



CONGRESISTA PATRICIA CHIRINOS VENEGAS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



**PROYECTO DE LEY QUE
MODIFICA EL ARTÍCULO 57 DEL
DECRETO LEGISLATIVO 728,
LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO**

La Congresista de la República, **PATRICIA ROSA CHIRINOS VENEGAS** del Grupo Parlamentario **RENOVACIÓN POPULAR**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 57 DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo único. - Modificación del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo

Se modifica el artículo 57 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, en los términos siguientes:

"Artículo 57.- La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustar 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 éste inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria **y se da en caso de que el trabajador cumpla setenta años pudiendo continuar en su puesto de trabajo hasta el 31 de diciembre del año en el que el trabajador cumple dicha edad**, salvo pacto en contrario."



Firmado digitalmente por:
TRIGOZO REÁTEGUI Cheryl
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/02/2025 10:51:54-0500



Firmado digitalmente por:
MUÑANTE BARRIOS Alejandro
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/02/2025 11:09:40-0500



Firmado digitalmente por:
MUÑANTE BARRIOS Alejandro
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/02/2025 11:10:03-0500



Firmado digitalmente por:
CICCIA VASQUEZ Miguel
Angel FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/02/2025 11:08:16-0500



Firmado digitalmente por:
CHIRINOS VENEGAS Patricia
Rosa FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/02/2025 11:07:41-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA MINAYA Esdras
Ricardo FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/02/2025 12:06:18-0500



CONGRESISTA PATRICIA CHIRINOS VENEGAS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



Firmado digitalmente por:
JAUREGUI MARTINEZ DE
AGUAYO Maria De Los Milagros
Jackeline FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento

Fecha: 18/02/2025 11:57:14-0500



Firmado digitalmente por:
ZEBALLOS APONTE Jorge
Arturo FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento

Fecha: 18/02/2025 13:01:46-0500



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El presente Proyecto de Ley tiene como finalidad extender el criterio establecido en la Ley N° 32999¹ a los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 728, permitiéndoles continuar en sus puestos hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan 70 años, en igualdad de condiciones con los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276. Esta iniciativa responde a la necesidad de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, conforme lo establece la Carta Magna.

El artículo 2, inciso 2, de la Constitución del Perú² establece que todas las personas son iguales ante la ley y que no debe haber discriminación por razón de edad. Además, el artículo 23 enfatiza que el trabajo debe ser protegido y no debe estar sujeto a restricciones arbitrarias. Sin embargo, la falta de armonización entre el DL 728 y la Ley N° 32999 ha provocado una brecha desigualdad entre ambos regímenes laborales.

El incremento de la esperanza de vida en el Perú es un factor determinante en la necesidad de adaptar la legislación laboral. Según el Banco Mundial (2023)³, la esperanza de vida en el país ha alcanzado un promedio de 77 años, lo que implica que muchas personas en edad de retiro aún cuentan con plena capacidad para continuar desempeñando sus funciones. A nivel internacional, países como España, Alemania y Chile han implementado mecanismos para flexibilizar la edad de jubilación, permitiendo que los trabajadores mayores continúen en actividad si así lo desean.

Extender la edad de cese hasta el 31 de diciembre del año en que se cumplen 70 años conlleva múltiples beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas. En primer lugar, permite una transición laboral ordenada y evita ceses abruptos que pueden generar afectaciones económicas y emocionales en los trabajadores. Además, asegura la continuidad de ingresos y evita que los adultos mayores sean empujados a la informalidad debido a la falta de oportunidades laborales en su sector.

