgado en favor del afiliado, quien se ha hecho merecedor de acuerdo con el régimen previsional que se encuentre afiliado. Dicha pensión puede ser de invalidez, sobrevivencia, capital de defunción (o sepelio). La jubilación, por el contrario, es el derecho que da origen a la percepción de la pensión. Por tanto, la jubilación es el efecto de retirarse de la vida laboral y el pago de una contraprestación, esto es, pensión. En consecuencia, se descarta la jubilación forzosa se equipare a la pensión, pues esta es consecuencia de la primera.

El Decreto Supremo N° 0003-97-TR en el artículo 4° expresa: “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Por ende, se concibe al contrato de trabajo como toda relación jurídica sinalagmática por el cual el trabajador presta servicios para el empleador, bajo subordinación de éste, quien, a su vez, está en la obligación de pagar una remuneración. El contrato laboral goza de una presunción de estabilidad laboral al inicio y al final de la relación laboral. Por tanto, al gozar de estabilidad laboral de salida el trabajador no podrá ser despedido salvo por justa causa.

En ese mismo cuerpo legal la jubilación forzosa está regulada como causal de extinción de la relación laboral, expresa y específicamente en el inciso f) del artículo 16° del D.S. N° 003-97-TR.

En función de dicha disposición conviene preguntarse si nos encontramos ante una jubilación forzosa como tal, o ante un retiro forzoso por edad. En cualquiera de los casos, el punto de partida es el trabajador, parte más débil de la relación laboral, cuyos derechos no pueden ser limitados ni desconocidos, más aún que en ambos casos, el efecto es el mismo, buscan extinguir la relación laboral.

No obstante, existe una diferencia sustancial entre ambas figuras jurídicas. En efecto, la jubilación forzosa exige para su configuración que el trabajador reúna los requisitos para acceder a una pensión. La causal de retiro forzoso, por el contrario, opera como límite para la estabilidad laboral, la cual se concreta exclusivamente una vez llegada a la edad prefijada por la ley.

Otro rasgo de diferenciación es el ámbito de aplicación. Si bien es cierto la jubilación forzosa opera en el régimen de la actividad privada y en el régimen laboral del empleo público. El retiro forzoso por edad encuentra su aplicación en el ámbito público. A modo de ejemplo, tenemos las siguientes normativas:

TABLA N° 01

RETIRO FORZOSO POR EDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

BASE LEGAL	ARTÍCULO	CONTENIDO
Ley N°30057 Ley del Servicio Civil	49^a	<p>“Son causales de término del Servicio Civil las siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>e) Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años, exceptuando a aquellos funcionarios públicos de órganos colegiados cuya función es de asistencia temporal y perciben dieta”.</p>
Decreto Legislativo N° 276	35^a	<p>“Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:</p> <p>a) Límite de setenta años de edad;</p> <p>[...]</p>
Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial	53^a	<p>“El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:</p> <p>[...]</p> <p>d) Por límite de edad, al cumplir 65 años”.</p>

Fuente: Elaboración Propia

Hecha esta salvedad, se advierte además que la jubilación forzosa se basa en una presunción de ineptitud. Empero, al hablar de “ineptitud”, según la Real Academia Española se refiere a la “inhabilidad, falta de aptitud o capacidad”. Por ello, debe entenderse la presunción de ineptitud como falta de capacidad del trabajador para realizar adecuadamente una actividad, función o trabajo. *Ergo*, es una causal de despido relacionada con la capacidad del trabajador, la cual ya se encuentra regulada y la carga de la prueba le corresponde al empleador.

Dicho esto, la presunción de ineptitud no puede ser considerada como sustento de la jubilación forzosa, ello supondría la desnaturalización de esta figura jurídica. Sin perjuicio de ello, es totalmente factible que la falta de capacidad del trabajador se refleje en determinadas edades, las cuales pueden coincidir con la edad de jubilación forzosa.

Por otro lado, se cuestiona el criterio adoptado por la Corte Suprema al sostener que el empleador puede dar por concluido la relación laboral por la causal de jubilación forzosa después de cumplido los 70 años. En otras palabras, en el supuesto que el trabajador tenga más

de 70 años el empleador puede aplicar la causal de jubilación forzosa, pues sostener lo contrario vulneraría el artículo 1365 del Código Civil, permitiendo al trabajador prestar servicios indefinidamente. Agrega, que el legislador busca proteger al trabajador estableciendo un límite al ciclo de vida laboral.

Sobre el particular, asumir la postura de la Corte Suprema significaría contradecir las bases en las que se asienta el Derecho del Trabajo, y a su vez, desconocer el contenido fundamental del principio protector del derecho laboral, esto es el equilibrio de las desigualdades entre empleador y trabajador. Y peor aún, realizar una interpretación a favor del empleador va más allá del espíritu de las leyes laborales, lo cual es inaceptable. Asimismo, la Corte Suprema no ha tomado en cuenta el principio de especialidad, el cual consiste que una norma excluye al otro porque contempla de manera más específica al hecho; es decir, la norma específica prima sobre la general. En efecto, las relaciones laborales de la actividad privada se rigen por las normas del D.S. 003-97-TR (norma de carácter especial), no por las disposiciones del Código Civil (norma de carácter general).

2. Argumentos para sostener que la Jubilación Forzosa es inconstitucional

El trabajo ha sido reconocido constitucionalmente como “base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. En efecto, en *primer lugar*, el trabajo dignifica a la persona y está al servicio del hombre permitiendo el desarrollo de sus capacidades físicas e intelectuales. En *segundo lugar*, el trabajo permite la satisfacción de necesidades económicas. En *tercer lugar*, el trabajo permite la subsistencia del ser humano, y a las personas que dependan de él. En ese sentido, el trabajo no se materializa como fin en sí mismo, sino como un medio para la realización del proyecto de vida.

Al concebirse constitucionalmente el trabajo como un bien social y valioso para el ser humano, el Estado peruano como un Estado Social tiene la obligación de garantizar el bienestar y fomentar las ofertas de trabajo.

La jubilación forzosa, por el contrario, trae consigo consecuencias negativas para las personas, pues no solo producen una reducción de ingresos económicos, sino también una reducción de su calidad de vida, desempleo, discriminación por razón de edad, estrés, baja autoestima, melancolía, entre otras. Además, tiene consecuencias negativas para el Estado, por cuanto está en la obligación de otorgar una pensión en el caso que el trabajador sea afiliado al Sistema Nacional de Pensiones. Por ello, el Estado está en la obligación de desincentivar la aplicación de la jubilación forzosa.

Al respecto, no es cierto que la jubilación forzosa busca distribuir el trabajo existente, en la medida que limita el Derecho al Trabajo, mediante la fijación de una edad máxima de trabajo a las personas que la ejercen, para garantizar este mismo derecho a otro sector de la población, generalmente a los jóvenes desempleados. En efecto, el legislador, de manera consciente o inconsciente, emplea la jubilación forzosa para satisfacer una exigencia basada en la idea de política de reparto, para aumentar/disminuir la tasa de empleo/desempleo, para establecer un tope al ciclo de vida laboral, o para alcanzar otras finalidades.

Sobre esto, la Oficina Internacional de Trabajo (2010) ha dicho:

La sustitución de los trabajadores de edad por otros más jóvenes es una cuestión controvertida que suele surgir en los debates sobre políticas. Se tiene a pensar erróneamente que las generaciones mayores deberían dejar paso a los jóvenes, a quienes

se debería evitar la frustración de verse rechazados desde el principio de su vida laboral. Los flujos de entrada y salida del mercado de trabajo no suelen ocurrir en los mismos sectores, empresas u ocupaciones. [...] Por consiguiente, no hay razón para creer que este tipo de mecanismos permite dar cabida a trabajadores más jóvenes en el mercado de trabajo, ya que estos no son simplemente un sustituto perfecto de los trabajadores de más edad.

Según los cálculos de la OIT (utilizando una muestra de 75 países), existe una ligera correlación positiva entre las tasas de ocupación (relación empleo población) de los jóvenes y de los mayores tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. En otras palabras, los países con altas tasas de ocupación para los jóvenes también pueden tener tasas altas de ocupación para los mayores. Por lo tanto, la existencia de más empleo para las personas de edad no implica necesariamente que tenga que haber menos empleo para los jóvenes. Los cálculos de la OCDE han confirmado esta conclusión. Es más probable que al aumentar la demanda general de mano de obra, aumente al mismo tiempo la demanda tanto de jóvenes como de mayores. Por consiguiente, las políticas que tienen por objeto conseguir un alto nivel de empleo en general también suponen implícitamente una respuesta adecuada a los problemas demográficos. (pp. 74-75).

Teniendo en cuenta lo mencionado por la OIT, no existe garantía que los trabajadores jubilados forzosamente sean sustituidos por trabajadores más jóvenes, y tampoco la solución es trasladar los problemas de empleo de los trabajadores jóvenes a los trabajadores próximos a la edad de jubilación forzosa. De esta manera, la jubilación forzosa opera como carta abierta para que el empleador pueda extinguir las relaciones laborales a bajo costo, quebrantando el derecho fundamental al trabajo, así como también, la seguridad jurídica. Al respecto, Sastre (citado en Carrillo, 1999) considera que la jubilación forzosa ha sido “concebida como política de exclusión y no como una política de repartición” (p.100).

Por otro lado, se cuestiona la edad de jubilación forzosa por cuanto resulta ser un factor de discriminación. La edad influye en las relaciones laborales en dos supuestos, coincidiendo con el contenido constitucional del derecho al trabajo (acceso al empleo y estabilidad de salida). En el primer caso, la edad muchas veces suele ser un requisito para la contratación de personal y representa el nivel de experiencia laboral. En el segundo caso, la edad opera como límite al ciclo de la vida laboral y correlativamente marca el punto de transición de la actividad laboral a la pasividad. Y la otra cara de la moneda, la edad influye como requisito para el acceso al sistema previsional de pensiones y al seguro social.

González (2015) sostiene que la edad admite cuatro tipos:

La edad cronológica (según fecha de nacimiento), no siempre va de acuerdo con la edad biológica (relacionada con el grado de envejecimiento), la edad psicológica (determinada por los rasgos psicológicos positivos y negativos de cada grupo de edad), y la edad social (marcada por circunstancias económicas, laborales y familiares); las tres últimas se integran en la edad funcional, donde la persona tiene autonomía en sus decisiones e independencia en sus actividades. A pesar de que las cuatro edades se interrelacionan, pero no lo son funcionalmente, y viceversa. (p.157)

Las personas adultas mayores son pasibles, y más propensas, a sufrir discriminación por razón de su edad; en la medida que los adultos mayores se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad. Es decir, en términos del Tribunal Constitucional, las personas adultas mayores se encuentran en una exposición constante a riesgos de difícil enfrentamiento, que son producidos, en la mayoría de los casos, por diversos obstáculos que la sociedad les impone.

En efecto, existen diversos obstáculos con los que tropieza los adultos mayores. En *primer término*, están los estereotipos vinculados a la vejez, ya que la sociedad los percibe como personas ineptas o incompetentes. En *segundo lugar*, se les considera como personas dependientes o falta de autonomía. En *tercer lugar*, se asocia a la vejez con el deterioro de la salud física y mental, por ende, son considerados como una carga. La situación del adulto mayor se agrava al verse impedido de acceder a distintos medios para el desarrollo de su bienestar y de su familia. Estos estereotipos vinculados a la vejez y, a su vez, a la edad de los adultos mayores se basan en prejuicios, los cuales “pasan a guiar nuestras conductas desde distintas perspectivas y los resultados son los mismos: la limitación o exclusión de derechos”. (Sotomarino, 2014, p.189).

Al respecto, Mayor (2006) sostiene:

La edad es un factor de discriminación importante en el mercado de trabajo debidamente asolapado o turbiamente disfrazado en medidas y criterios señalados como calificaciones tipo necesarias para el puesto de trabajo ligadas a una edad límite para el desempeño de la función efectiva originando una situación de desventaja y desigualdad directa en el desarrollo de las oportunidades de trabajo y el normal desarrollo de las actividades a ejercer y en las cuales se encuentran en ejercicio. (p.35)

Consideramos que para extinguir la relación laboral no debe estar condicionada al factor de edad. Por el contrario, debería responder al resultado de las evaluaciones de capacidad o mérito de los trabajadores, la cual debe ser periódica y durante toda la relación laboral, sin distinción de edad y en función a las exigencias propias de la naturaleza del cargo. En vista de “el concepto de mérito o de capacidad se refiere a la relación existente entre el acervo de aptitudes, conocimientos y cualificaciones de una persona y los requisitos que esta debe reunir para el desempeño de un trabajo en particular” (OIT, 2003, p.23).

La evaluación de los méritos del trabajador permite al empleador determinar quién es la persona más apta para el trabajo. Por tanto, los conocimientos, la experiencia y habilidades serían elementos objetivos para la conservación o continuación del empleo. La edad, a diferencia de los elementos mencionados, se encuentra muy alejado, y optar por ella, estaríamos reforzando o consagrando legalmente lo que constitucionalmente está prohibido: el derecho a la no discriminación (artículo 2.2. Constitución política de 1993).

En suma, la jubilación forzosa por edad a la luz de la normativa constitucional, quebranta los derechos fundamentales a la no discriminación y al trabajo, en la medida que la edad opera como un baremo legal en las relaciones laborales: por un lado, restringiendo el derecho al trabajo de los adultos mayores; y por otro lado, no todas las personas al llegar a un edad determinada estamos en las mismas condiciones físicas e intelectuales, difiere mucho en cada trabajador, y basarse en estereotipos para extinguir una relación laboral es discriminatorio y es desconocer las bases en la que se asienta el Derecho Laboral. Efectivamente, debería primar la edad funcional antes que la edad cronológica y biológica.

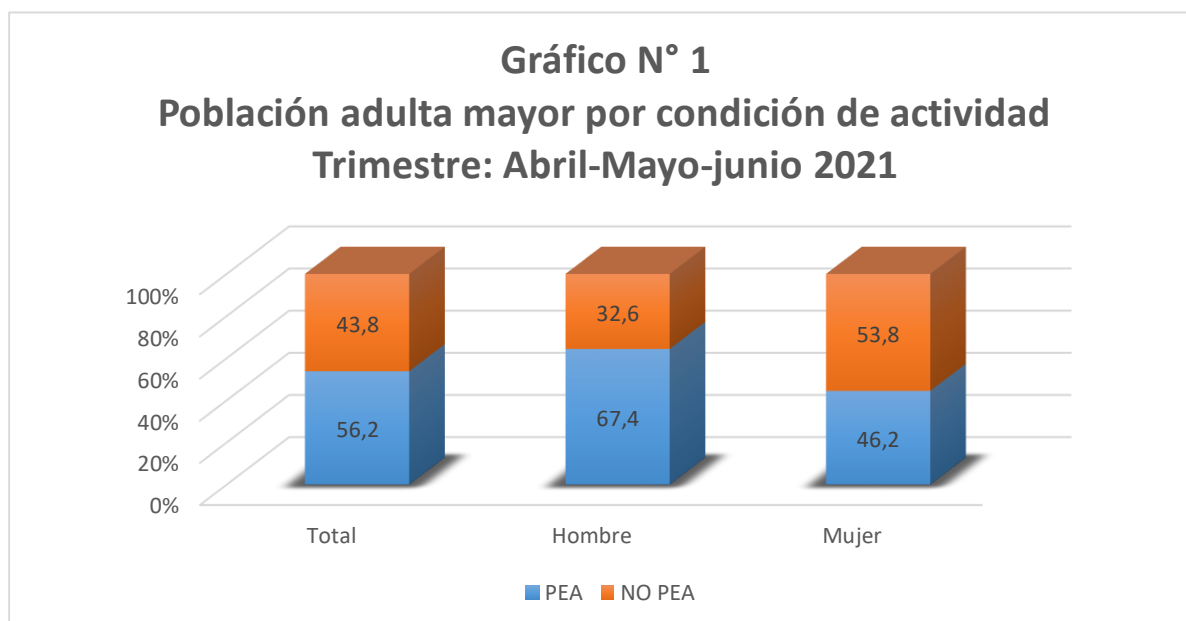
Finalmente, considerar la edad como criterio de desvinculación, sin considerar la aptitud del trabajador atenta también contra el derecho a la dignidad humana prescrito en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú; y contra el proyecto de vida, ya que “el más grave daño que se puede causar a la persona es aquel que repercute de modo radical en su proyecto de vida, es decir, aquel acto que impide que el ser humano se realice existencialmente de conformidad con dicho proyecto libremente escogido, atendiendo a una personal vocación” (Fernández, 1996, p.55)

3. Hacia la construcción de una nueva política de la jubilación forzosa

En 1982, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento en la I Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Viena, el cual prevé que para el año 2025 la población mundial aumentara de 4,100 millones a 8,200 millones, y que los adultos mayores constituirán el 13,7% de este aumento. A su vez, para el año 2025 los varones de 60 años podrían vivir 17 años más en regiones más desarrolladas, y 16 años más en regiones menos desarrolladas. Las mujeres, por el contrario, podrían vivir 21 años y 18 años más en regiones más desarrolladas y menos desarrolladas respectivamente.

Posteriormente, en el año 2002 la ONU aprobó el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento en la II Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, el cual prevé que a nivel mundial el porcentaje de las personas de 60 años a más aumentara de un 10% a 21% entre el 2000 y 2050.

En el ámbito nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el Informe Técnico sobre la Situación de la Población Adulta Mayor (30/03/2022) expresa: los adultos mayores que están incluidos en la Población Económicamente Activa (PEA) representan el 56,2% mientras que no forman parte de la Población Económicamente Activa (NO PEA), representan el 43,8%". (Gráfico N° 1).



A esto se le suma el creciente aumento de la esperanza de vida, lo que hace más grave esta situación de desprotección. (Gráfico N° 2)

GRÁFICO N° 2

PERÚ: PROYECCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA AL NACER, 2020-2070

Quinquenio	Esperanza de Vida al Nacer (años)		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2020-2025	77,2	74,5	79,8
2025-2030	77,8	75,2	80,3
2030-2035	78,3	75,7	80,8
2035-2040	78,9	76,3	81,4
2040-2045	79,4	76,8	81,9
2045-2050	79,8	77,2	82,4
2050-2055	80,1	77,5	82,7
2055-2060	80,7	78,1	83,2
2060-2065	81,1	78,5	83,6
2065-2070	81,5	78,9	84,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e informática (2019). Boletín de Análisis Demográfico N° 38, p.15.

Desde la otra cara del mundo, el país oceánico Nueva Zelanda (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017) aprovecha la experiencia y conocimientos de sus adultos mayores, y reconoce tres lineamientos, los cuales son:

1. Promover el retiro tardío: A través de una reforma a las pensiones o a la creación de incentivos financieros, se fomenta a los trabajadores para que continúen produciendo luego de la edad oficial de jubilación.
2. Mejorar la empleabilidad: La promoción de cursos de capacitación y programas de educación continua no solo se reducen las posibilidades de desempleo, sino también mejorar las capacidades de los trabajadores.
3. Reducir las barreras para los trabajadores de mayor edad. Mediante una política pública se puedan fortalecer las medidas de inclusión, pero también eliminar las barreras discriminatorias en contra de las personas más viejas.

Asimismo, hay que tener en cuenta los factores que influyen en las personas-adultas mayores para participar activamente en el mercado laboral. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la OIT (2018), han expresado que los factores que influyen son:

La falta de ingresos de las personas mayores, en el contexto de la menor presencia de hogares multigeneracionales y la debilidad de los sistemas de pensiones [...]

Los mejores niveles de salud, el interés en el contenido y los aspectos sociales y económicos de trabajo y la expectativa de una vida más larga pueden estimular el interés de las personas mayores en seguir vinculadas con el mercado laboral. [...] (p.21)

En función a los datos estadísticos de la ONU y el INEI, así como también la política del país oceánico Nueva Zelanda y los factores de participación laboral de los adultos mayores, son razones suficientes para que el Estado peruano adopte o diseñe políticas de empleo para los adultos mayores y/o buscar salidas, con el fin de tutelar los derechos fundamentales de estos y financiar el sistema de pensiones y el seguro social.

3.1.La eliminación de la edad de jubilación forzosa

Tal y como lo hemos expresado, la edad de jubilación forzosa como causal de extinción de la relación laboral transgrede los derechos fundamentales al trabajo y a la no discriminación porque el empleador solo se limita a verificar el cumplimiento de la edad del trabajador a efectos de extinguir la relación laboral, y con aras de dar oportunidad laboral al sector desempleado, máxime si este recambio o sustitución no cuenta con sustento justificado y objetivo; asimismo, no existe garantía de que el puesto de trabajo sea ocupado.

Esta situación no es actual, el empleador ha utilizado la figura jurídica de jubilación forzosa para extinguir las relaciones laborales sin una adecuada evaluación de la capacidad, conocimientos, méritos y experiencias del trabajador, máxime que no todos los que llegan a una edad determinada son considerados ineptos para la actividad laboral.

Por tanto, afirmamos que la edad de jubilación forzosa se ha convertido en un instrumento para ajustar la planilla del empleador y a costo cero, instrumento que se sustenta en estereotipos vinculados con la vejez. Al respecto, es de suma importancia ofrecer oportunidades, y sobre todo eliminar cualquier barrera discriminatoria en las relaciones laborales con aras de permitir la continuidad libre y espontánea de trabajar, y quien mejor que el Estado para garantizar el derecho al trabajo promoviendo políticas de fomento al empleo, en la medida que la edad no define la capacidad del trabajador.

Tal y como lo dispone la Ley N° 30490, no se podrá discriminar por razones de edad o no ser sujeto de imagen peyorativa a los trabajadores. Si bien, muchos son los derechos y obligaciones que están condicionados por razón de edad: el voto, la capacidad para contraer matrimonio, para el acceso al empleo, la capacidad de obrar, la extinción de la patria potestad, la responsabilidad penal. Por desgracia, la edad también ha servido como referente obligado y sin justificación para decidir el rumbo de la relación laboral, siendo una causal para extinguir la misma.

Hay que tener en cuenta que el Estado tiene la obligación de respetar, tutelar y garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos reconocido por nuestra Constitución y en tratados internacionales del cual es parte, específicamente con relación a la edad se aprobó la Recomendación N° 111 OIT.

Cabe precisar que, para ciertas actividades si será necesario establecer una edad de jubilación en la medida que determinadas actividades exigen condiciones físicas o intelectuales que con el pasar del tiempo se pueden menoscabar, estamos hablando de las actividades de naturaleza

penoso, toxica peligrosas y/o insalubres, es decir razones justificadas. En estos casos, lo que se busca es garantizar y priorizar el derecho a la vida, a la integridad psíquica y física, y el derecho a la salud sobre el derecho al trabajo, en la medida que los primeros son presupuestos de la segunda.

Por tanto, proponemos la eliminación de la edad de jubilación forzosa del catálogo de extinción de la relación laboral, puesto que esta encierra un tipo de discriminación y a su vez restringe el derecho fundamental al trabajo, además que no acredita por sí mismo la capacidad del trabajador. A *contrario sensu*, el empleador debe evaluar las capacidades del trabajador, como criterio general, para determinar la continuidad del ciclo laboral.

3.2.La contratación parcial antes y después de la edad de jubilación forzosa

En nuestro ordenamiento jurídico laboral existen dos tipos de contratación: directa e indirecta. En el primer grupo está conformado por el contrato indeterminado, contrato sujeto a modalidad, contrato a tiempo parcial, teletrabajo. En el segundo grupo encontramos a la intermediación laboral y la tercerización.

La contratación a tiempo parcial o *part-time* consiste en la prestación de servicios en una jornada inferior a 4 horas diarias, o inferior a 20 horas semanales (si labora 5 días a la semana), o inferior a 24 horas semanales (si labora 6 días a la semana). Los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a compensación por tiempo de servicios (CTS), ni protección contra el despido, y tampoco remuneración mínima vital (RMV).

Consideramos que una forma de disfrutar la pensión de jubilación y el trabajo es mediante la contratación parcial. Para tales efectos, se debe tomar en cuenta la experiencia española y las disposiciones del sistema pensionario peruano.

Por un lado, la legislación española contempla la jubilación parcial que se inicia antes o después de la edad ordinaria de jubilación, en coexistencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo. Al respecto, el Real Decreto Legislativo 8/2015 (30.10.2015), en el numeral 2 del artículo 215° expresa que para acceder a la jubilación parcial debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización [...]
- b) Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. [...]
- d) Acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial [...]
- e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a).

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a). En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa”.

Por otro lado, están las disposiciones del sistema previsional peruano: sea SPP o SNP. En el Sistema Privado de Pensiones encontramos el Compendio de Normas Reglamentarias del SPP, que, en el Título V, específicamente en el artículo 87° expresa:

Artículo 87.- Obligación de aportar. La incorporación de los trabajadores al SPP genera la obligación de realizar los aportes obligatorios a que se refiere el artículo 30° de la Ley, con las salvedades que se señalan a continuación:

a) Los afiliados jubilados dentro de algún régimen pensionario que continúan su actividad laboral en calidad de trabajadores dependientes o independientes, podrán no realizar aportes obligatorios al SPP. A tal efecto, en cualquier momento, o ante el requerimiento de información sobre su situación previsional, los afiliados jubilados deben comunicar a su empleador su condición de tales, adjuntando copia de cualquiera de los siguientes documentos: (i) la Sección IV del formato de Solicitud de Pensión de Jubilación del SPP, (ii) la correspondiente póliza de la renta vitalicia, (iii) el comprobante de pago de la pensión, o (iv) cualquier otro documento que acredite su situación previsional del jubilado. [...]

b) Los afiliados que cumplen la edad de jubilación y continúan realizando trabajo remunerado en calidad de trabajadores dependientes o independientes, no realizan el pago de la prima del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. A tal efecto, en cualquier momento, o ante el requerimiento de información sobre su situación previsional, los afiliados deben comunicar a su empleador el cumplimiento de la edad de jubilación, adjuntando copia de un documento oficial de identificación en el que se consigne su fecha de nacimiento. [...]

En función de dicha disposición, Paitán (2018) sostiene que “el trabajador(a) que tenga la condición de jubilado(a) podrá continuar su actividad laboral dependiente, sin que se haya cesado en la actividad que dio origen a la jubilación y sin realizar aportes obligatorios al SPP” (p.31)

En el Sistema Nacional de Pensiones, por el contrario, tenemos la Ley N° 28678 que modifica el artículo 45° de la Ley N° 19990 en los términos siguientes:

Artículo 45.- 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. Al cese de su actividad laboral percibirá el monto de su pensión primitiva con los reajustes que se hayan efectuado, así como los derechos que hubiera generado en el Sistema Privado de Pensiones, la misma que se restituirá en un plazo no mayor de sesenta (60) días.

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.

La ONP mediante acción coactiva recuperara las sumas indebidamente cobradas, en caso de que superen el cincuenta por ciento (50%) de la UIT y no se suspenda la pensión por el Sistema Nacional de Pensiones. Para tal caso pueden también ser compensadas las sumas que se le adeudare por tal concepto, reteniendo una suma igual al sesenta por ciento (60%) de las pensiones que pudieran corresponder al pensionista cuando cese en el trabajo, hasta cubrir el importe de las prestaciones cobradas indebidamente.

El aporte de los trabajadores pensionistas será tanto en la pensión como en la remuneración de acuerdo al porcentaje estipulado en la ley para cada uno de estos ingresos.

En función de dicha disposición, existe una prohibición e incompatibilidad de percibir pensión de jubilación y remuneración. Empero, podrá percibir ambos conceptos cuando la suma de estos no supere el 50% de la UIT vigente.

De lo expuesto en líneas *supra*, se evidencia que la jubilación parcial, que implica la contratación a tiempo parcial y el disfrute de una pensión de jubilación es totalmente factible y consideramos que es constitucional y razonable que se implemente este mecanismo jurídico, pudiendo prestarse bajo la modalidad del teletrabajo.

3.3.El teletrabajo después de la edad de jubilación forzosa

El teletrabajo está regulado en la Ley N° 30036 y en su reglamento aprobado por D.S. N° 009-2015-TR, que lo define como “la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales ejerce el control y la supervisión de las labores”.

Este tipo de contrato se rige por el carácter voluntario y reversible. En efecto, el empleador no podrá variar la modalidad de la prestación sin el consentimiento del teletrabajador, y a la reversibilidad del teletrabajo puede ocurrir por decisión del empleador, por voluntad del teletrabajador, o acuerdo entre ambos.

Consideramos que es factible la reinserción laboral de las personas adultas mayores mediante la modalidad del teletrabajo. Para tales efectos, se debe tomar como referencia el programa argentino “Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío”, creado por Resolución 1003/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS); el cual busca la reinserción de las personas mayores de 45 años facilitando el acceso a las

tecnologías de información y las comunicaciones, con la finalidad que se incorporen o reincorporen al mercado laboral como asalariados o generen su autoempleo. Asimismo, se incentivará la contratación de personas mayores de 45 años a través de beneficios financieros a cargo del MTEySS, como el incentivo equivalente al 20% de la remuneración acordada con el empleador con un tope máximo de \$500 mensuales.

Bajo ese contexto, es factible en nuestro país la implementación de un programa similar que busque la inserción o reinserción de las personas adultas mayores al mercado laboral, de manera que el órgano rector será el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE). En ese sentido, las personas adultas mayores al ser reinsertadas bajo la modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Por lo tanto, las personas adultas mayores (teletrabajadores) hayan o no sido jubilados forzosamente tendrán la oportunidad de continuar o retornar a su vida laboral de manera eficaz, así como también tendrán capacitación sobre los medios informáticos, telecomunicaciones y análogos (TIC's), con la finalidad que las personas adultas mayores se familiaricen con la tecnológicas. En otras palabras, puedan aprender a dominar las nuevas TIC's y no mantenerse alejados de los mismos, toda vez que el desconocimiento o falta de información sobre las TIC's es otra enfermedad que padecen las personas adultas mayores en la sociedad.

Y finalmente, tomando en cuenta que nos encontramos en un Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la Covid-19, impidiendo la convivencia social tradicional, es por ello que el teletrabajo sería la mejor opción para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores (especialmente de los adultos mayores) y la continuidad laboral más allá de los setenta (70) años.

3.4.La reinserción laboral de los adultos mayores a través de una modalidad formativa laboral y la fiscalización de ésta

Las modalidades formativas laborales están reguladas en la Ley N 28518, cuyo ámbito de aplicación comprende todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada. La citada ley, regula cinco tipos de modalidades formativa, de las cuales nos interesa la modalidad formativa “de actualización para la reinserción laboral”.

Asimismo, la citada ley consagra en su artículo 1° el principio de la persona humana, quien “es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular”.

La reinserción laboral, tal y como su *nomen iuris* lo expresa, busca el retorno al mercado laboral tras haber vivido apartada de ella. Esta modalidad formativa va dirigida a las personas entre 45 y 65 años, en la medida que se encuentren desempleados por un periodo mayor a un año.

Bajo este contexto, consideramos que el ámbito subjetivo de las modalidades formativas puede extenderse para incluir a las personas que vivan en un contexto de vulnerabilidad, en este caso las personas adultas mayores (hayan o no sido jubiladas forzosamente), puedan tener mayores posibilidades de regresar a la vida laboral, siempre que posean las capacidades necesarias para la reinserción laboral. No solo basta que las personas adultas mayores sean

reinsertadas, sino también deben contar con la preparación adecuada para que estos puedan afrontar con éxito la vida laboral.

En ese sentido, al incorporar a las personas adultas mayores a la modalidad formativa de reinserción laboral, tendrán los siguientes beneficios: subvención económica, vacaciones, descanso semanal, feriados, gratificaciones, seguro contra enfermedades y accidentes, y no estará sujeto al impuesto a la renta.

En *primer lugar*, las personas adultas mayores recibirán una retribución económica no menor a dos remuneraciones mínimas vitales (RMV), esto es, no menor de S/. 1,860.00. Dicha subvención económica no tiene calidad remunerativa y, no estará afectada a retención ni pago por parte de la empresa por concepto de impuesto a la renta, aportaciones o contribuciones.

En *segundo lugar*, las personas adultas mayores al incorporarse en esta modalidad formativa tendrán vacaciones de 15 días subvencionado, así como también tendrán derecho al descanso semanal y feriado respectivamente subvencionado.

En *tercer lugar*, las personas adultas mayores tendrán derecho a un seguro contra riesgos de enfermedades con una cobertura equivalente a 14 subvenciones económicas mensuales, y un seguro contra accidentes con una cobertura a 30 subvenciones económicas mensuales.

Cabe mencionar que esta modalidad formativa tiene la ventaja de desnaturalizarse en virtud del principio de primacía de la realidad, *ergo*, será entendida como una relación laboral, siempre que recaiga en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 51° de la Ley N° 28518.

En efecto, las personas adultas mayores, hayan o no sido jubilados forzosamente, que se sujeten a esta modalidad formativa tienen la oportunidad de seguir laborando pese a los obstáculos y barreras discriminatorias impuestas por la sociedad. Por ende, es deber del Estado adoptar las medidas posibles para que las personas adultas mayores alcance un medio de trabajo para el desarrollo de su bienestar, la satisfacción de sus necesidades, etc.

Por último, para que las personas adultas mayores sean reinsertadas eficazmente en el mercado laboral, el Estado no debe limitarse a promover las ofertas de empleo sino garantizar la estabilidad de esta a través de determinados programas.

De esta manera, consideramos que el Estado debe realizar una supervisión o monitoreo de la persona adulta mayor reinsertada ya que su situación de vulnerabilidad lo amerita. Entonces, proponemos la creación de un programa denominado “Reinserción laboral del adulto mayor”, bajo la dirección del MTPE, con la finalidad de supervisar el ambiente laboral donde se desarrollará el adulto mayor y que no sea objeto de discriminación por razón de edad. Estas supervisiones se deberán realizar semestralmente de manera presencial. Asimismo, se debe exhortar al empleador para que informe sobre el registro de actividades que desarrolle el adulto mayor y el diagnóstico de este. Este informe debe contener, las firmas legalizadas del trabajador y el empleador.

Además, este programa debe contar con el apoyo del Ministerio de Salud (MINSA) para que evalúe las capacidades físicas e intelectuales, a fin de verificar si la persona adulta mayor se encuentra en plena capacidad para aplicar esta modalidad formativa.

En síntesis, consideramos que las personas adultas mayores reinsertadas sean supervisadas por un programa especialmente dirigido a estas, bajo la dirección del MTPE y en cooperación el MINSA, para efectos de asegurar que las personas adultas mayores estén aprovechando y

llevando con éxito su retorno al mercado laboral. Por lo que la supervisión y monitoreo debe darse semestralmente por parte del MTPE y, el empleador tendrá que informar a la autoridad competente sobre la situación del reinsertado en un acta donde conste la firma de ambos (empleador y trabajador).

3.5. Beneficios tributarios para fomentar la contratación de los adultos mayores

A efectos de fomentar la contratación de las personas adultas mayores (hayan o no sido jubiladas forzosamente), el Estado debe otorgar beneficios tributarios a las empresas contratantes. Al respecto, el Tribunal Constitucional peruano en el Expediente N° 0042-2004-AI/TC, de fecha 13 de abril de 2015, en el fundamento 13 expresa: “los beneficios tributarios constituyen aquellos tratamientos normativos mediante los cuales el Estado otorga una disminución, ya sea total o parcialmente, del monto de la obligación tributaria, o la postergación de la exigibilidad de dicha obligación”.

Sobre el particular, Ruiz de Castilla (2017) señala que “el punto de partida es la existencia de una obligación tributaria. Lo que sucede es que va a operar una disminución parcial o total de la cuantía de esta obligación” (p.157).

En efecto, consideramos factible que el Estado otorgue beneficios tributarios para fomentar la contratación de las personas adultas mayores que se encuentren en plena capacidad (física y psicológica) para la prestación de servicios de manera subordinada.

Así tenemos como ejemplo la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) en el inciso 2 del artículo 47 expresa:

47.2. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

En concordancia con el D.S. N° 287-2013-EF, en el inciso a) del artículo 3 expresa:

a. El importe del crédito equivale al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo ejercicio. [...]El monto de dicho crédito no deberá exceder al importa que resulte de multiplica el factor 1,44 por la Remuneración Mínima Vital (RMV) y por el número de trabajadores con discapacidad sobre el cual se estima la remuneración anual.

Por lo tanto, para la contratación de las personas adultas mayores, el MEF y el MTPE suscribirán un acuerdo dirigido a empleadores que generen renta de tercera categoría y a su vez contraten a personas adultas mayores se les otorga el beneficio de deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas.

Además, este beneficio se puede incrementar entre un 25% a 50% si la persona adulta mayor es discapacitada. Asimismo, este beneficio se otorgará en función al porcentaje de personas adultas mayores que presten servicios de manera subordinada al empleador beneficiario sobre el total de los trabajadores de la empresa.

Por último, en virtud del inciso c) de la Norma VII del Título Preliminar del Código Tributario, el beneficio tributario se otorgará por un periodo de tres (3) años y el cómputo de este comienza al siguiente año de contratado la persona adulta mayor. Una vez pasado este

tiempo, se necesitará generar nuevas propuestas sobre incentivos para que los empleadores conserven el vínculo laboral con las personas adultas – mayores.

V. Conclusiones

La jubilación es un derecho subjetivo del trabajador, y no debería ser impuesta por un tercero o por precepto legal. El trabajador como sujeto de derechos y deberes es quien debe ejercer voluntariamente su derecho de jubilación, cuando reúna los requisitos establecidos en las disposiciones relativas al sistema previsional y cuando él lo considere pertinente.

La jubilación “forzosa” no encuadra en una política de fomento al empleo, tampoco en una política de reparto, asimismo no obedece a la voluntad del trabajador, sino a tasas de desempleo, informalidad, y necesidades financieras; las cuales no son razones objetivamente justificables, *máxime* si no existe datos objetivos que demuestren que los trabajadores jóvenes ocupen los puestos de trabajo de los trabajadores jubilados forzosamente.

La jubilación forzosa es una forma de discriminación indirecta que vulnera el derecho al trabajo y a la no discriminación por razón de edad, así como también el derecho a un trato digno, y para evitar este quebrantamiento de derechos fundamentales y garantizar el proyecto de vida, se tienen que adoptar y/o diseñar políticas de empleo destinadas a tutelar estos derechos, así como garantizar la participación económica del trabajador en el mercado laboral. Para ello, se deberá tomar en cuenta las propuestas desarrolladas, tales como eliminación de la edad de la jubilación forzosa, contratación parcial, teletrabajo para los adultos mayores, reinserción laboral de los adultos mayores y beneficios tributarios a los empleadores.

VI. Recomendaciones

A fin de tutelar los derechos fundamentales al Trabajo y la No Discriminación por Razón de Edad es necesario que el legislador continúe formulando modificaciones a la Legislación Laboral. Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) debe fiscalizar y verificar constantemente la contratación de los adultos mayores, a fin de detectar acciones u omisiones que atenten contra las disposiciones legales y convencionales del trabajo de los adultos mayores. Caso contrario, perdería toda razón de ser, y quedaría como una propuesta más en la intensa lucha contra la informalidad laboral.

PROYECTO DE LEY QUE REGULA LA CONTINUIDAD LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES

Artículo 1°. - Finalidad de la ley

La presente ley tiene como finalidad permitir que las personas mayores de setenta (70) años pueden seguir trabajando más allá de la edad ordinaria de la jubilación y/o reinsertarse al mercado laboral, en base al principio de la dignidad de la persona, de los derechos fundamentales al trabajo y a la no discriminación por razón de edad, del respeto a una vida digna de calidad, y así como también al disfrute de una pensión de jubilación y paralelamente la percepción de una remuneración, sin perjuicio que el trabajador decida pasar a la pasividad y descansar.

Artículo 2°. – Modificación del artículo 21 del Decreto Legislativo N° 728

Modifíquese el artículo 21 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los términos siguientes:

“Artículo 21.- La jubilación

21.1. 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 Fondo 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.

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.

21.2. **El empleador debe mantener vigente la relación laboral hasta que el trabajador cumpla los requisitos para acceder a la pensión de jubilación**”.

Artículo 3°. - Modificación del artículo 30 de la Ley N° 28518

Modifíquese el artículo 30 de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, en los términos siguientes:

“Artículo 30.- Finalidad

Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad, así como las posibilidades de reinsertión de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) a partir de los 45 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

En el caso sean mayores de 65 años se les debe dar prioridad por su situación de vulnerabilidad”.

VII. Referencias

A. Libros

1. Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo VIII*. Editorial Heliaste
2. Cuba, L. (2017). *El despido arbitrario: desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. Editorial El Búho E.I.R.L.
3. Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP
4. Gutiérrez, W. (2006). *La Constitución Comentada: Análisis artículo por artículo. Tomo I*. Gaceta Jurídica S.A.
5. Rodríguez, F. y Quispe, G. (2009). *La extinción del contrato de trabajo. Causales, requisitos y consecuencias*. Gaceta Jurídica S.A.
6. Ruiz, F. (2017). *Derecho tributario: temas básicos*. Colección lo esencial del derecho 11. Fondo Editorial PUCP.
7. Toyama, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú Un enfoque teórico-práctico*. Editorial El Búho E.I.R.L.

B. Tesis

8. Paitán, J. (2018). La vuelta al empleo tras la jubilación: ¿Es la pensión de jubilación una causal de extinción de la relación laboral? (Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio Tesis PUCP. <https://bit.ly/3q4MH2A>

C. Artículos de Revistas

9. Bringas, G. (2013). Retiro del profesor a los 65 años por límite de edad ¿Discriminación por razón de edad o prevalencia del principio de tipicidad? *Diálogo con la Jurisprudencia* (179), pp. 201-207.
10. Dolorier, J. (2010). La jubilación obligatoria y automática según el criterio de la Corte Suprema. *Diálogo con la jurisprudencia*, (140), pp. 217-232.
11. Gonzáles, C. y Jiménez, A. (2006). La discriminación en el empleo por razones de edad. *Actualidad Jurídica*, (155), pp. 246-249.
12. Ríos, C. A. (2010). Los criterios interpretativos “pro empleador” de la Corte Suprema en el caso de la jubilación obligatoria y automática Análisis de la Casación N° 2501-2009-ICA. *Actualidad Jurídica*, (199), pp. 253-258.
13. Sotomarino, S. R. (2014). La discriminación por edad: cuando el paso del tiempo afecta la empleabilidad. *Diálogo con la Jurisprudencia* (194). pp.189-202.

D. Recursos Electrónicos

14. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (23 de noviembre de 2017). La política de Nueva Zelanda que aprovecha la experiencia de sus adultos mayores. Recuperado el 09 de diciembre de 2020 de <https://bit.ly/36VZFYR>
15. Carrillo, M. (1999). La jubilación obligatoria como causa de extinción del contrato de trabajo. *Revista de la Academia de la Magistratura* N°2, 83-104. <https://bit.ly/2HEgM7F>

16. Carrillo, M. (2001). La flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En Ferro, V. (Eds.), *Balance de la Reforma Laboral Peruana* (págs. 45-91). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://bit.ly/2HFVrL7>
17. Castillo, L. (2004). El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo. Repositorio Institucional PIRHUA – Universidad de Piura. <https://bit.ly/2V7o1s0>
18. Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional de Trabajo. (2018). La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. <https://bit.ly/33VZcEg>
19. Fernández, C. (1996). Daño al proyecto de vida. *Derecho PUCP*, (50), 47-97. <https://bit.ly/3u1Ea4X>
20. Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP*, (68), 471-494. <https://bit.ly/3q4N5y4>
21. Gonzáles, O. (2015). La tercera edad como causa de extinción del contrato de trabajo en la Ley Universitaria N° 30220: Realidad, Problemas y Perspectivas Solutorias. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Eds.), *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pág.147-172). Editorial El Búho E.I.R.L. <https://bit.ly/3qEajLF>
22. Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022). Informe Técnico - Situación de la Población Adulta Mayor (Trimestre Octubre, Noviembre y Diciembre 2021). <https://bit.ly/3N445zp>
23. Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población Nacional, 1950-2070. Boletín de Análisis demográfico N° 38*. <https://bit.ly/39VTi9J>
24. Laborda, M. (s.f.). *La jubilación parcial*. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT. <https://bit.ly/2LkP8OF>
25. Laraña, M. (2014). La jubilación activa. *Revista de Derecho vLex* (126). <https://bit.ly/3mURQbv>
26. Neves, J. (2008). La edad como causal de extinción o de restricción de la relación laboral en nuestro ordenamiento. *Ius et Veritas*, 18 (37), 104-110. <https://bit.ly/379rL1L>
27. Neves, J. (2001). Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (17), pp.24-26. <https://bit.ly/3fEUNKp>
28. Oficina Internacional de Trabajo. (2012). Informe III (1B) – Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales). <https://bit.ly/3fC06dL>
29. Oficina Internacional de Trabajo. (2010). Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico. <https://bit.ly/37cDzjN>
30. Oficina Internacional de Trabajo. (2007). Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director General. <https://bit.ly/3q4uy4Z>
31. Oficina Internacional de Trabajo. (2003). La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales al trabajo. Informe I (B). *Conferencia Internacional del Trabajo 91° reunión 2003*. <https://bit.ly/2Ve4XrT>
32. Organización de las Naciones Unidas. (2002). Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. <https://bit.ly/3nYqdhR>
33. Organización de las Naciones Unidas. (1982). Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento. <https://bit.ly/2HEUUCj>

34. Ortiz, F. M. (2018). La jubilación parcial, flexible y activa como fórmulas para el envejecimiento activo. *Revista de Derecho Social y Empresa* (10), 1-23. <https://bit.ly/37Iiga2>
35. Rubio, M. (1999). Estudio de la Constitución Política de 1993. Tomo II. Fondo Editorial PUCP. <https://bit.ly/3mcrqub>
36. Sar, O. (2014). La Discriminación por razón de edad. En Carpio, E. y Sar, O. (Eds.), *Alcances del Principio de Igualdad* (págs. 29-60). Facultad de Derecho USMP. <https://bit.ly/2JcwwzB>
37. Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Derecho PUCP*, (71), 309-339. <https://bit.ly/2HEhj9F>

E. Jurisprudencia

38. Corte Suprema de Justicia del Perú (2018). Casación Laboral N° 4542-2017- Del Santa (Indemnización por despido arbitrario). <https://bit.ly/367UrJ1>
39. Tribunal Constitucional Español (1981). Sentencia 22/1981 (Cuestión de Inconstitucionalidad 223/1981 sobre la disposición adicional quinta de la Ley 8/1980 del Estatuto de los trabajadores). <https://bit.ly/2JlliZ6>
40. Tribunal Constitucional del Perú (2002). Expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú – FETRATEL). <https://bit.ly/39phXUd>
41. Tribunal Constitucional del Perú (2005). Expediente N°008-2005-PI (Demanda de inconstitucional interpuesto por Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra la Ley N°28175). <https://bit.ly/33mvsQt>
42. Tribunal Constitucional del Perú (2005). Expediente N° 0042-2004-AI/TC (Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Luis Alejandro Lobatón Donayre y más de cinco mil ciudadanos contra el artículo 54° del Decreto Legislativo N° 776-Ley de Tributación Municipal). <https://bit.ly/3lIDgCv>