Otro aspecto importante es el impacto en las pensiones. Según la Oficina de Normalización Previsional (ONP), la pensión promedio en el Sistema Nacional de Pensiones oscila entre 500 y 893 soles, cifras insuficientes para cubrir las necesidades básicas. Al permitir que los trabajadores sigan laborando, se incrementan sus aportes previsionales, mejorando así sus expectativas de jubilación.⁴

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha ratificado en diversas sentencias que la edad no debe ser un factor determinante para la terminación de la relación laboral sin una justificación objetiva. En la STC 008-2005-PI/TC, se enfatizó que la igualdad en el ámbito laboral prohíbe regulaciones que impongan límites de edad de manera discriminatoria. Asimismo, en la STC 0050-2004-AI/TC, el Tribunal declaró

¹ Ley N° 32999, Ley que modifica el Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, a fin de establecer nuevos rangos para la licencia sin goce de haber, el periodo de cese y el cálculo de la compensación por tiempo de servicio.

² Constitución Política del Perú

³ Banco Mundial (2023). Esperanza de vida en América Latina.

⁴ Oficina Nacional Previsional (ONP) (2024). Pensiones en el Sistema Nacional de Pensiones.



inconstitucional cualquier norma que establezca la cesación automática de un trabajador sin considerar su capacidad laboral y sin ofrecer una evaluación objetiva de su rendimiento.

En otra sentencia relevante, la STC 00025-2005-PI/TC, el Tribunal señaló que cualquier regulación que imponga un límite de edad para el desempeño de un trabajo sin un fundamento válido atenta contra el principio de dignidad humana y el derecho al trabajo. Además, en la STC 05427-2008-PA/TC, se reafirmó que los ceses obligatorios basados únicamente en la edad sin considerar la idoneidad del trabajador constituyen una violación al derecho a la igualdad.

Cabe precisar que, este proyecto de Ley contribuiría a la modernización del mercado laboral, alineándose con tendencias internacionales y asegurando una transición justa para los trabajadores mayores. Además, al permitir que más personas permanezcan en actividad por un período adicional, se genera un impacto positivo en la sostenibilidad del sistema previsional y en la reducción de la pobreza en la vejez.

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

En España, el Código del Trabajo permite que los trabajadores continúen laborando más allá de la edad mínima de jubilación siempre que así lo deseen. La legislación española reconoce el derecho de los trabajadores a decidir el momento de su retiro, siempre que conserven la capacidad para desempeñar sus funciones. Además, existen incentivos para fomentar la prolongación de la vida laboral, como la posibilidad de incrementar el monto de la pensión por cada año adicional trabajado después de la edad ordinaria de jubilación. Esta medida responde a la necesidad de asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones, evitando un retiro prematuro que incremente la presión sobre los previsionales y limitando la pérdida de fondos de talento en sectores estratégicos.⁵

En Alemania, el sistema de pensiones incorpora mecanismos para incentivar la postergación del retiro mediante beneficios adicionales. Los trabajadores que deciden seguir trabajando más allá de la edad estándar de jubilación reciben bonificaciones en sus pensiones, aumentando el porcentaje de sus ingresos futuros. Asimismo, el mercado laboral alemán ha adoptado esquemas de empleo flexible para adultos mayores, permitiéndoles continuar trabajando con jornadas reducidas o en modalidades adaptadas a su capacidad y experiencia. Esta política busca responder a la creciente longevidad de la población, asegurando que las personas mayores puedan seguir contribuyendo económicamente sin estar obligadas a retirarse antes de tiempo.⁶

En Chile, las políticas de empleo han evolucionado para incentivar la permanencia de adultos mayores en el mercado laboral, considerando la importancia de su aporte a la economía. La normativa chilena permite la continuidad laboral de los trabajadores mayores sin restricciones arbitrarias y ofrece incentivos fiscales a las empresas que

⁵ https://elpais.com/economia/2025-01-22/mas-premios-por-retrasar-la-jubilacion-y-menos-requisitos-para-compaginar-la-pension-con-un-salario-las-claves-de-la-reforma-que-hoy-ha-aprobado-el-congreso.html?utm_source=chatgpt.com

⁶ https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/ES/International/international_node.html?utm_source=chatgpt.com



contratan o retienen a empleados de más de 60 años. Además, el sistema previsional chileno permite que las personas que continúan trabajando sigan realizando aportes voluntarios, lo que les permite mejorar sus pensiones futuras. Esta flexibilidad en la normativa ha permitido que más trabajadores mayores permanezcan activos, asegurando su independencia económica y reduciendo la presión sobre el sistema de seguridad social.⁷

Colombia también ha desarrollado políticas para promover la permanencia de adultos mayores en la fuerza laboral, reconociendo su experiencia y contribución a la economía. El gobierno colombiano ha implementado programas de capacitación y reentrenamiento para trabajadores mayores, permitiéndoles adaptarse a los cambios tecnológicos y productivos. Además, se han creado incentivos para que las empresas no discriminen a los trabajadores por su edad y los mantengan en actividad si así lo desean. Estas buscan mitigar los efectos de la desigualdad en el acceso al empleo para las personas mayores y promover una transición justa hacia la jubilación, garantizando que quienes quieran seguir las medidas.

La legislación internacional demuestra una clara tendencia hacia la flexibilización de la edad de jubilación, permitiendo que los trabajadores decidan si desean prolongar su vida laboral, donde existen incentivos económicos, beneficios en pensiones y esquemas laborales adaptables. Estos cambios responden al incremento de la esperanza de vida, la necesidad de fortalecer los sistemas previsionales y el reconocimiento del valor de la experiencia laboral.

II.- MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú.
2. Reglamento del Congreso de la República.
3. Ley N° 32999, Ley que modifica el Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, a fin de establecer nuevos rangos para la licencia sin goce de haber, el periodo de cese y el cálculo de la compensación por tiempo de servicio.
4. Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.

III.- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La vigencia de esta norma unificará el criterio de cese laboral en los regímenes del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, eliminando el trato desigual y garantizando la igualdad ante la ley y la no discriminación por edad. También fortalecerá el sistema de pensiones, permitiendo que los trabajadores aporten por más tiempo, mejorando sus beneficios jubilatorios y reduciendo la presión sobre los fondos previsionales.

IV.- ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

En términos de costos, la principal implicancia para los empleadores es la necesidad de gestionar la transición del talento humano de manera más estructurada, dado que

⁷ <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-10264.html>



CONGRESISTA PATRICIA CHIRINOS VENEGAS

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

deberán planificar la sucesión de puestos clave con anticipación.

Los beneficios superan ampliamente los costos. En primer lugar, la posibilidad de extender la permanencia hasta el 31 de diciembre evita ceses abruptos que podrían afectar la continuidad operativa de la empresa o entidad pública. Asimismo, el pacto en contrario brinda flexibilidad a los empleadores, permitiendo retener a trabajadores estratégicos cuya experiencia y conocimiento sean esenciales para la organización. Esto reduce costos de reclutamiento y capacitación, ya que se mantiene personal capacitado sin necesidad de reemplazos inmediatos.

Desde una perspectiva macroeconómica, esta propuesta normativa también contribuye a la sostenibilidad del sistema previsional, ya que permite que los trabajadores sigan aportando durante más tiempo, retrasando la carga sobre los fondos de pensiones. Para los empleadores, la combinación de un criterio general de cese con la posibilidad de excepciones negociadas garantiza seguridad jurídica y planificación efectiva, asegurando una transición laboral sin impactos negativos en la productividad. Es decir, esta normativa equilibra la protección del trabajador, la sostenibilidad del sistema previsional y la eficiencia operativa de las empresas, generando un impacto positivo y manejable en términos de costos.

V.- VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa guarda concordancia con el Acuerdo Nacional, particularmente con el punto II. Equidad y Justicia Social específicamente en el numeral 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.

VI.- RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA PARA EL PERIODO ANUAL DE SESIONES 2023-2024

En cuanto a la conexión con la Agenda Legislativa del Congreso de la República para el período de sesiones anuales de 2024-2025, es importante destacar que este proyecto de ley está vinculado con el siguiente tema:

14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO