CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
07 MAR 2023
RECIBIDO
Firma ____ Hora 4:24 p.m.

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1505/2021-CR, 1535/2021-CR, 2510/2021-CR Y 2824/2022-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FACULTA EXTENDER EL LÍMITE DE EDAD PARA EL CESE DEL TRABAJADOR.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Periodo Anual de Sesiones 2022-2023

Señor presidente:
Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad (en adelante, Comisión de Trabajo), los siguientes proyectos de ley:

i. Proyecto de Ley 1505/2021-CR, presentado por el grupo parlamentario AVANZA PAÍS, a iniciativa del congresista Juan Bartolomé Burgos Oliveros, que propone la "Ley que modifica el inciso a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276, extendiendo la edad de cese definitivo del servidor".
ii. Proyecto de Ley 1535/2021-CR, presentado por el grupo parlamentario ALIANZA PARA EL PROGRESO a iniciativa del congresista Eduardo Salhuana Cavides, que propone la "Ley que modifica el decreto legislativo 276, que promulga la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público".
iii. Proyecto de Ley 2510/2021-CR, presentado por el grupo parlamentario BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL, a iniciativa de la congresista Francis Jhasmina Paredes Castro, que propone la "Ley que modifica el inciso a) del artículo 35 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público".
iv. Proyecto de Ley 2824/2022-CR, presentado por el grupo parlamentario PODEMOS PERÚ, a iniciativa del congresista Juan Bartolomé Burgos Oliveros, que propone la Ley que modifica el artículo 21 del Decreto Legislativo 728, con la finalidad de extender la edad de jubilación".

En la SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA, semipresencial, celebrada el 10 de febrero de 2023, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con la dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por **MAYORÍA** el dictamen recaído en los proyectos de Ley 1505/2021-CR, 1535/2021-CR, 2510/2021-CR y 2824/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que faculta extender el límite de edad para el cese del trabajador. Votaron a favor los señores congresistas: Sigrid BAZÁN NARRO, Miguel CICCIA VÁSQUEZ, Lucinda VÁSQUEZ VELA, María del Carmen ALVA PRIETO, José Alberto ARRIOLA TUEROS, José María BALCÁZAR ZELADA, Waldemar José CERRÓN ROJAS, Isabel CORTÉZ AGUIRRE, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Alex Randu FLORES RAMÍREZ y Alex PAREDES GONZÁLES (por el congresista Nivardo Edgar TELLO MONTES). Con los votos en contra de los señores congresistas Carlos Antonio ANDERSON RAMÍREZ, Hernando GUERRA GARCÍA CAMPOS, Jorge Alberto MORANTE FIGARI y Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA. Y el voto en abstención de la congresista Nieves Esmeralda LIMACHI QUISPE.

I. SITUACIÓN PROCESAL

i. El Proyecto de Ley 1505/2022-CR ingresó por trámite documentario el 21 de marzo de 2022 y, con fecha 28 de marzo de 2022, fue remitido para estudio y dictamen a la

Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República como primera comisión dictaminadora y a la Comisión de Trabajo, como segunda comisión dictaminadora.

ii. El Proyecto de Ley 1535/2021-CR ingresó por trámite documentario el 28 de marzo de 2022 y, con fecha 29 de marzo de 2022, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República como primera comisión dictaminadora y a la Comisión de Trabajo, como segunda comisión dictaminadora.

iii. El Proyecto de Ley 2510/2021-CR ingresó por trámite documentario el 6 de julio de 2022 y, con fecha 7 de julio de 2022, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República como primera comisión dictaminadora y a la Comisión de Trabajo, como segunda comisión dictaminadora.

iv. El Proyecto de Ley 2824/2022-CR ingresó por trámite documentario el 16 de agosto de 2022 y, con fecha 21 de agosto de 2022, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Trabajo, como única comisión dictaminadora.

II. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS DE LEY

i. El **Proyecto de ley 1505/2021-CR** consta de tres (3) artículos, con la siguiente fórmula:

"LEY QUE MODIFICA EL INCISO A) DEL ARTÍCULO 35 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, EXTENDIENDO LA EDAD DE CESE DEFINITIVO DEL SERVIDOR

Artículo 1.- Objeto y finalidad de la ley
La presente ley tiene por objeto modificar el inciso a) del artículo 35, del Decreto Legislativo N °276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, con la finalidad de extender, a solicitud del servidor, la edad del cese definitivo hasta los setenta y cinco años de edad, siempre que una evaluación médica especializada y multidisciplinaria certifique que el servidor se encuentra en condiciones físicas, psicológicas y psiquiátricas que garanticen el desempeño de sus funciones.

Artículo 2.- Modificación
Se modifica el literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público en los siguientes términos:

"Artículo 35. Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:
a) Límite de setenta años de edad. Excepcionalmente, a solicitud del trabajador, dicho límite puede extenderse hasta los setenta y cinco

años de edad, siempre que una evaluación médica especializada y multidisciplinaria certifique que el trabajador se encuentre en condiciones físicas, psicológicas y psiquiátricas para el desempeño de sus funciones.

Artículo 3.- Adecuación de la Ley
El Poder Ejecutivo adecúa el reglamento del Decreto Legislativo 276 y las normas correspondientes, conforme lo previsto en la presente ley, en un plazo máximo de 30 días calendario, contados a partir de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, bajo responsabilidad."

ii. El **Proyecto de Ley 1535/2021-CR** consta de un (1) artículo y una (1) disposición complementaria y final, con la siguiente fórmula:

"LEY QUE MODIFICA EL LITERAL A) DEL ARTÍCULO 35 DEL DECRETO LEGISLATIVO 276, QUE PROMULGA LA LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo Único. Modificación del literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Se modifica el literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público en los siguientes términos:

"Artículo 35. Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:
a) Límite de setenta años de edad; por necesidad del servicio la entidad puede ampliar hasta los 75 años el cese definitivo, previa aceptación del trabajador.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL PRIMERA.

PRIMERA. - Reglamentación
El Poder Ejecutivo en un plazo no mayor de 90 días calendarios contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, dictará las normas modificatorias reglamentarias necesarias para su aplicación."

iii. El **Proyecto de Ley 2510/2021-CR** consta de dos (2) artículos y una (1) disposición complementaria y final, con la siguiente fórmula:

"PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL INCISO A) DEL ARTÍCULO 35 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 1.- Objeto de la ley
La presente ley tiene por objeto ampliar el plazo de límite de edad a setenta y cinco (75) años, como causa justificada para el cese definitivo del servidor público que labora al amparo del Decreto Legislativo N °276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Artículo 2.- Modificación
Se modifica el literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

> *"Artículo 35. Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:*
> *a) Límite de setenta y cinco años de edad.*

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL PRIMERA.

ÚNICA. - Reglamentación
Se autoriza al Poder Ejecutivo a emitir normas reglamentarias en un plazo no mayor de 60 días calendarios contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley."

iv. El **Proyecto de Ley 2824/2021-CR** consta de tres (3) artículos, con la siguiente fórmula:

"LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 21 DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, CON LA FINALIDAD DE EXTENDER LA EDAD DE JUBILACIÓN

Artículo 1.- Objeto y finalidad de la ley
La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 21 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de extender, a solicitud del servidor, la edad del cese definitivo hasta los setenta y cinco años de edad, siempre que una evaluación médica especializada y multidisciplinaria certifique que el servidor se encuentra en condiciones físicas, psicológicas y psiquiátricas que garanticen el desempeño de sus funciones.

Artículo 2.- Modificación del artículo 21 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Se modifica el artículo 21 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral de la siguiente manera:

> *"Artículo 21.- La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.*
>
> *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 automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad. Excepcionalmente, en las empresas del Estado y entidades públicas que se regulen bajo el Decreto Legislativo 728, a solicitud del trabajador, y cuando resulte adecuado para el cumplimiento de las metas de las empresas estatales o de la necesidades del servicio público de las entidades, la jubilación obligatoria y automática puede extenderse hasta los setenta y cinco años de edad, siempre que una evaluación médica especializada y multidisciplinaria certifique que el trabajador se encuentre en condiciones físicas, psicológicas y psiquiátricas para el desempeño de sus funciones."*

Artículo 3.- Adecuación de la Ley
El Poder Ejecutivo adecúa el reglamento del Decreto Legislativo 728 y las normas correspondientes, conforme lo previsto en la presente ley, en un plazo máximo de 30 días calendario, contados a partir de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, bajo responsabilidad."

III. OPINIONES SOLICITADAS E INFORMACIÓN RECIBIDA

i. Proyecto de Ley 1505/2022-CR

La Comisión de Trabajo solicitó opinión a las siguientes entidades y organizaciones sindicales, conforme al siguiente detalle:

N°	Entidad	N° oficio	Fecha
1	Ministerio de Economía y Finanzas	001889-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022
2	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	001888-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022
3	Secretario General de la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP	001887-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022
4	Secretario General de la Central Unitaria de Trabajadores del Perú – CUT	001886-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022
5	Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP	00188-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022
6	Secretario General de la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	00185-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022

Cabe precisar que la Comisión de Trabajo recibió respuestas de opinión del Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Sindicato Único de Trabajadores del Ministerio de la Producción - SUTRAMIPRO y Sindicato de Trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada - STRAP - MIMDES.

Asimismo, la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT y la Confederación de Trabajadores del Perú - CTP no presentaron respuesta de opinión a pesar de haber transcurrido el plazo establecido para que se pronuncien a favor o en contra del PL 1505/2022-CR, de ser el caso, conforme al siguiente detalle:

Nº	Entidad	Nº oficio	Fecha
1	Sindicato Unitario de Trabajadores del Ministerio de la Producción.	s/n	3 de mayo de 2002
2	Ministerio de Economía y Finanzas	530-2022-EF/10.01	9 de mayo de 2002
3	Ministerio de Economía y Finanzas	529-2022-EF/10.01	9 de mayo de 2002
4	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	641-2022-MTPE/1	24 de mayo de 2002
5	Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	392-2022-SERVIR-PE	12 de julio de 2002
6	Sindicato de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada STRAP – MIMDES	034-2022-STRAP-MIMDES	3 de agosto de 2002

ii. **Proyecto de Ley 1535/2021-CR**

La Comisión de Trabajo solicitó opinión a las siguientes entidades y organizaciones sindicales, conforme al siguiente detalle:

Nº	Entidad	Nº oficio	Fecha
1	Ministerio de Economía y Finanzas	001875-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022
2	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	1874-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022
3	Presidencia de Consejo de Ministros	001877-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022
4	Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR	001876-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022

5	Secretario General de la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP	001873-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022
6	Secretario General de la Central Unitaria de Trabajadores del Perú – CUT	001872-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022
7	Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP	001871-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022
8	Secretario General de la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	001870-2021-2022/CTSS-CR	18 de abril de 2022

Cabe precisar que la Comisión de Trabajo recibió respuestas de opinión del Ministerio de Economía y Finanzas, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Asimismo, la Presidencia de Consejo de Ministros, la Confederación de Trabajadores del Perú - CTP, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT y la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP no presentaron respuesta de opinión a pesar de haber transcurrido el plazo establecido para que se pronuncien a favor o en contra del PL 1535/2022-CR, de ser el caso, conforme al siguiente detalle:

Nº	Entidad	Nº oficio	Fecha
1	Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP.	77-2022-SE-CATP	10 de mayo de 2002
2	Ministerio de Economía y Finanzas	530-2022-EF/10.01	31 de mayo de 2002
3	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	642-2022-MTPE/1	24 de mayo de 2002
4	Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	366-2022-SERVIR-PE	23 de junio de 2002
5	Sindicato de trabajadores del régimen laboral de la	034-2022-STRAP-MIMDES	3 de agosto de 2002

	actividad privada STRAP – MIMDES		

iii. **Proyecto de Ley 2824/2021-CR**

La Comisión de Trabajo solicitó opinión a las siguientes entidades y organizaciones sindicales, conforme al siguiente detalle:

N°	Entidad	N° oficio	Fecha
1	Ministerio de Economía y Finanzas	0030-PL002824-2022-2023-CTSS-CR	29 de agosto de 2022
2	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	0029-PL002824-2022-2023-CTSS-CR	29 de agosto de 2022
3	Jefe de la Oficina de Normalización Previsional -ONP	0031-PL002824-2022-2023-CTSS-CR	29 de agosto de 2022
4	Presidenta de la Asociación de AFP	0032-PL002824-2022-2023-CTSS-CR	29 de agosto de 2022
5	Secretario General de la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	0033-PL002824-2022-2023-CTSS-CR	29 de agosto de 2022

Cabe precisar que la Comisión de Trabajo recibió la respuesta de opinión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, el Ministerio de Economía y Finanzas, la Oficina de Normalización Previsional - ONP, la Asociación de AFP y la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP, no presentaron respuesta de opinión a pesar de haber transcurrido el plazo establecido para que se pronuncien a favor o en contra del PL 1505/2022-CR, de ser el caso, conforme al siguiente detalle:

N°	Entidad	N° oficio	Fecha

1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	2436-2022-MTPE/4	21 de diciembre de 2002

IV. MARCO NORMATIVO

i. Constitución Política del Perú.
ii. Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.
iii. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
iv. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
v. Decreto Supremo 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO LPCL).
vi. Decreto Legislativo 276, Ley de Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

I. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Competencia de la Comisión de Trabajo

En el Plan de Trabajo de nuestra Comisión, para el Período Anual de Sesiones 2022-2023[1], se estableció como uno de los objetivos generales afrontar los principales problemas socio laborales del país, redoblando esfuerzos para abordarlos directamente y ejercer la labor legislativa efectuando estudios y análisis técnicos que permitan dictaminar de la mejor manera los Proyectos de Ley que tienen incidencia en las relaciones laborales tanto en el sector público como privado y en la seguridad social. En tal sentido, la propuesta legislativa concuerda con los objetivos antes señalados, quedando clara la competencia de la Comisión de Trabajo para emitir el correspondiente pronunciamiento.

5.2. Análisis técnico

a) Problemática que aborda el proyecto de ley

El Instituto Nacional de Estadística e Informática, para el año 2020, preciso que "*la esperanza de vida de la población peruana aumentó en las últimas cuatro décadas, por lo que, de mantenerse constantes las condiciones de mortalidad los peruanos y las peruanas vivirán, en promedio, 76,5 años*"[2].

[1] Ver https://www.congreso.gob.pe/comisiones2022/Trabajo/sobrelacomision/plan-trabajo/
[2]https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/peru-tiene-una-poblacion-de-32-millones-131-mil-400-habitantes-al-30-de-

Por lo mencionado, el Instituto Nacional de Estadística e Informática, estima que, para el año 2050, "*la esperanza de vida de los peruanos alcanzaría los 79 años y que la mortalidad infantil se reducirá a 10 muertes por mil nacimientos. De igual modo, la tasa media anual de crecimiento poblacional descienda al 0,3% y el número de hijos por mujer baje de 2,3 hoy a 1,8 hijos por mujer en el año 2050*". [3]

Del análisis de la información señalada en los párrafos anteriores, en cuanto a las normas laborales hoy vigentes, éstas no consideran los índices de esperanza de vida y la realidad social del Perú para la determinación de la edad límite para que un trabajador continúe laborando, en ejercicio de su libertad y de estimarlo conveniente. Por ello, el no modificar la edad límite para el cese del trabajador del régimen laboral público y el privado conforme al límite recogido en la esperanza de vida de nuestro país, transgrede los derechos consagrados de de este colectivo, sin considerar los aspectos legales y éticos que deben primar entre el Estado.

En tal sentido, corresponde analizar los derechos constitucionales que se estarían afectando a través del artículo 21 del TUO de la LPCL, del literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276 y del artículo 49 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, los cuales disponen que, cumplidos los 70 años de edad, la jubilación es obligatoria para dichos trabajadores.

Así, los derechos y principios que pasaremos a analizar en los siguientes acápites del presente dictamen y que están directamente relacionados con las normas antes señaladas, son: el derecho al trabajo, el derecho a la igualdad y a la no discriminación y el principio de continuidad laboral. Estos servirán de insumos para realizar el test de proporcionalidad establecido por el Tribunal Constitucional y que se desarrollará en el literal e) del presente dictamen y, de esta forma, determinar la constitucionalidad de los dispositivos legales antes citados.

b) El derecho al trabajo

En diversa jurisprudencia del Tribunal Constitucional se ha estimado que el contenido esencial de este derecho constitucional, recogido en la Constitución en el artículo 22, implica dos aspectos: de acceder a un puesto de trabajo por una parte y, por otra, el **derecho a no ser despedido sino por causa justa**.

---

junio-del-presente-ano-11659/

[3]https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/esperanza-de-vida-de-poblacion-peruana-aumentoen-1 5-anos-en-tas-ultimascuatroecadas8723/#:-:text=La%20esperanza%20de%20vida%20al,%25%20a%201 %201 %25.

En el mismo sentido, autores como Neves Mujica[4], señalan que este derecho se entiende en dos sentidos, el primero consistirá en que se procure el acceso al empleo a toda persona; el segundo sentido por su parte se referirá a la conservación del empleo, lo que se debe entender como la preferencia a la contratación indefinida sobre la temporal (estabilidad laboral de entrada), además de la prohibición del despido injustificado (estabilidad laboral de salida). A continuación, desarrollaremos brevemente dichos conceptos.

Derecho de Acceso al Empleo

Sobre este aspecto, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado[5].

Este aspecto del derecho al trabajo está directamente relacionado con el artículo 23 de la Constitución Política el cual consagra que *"El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo."*

En efecto, el derecho al trabajo resulta ser un presupuesto para la aplicación de las políticas de empleo y éstas revisten un carácter instrumental para la plasmación del derecho al trabajo[6]. Se privilegia entonces como política aquella dirigida a que los ciudadanos puedan acceder a un trabajo y mantenerlo, en los términos planteados por el derecho al trabajo contenido en el artículo 22 de la Constitución.

Derecho a la conservación del empleo

Como se ha señalado, este aspecto del derecho al trabajo, a su vez, se entiende en dos aspectos: la estabilidad de entrada y la estabilidad de salida.

La primera de ellas, la estabilidad de entrada, está referida a la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, reflejada en la autorización de celebrar contratos temporales únicamente cuando la labor a cumplir sea de tal naturaleza.

---

[4] NEVES MUJICA, Javier. "Libertad de Trabajo, Derecho al trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo", Derecho y Sociedad, Año 17, diciembre, 2001, pp. 24-2.

[5] Fundamento 11 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 03052-2009-PA/TC

[6] CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos; GARCIA GRANARA, Fernando; GONZALES HUNT, Cesar. La Constitución comentada. Tercera Edición, Lima, Gaceta Jurídica, 2015, p.737

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 4 del TUO de la LPCL establece que se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados. De esta manera se recogió la tendencia actual de buscar la más amplia protección del trabajador y su continuidad en el trabajo frente al ejercicio arbitrario del poder de dirección del empleador.

Por otro lado, la estabilidad de salida, tiene su fundamento en el principio de continuidad laboral -el cual se desarrollará en el siguiente acápite-, en la medida que, "*...aplicado al supuesto del despido, se ha de traducir en otro principio específico: el "principio de causalidad", entendiendo por tal, la exigencia de una "causa justa como factor determinante para la validez jurídica del despido, exigencia esta que, por consiguiente, descarta la voluntad subjetiva del empleador como elemento jurídicamente suficiente para determinar la legitimidad del acto extintivo de la relación laboral.*"[7]

En tal sentido, consideramos que las disposiciones normativas bajo análisis, esto es, el artículo 21 del TUO de la LPCL, el literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276 y el artículo 49 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, no sólo menoscaban el derecho al trabajo de aquellos trabajadores que son desvinculados por alcanzar los 70 años de edad, si no que lo anulan por completo.

El principio de continuidad de la relación laboral

La finalidad de este principio radica, entre otras, en otorgar la mayor seguridad, dentro de la racionalidad de la relación jurídica laboral, al trabajo humano, entendiendo que tal seguridad redundará en beneficio no sólo del trabajador y su desarrollo personal y familiar, sino también en beneficio del empleador para quien trabaja, todo lo cual tiene una proyección social indudable en términos económicos y de promoción social [9].

En ese mismo sentido, el profesor Blancas Bustamante, citando al profesor Américo Pla, ha señalado que el principio de continuidad *"expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos"*[8] Así, si una empresa ha sido creada para realizar sus

[7] BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: El principio de continuidad y el despido individual. En: "Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano – Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez". Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, p. 220

[8] BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: El principio de continuidad y el despido individual. En: "Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano – Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez". Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, p. 219

actividades y cumplir sus objetivos en un plazo indeterminado, resulta en principio lógico y, por ende, razonable que los trabajadores permanezcan en sus puestos de trabajo, tanto tiempo como ello sea posible y – naturalmente- a decisión del trabajador, que es libre de renunciar, porque dicho principio ha sido concebido a su favor[9]

Se concluye válidamente que en nuestro ordenamiento jurídico la Constitución peruana alienta el Principio de Continuidad de manera general, cuando en su artículo 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho, la base del bienestar social y un medio de realización de la persona; y en su artículo 23, que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado; determinando además en el artículo 27 que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; todo lo cual hace pensar que lo que se persigue es que el trabajador cuente con una fuente de trabajo permanente que le permita alcanzar el objetivo de su realización personal.

c) Derecho a la igualdad y no discriminación

A nivel internacional, el derecho a la igualdad ha sido desarrollado en el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

> "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

De igual forma, en su artículo 7, se señala que:

> "Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esto Declaración y contra toda provocación a tal Discriminación ".

Por otro lado, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos también contempla el principio de igualdad de la siguiente forma:

> "Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la Ley. A este respecto, la Ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier

[9] MORALES CORRALES, Pedro. Sucesión empresarial En: "Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano – Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez". Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, p. 258.

índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha señalado que:

> "La igualdad es un derecho fundamental que está consagrado en el artículo 2 de nuestra Constitución: "(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha precisado que estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino en ser tratadas del mismo modo que quienes se encuentran en una idéntica situación"

A nivel constitucional, el derecho de igualdad es reconocido en el artículo 2 numeral 2 de la Constitución Política del Perú. Así, la igualdad debe entenderse como una aspiración normativa, un estándar básico del contenido de la dignidad humana, apunta al reconocimiento de una equivalente dignidad atribuible a toda persona – *minimun* de humanidad respecto del cual no cabe distinciones-, que es merecedora de una especial protección frente a otros entes y bienes existentes

Por otro lado, el derecho a la igualdad también ha sido desarrollado por nuestra jurisprudencia constitucional mediante dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas, establece que la norma debe ser aplicada por igual a quienes se encuentran en la misma situación descrita en el supuesto de hecho de la norma; la segunda, se refiere a que el texto propio de la ley, no puede contener diferencias irrazonables que afecten la situación jurídica de una persona.

El derecho a la "no discriminación", por su parte, es reconocido de igual forma en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución y proscribe establecer distinciones manifiestamente contrarias a la dignidad de las personas, que implican inclusive la negación de su condición humana por el sólo hecho de pertenecer a un grupo determinado.

A diferencia del principio de igualdad, este principio no proscribe el trato desigual en sí mismo, sino <u>aquel que se encuentre fundamentado en un motivo o razón prohibido</u>, tales como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social; generando como consecuencia la alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

En ese contexto, discriminar a una persona - en el empleo- por el solo hecho de alcanzar una determinada edad, se encuentra proscrito por nuestra Constitución Política e instrumentos internacionales, tales como la "Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores", en donde se establece que:

> *"La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad,* ***quedando prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo*** *[... El empleo o la ocupación debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades. Los Estados parte adoptarán las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para* ***promover el empleo formal de la persona mayor*** *y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado."*

d) Test de proporcionalidad

La forma establecida doctrinariamente y adoptada por nuestro Tribunal Constitucional, mediante diversa jurisprudencia, de determinar la constitucionalidad o no de una norma es mediante el uso del test de proporcionalidad. Los elementos de test son los siguientes: [10]

- Subprincipio de idoneidad o de adecuación: De acuerdo con este examen, toda injerencia en los derechos fundamentales debe ser idónea o capaz para fomentar un objetivo constitucionalmente legítimo. En otros términos, este subprincipio supone dos cosas: primero, la legitimidad constitucional del objetivo; y, segundo, la idoneidad de la medida utilizada. El Tribunal también ha señalado que es necesario recordar que se refiere a una relación de causalidad, de medio a fin, entre el medio adoptado, a través de la intervención, y el fin que busca la medida.

- Subprincipio de necesidad: Significa que para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir ningún otro medio alternativo que revista, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y

[10] Fundamento 22 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente Nº 0009-2007-PI/TC

que sea más benigno con el derecho afectado. Se trata de una comparación de la medida adoptada con los medios alternativos disponibles, y en la cual se analiza, por un lado, la idoneidad equivalente o mayor del medio alternativo; y, por otro, su menor grado de intervención en el derecho fundamental.

- Subprincipio de proporcionalidad: Según el cual, para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de intervención debe ser por lo menos equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados: la realización del fin de la medida examinada y la afectación del derecho fundamental.

Del artículo 21 del TUO de la LPCL, del literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276 y del artículo 49 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, se entiende que la finalidad de dichas normas es extinguir la relación laboral entre el empleador y el trabajador cuando este último cumpla los 70 años de edad. Es claro que el derecho al trabajo –en todas sus aristas- está siendo afectado por parte del legislador, el cual de manera expresa señala que la relación laboral se extinguirá de forma obligatoria y automática. Se entiende que nos encontramos no sólo ante una normas que restringen derechos, sino que anulan por completo los derechos laborales del trabajador reconocidos en diversos dispositivos legales de nuestro ordenamiento jurídico

Ni la ley, ni la exposición de motivos, de dichas normas han explicitado cuál es el fundamento de las mismas, aun así, en la legislación comparada[11] se ha establecido que los fundamentos podrían ser dos: la presunción de discapacidad por parte del trabajador o, por un tema de reparto del empleo como política pública. En ese sentido, procederemos a realizar dos análisis, partiendo de los dos posibles fundamentos ya mencionados.

Presunción de incapacidad[12].

Tomando como base del análisis el fundamento de la presunción de incapacidad del trabajador, consideramos que no es imperativo realizar un test de proporcionalidad en su totalidad, en tanto el dispositivo en sí mismo no superaría el sub principio de idoneidad ya que no contiene una finalidad constitucional, es decir, un fin legítimo.

[11] Fundamento 4 de la sentencia del Tribunal Constitucional Español Nº 22/1981.

[12] Ver: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8378/VILLARAN_ZEGARRA_JOSE_Y%20AHORA_QUIEN%20PODRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

En efecto, luego de un análisis de la medida legislativa, no podemos encontrar en la misma un fin lícito perseguible. Y es que, como ha señalado el Tribunal Constitucional Español en la sentencia ya citada, no es razonable presumir la ineptitud con carácter general y a una misma edad para todos los trabajadores. En ese sentido, se estaría vulnerando el principio de no discriminación en materia de empleo, y es que, se está discriminando al trabajador en razón de su edad, por pertenecer a un colectivo de personas que han cumplido determinados años de edad y que por ese hecho se les considera no aptos para continuar laborando. Asimismo, se estaría vulnerando el derecho a la conservación del empleo, en el aspecto de estabilidad de salida.

Por otro lado, el artículo 4 de la Constitución dispone que *"la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono"*. Al respecto Rubio Correa[13] señala que la situación de abandono a la que se refiere dicho artículo no necesariamente económica, ya que la discriminación puede ser moral o espiritual.

En esa misma línea, conforme al artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, no puede darse por terminada la relación de trabajo por motivos relacionados con su rendimiento antes de que se le haya ofrecido al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él.

Así pues, nos encontraríamos ante un supuesto de despido nulo, ya que el despido no se fundamenta en una causa objetiva, sino al contrario, se realiza teniendo en consideración una característica de la persona que es protegida por la propia Constitución, esto es, la edad del trabajador.

<u>Política pública de reparto de empleo</u>.

Por otro lado, partiendo del supuesto de que los dispositivos legales bajo análisis se fundamentan en una Política Pública destinada a la repartición del empleo entre los miembros de la sociedad, consideramos imperativo la realización del test de proporcionalidad a efectos de establecer si la norma bajo análisis resulta constitucional o no.

Respecto al examen de Idoneidad, en este caso, el fin que se perseguiría con dichas medidas es la incorporación al mercado laboral de las personas más jóvenes y esto en virtud del artículo 23 de la Constitución en donde se plasma que el Estado se encuentra en la obligación de crear políticas públicas con la finalidad de crear empleo

[13] RUBIO CORREA, Marcial Antonio. El test de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, p.43

productivo. En efecto, como señala el profesor Neves[14], *"en un mercado que no puede crear el empleo necesario para absorber la oferta, se podría implementar medidas para distribuir el empleo existente"*. En ese sentido consideramos que la finalidad del artículo 21 del TUO de la LPCL, del literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276 y del artículo 49 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil es constitucional y legítima.

Por el contrario, con respecto a la idoneidad, consideramos que ambos dispositivos legales, tal como se encuentran redactados, no asegura el cumplimiento de este fin legítimo. En efecto, la medida sólo autoriza al empleador a extinguir el contrato de trabajo con el trabajador que haya cumplido los 70 años de edad, mas no ordena que dicho puesto de trabajo sea ocupado por una persona perteneciente al colectivo con dificultades para la obtención del empleo -los jóvenes- que se quiere proteger. En ese sentido, las medidas legislativas bajo análisis no superan el subprincipio de idoneidad.

Por otro lado, sobre el examen de necesidad, si bien el Estado se encuentra en la obligación – por mandato del artículo 22 y 23 de la Constitución - de crear políticas públicas para la creación de empleo productivo y que, puede considerarse como una de ellas la inserción en el mercado laboral del colectivo más joven, no es menos cierto que se pudieron crear otras políticas menos gravosas que aquella dispuesta en las normas bajo análisis, las mismas que pudieran cumplir con el mismo objetivo. Un ejemplo de ello podría ser la imposición de beneficios tributarios para los empleadores que contraten a personal dentro del rango de edad del colectivo que se quiere proteger.

Finalmente, respecto al examen de proporcionalidad, teniendo en cuenta de que el resultado de la aplicación del artículo 21 del TUO de la LPCL, del literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276 y del artículo 49 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, es la extinción del contrato de trabajo, y por ende la afectación del derecho al trabajo, más específicamente, la vulneración al derecho a la conservación del empleo – protección de salida-, así como el derecho a la igualdad y no discriminación del trabajador (por edad), consideramos que el grado de afectación de estos derechos es alta. En efecto, por un lado, se estaría extinguiendo el contrato de trabajo, eliminando así la relación laboral, y por otro se estaría realizando una discriminación directa ya que se estaría efectuando un trato desigual en razón de un motivo prohibido: la edad del trabajador. Por el contrario, el grado de satisfacción que encuentra el principio contrario – el del derecho al trabajo del colectivo con dificultades para la obtención del mismo- es bajo. En ese sentido, las normas bajo análisis tampoco superan el examen de proporcionalidad.

[14] NEVES MUJICA, Javier. "La edad como causal de extinción o de restricción de la relación laboral en nuestro ordenamiento". En: Ius et Veritas, Año 31, p. 104

Se concluye, luego de haber realizado un examen constitucional del artículo 21 del TUO de la LPCL, del literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276 y del artículo 49 de la Ley 30057, sobre la base de que el fundamento constitucional de dichas normas es el reparto de empleo como política pública, que dichos dispositivos legales devienen en inconstitucionales al no haber superado el test de proporcionalidad.

Por ello, la regulación normativa que establece que la jubilación es obligatoria a los 70 años, al no superar el test de constitucionalidad antes realizado, vulnera el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación, motivo por el cual la presente iniciativa legislativa deviene en necesaria y urgente, a efectos de restituir los derechos constitucionales amparados por la Constitución Política del Estado que han sido vulnerados.

Sin perjuicio de lo anterior y, teniendo en cuenta lo señalado por la Organización Mundial de la Salud quien señala que "*..una característica esencial de los trabajadores de más edad es la de que tienen experiencia, que les permite compensar los otros defectos de la edad*"[15], se ha planteado en el texto sustitutorio que, en al medida de lo posible, los empleadores organizarán capacitaciones a cargo de dichos trabajadores, a efectos de que puedan trasladar su conocimiento al personal nuevo que ingrese a la empresa o entidad empleadora.

e) Respecto a la relación del proyecto de ley con la Agenda Legislativa y las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional

El Acuerdo Nacional es el conjunto de políticas de Estado elaboradas y aprobadas sobre la base del diálogo y la construcción de consensos, luego de un proceso de talleres y consultas a nivel nacional, con el fin de definir un rumbo para el desarrollo sostenible del país. Las políticas de Estado, proponen los cambios necesarios en aspectos sociales, políticos y económicos para alcanzar el bien común en un marco de desarrollo sostenible y afirmar su gobernabilidad democrática[16].

Así, la presente iniciativa legislativa de reforma se encuentra relacionada con la Décimo Primera política denominada "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación" que establece que el Estado *"...combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades"*

[15] Organización Mundial de la Salud. El envejecimiento y la Capacidad de Trabajo. Ginebra, 1993. Pág. 48.
[16] Ver: http://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/definicion/

De igual forma, esta iniciativa legal guarda directa correspondencia con la Décimo Tercera política denominada "...Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social" en la cual se dispone que el Estado "... *promoverá el acceso universal a la seguridad social y fortalecerá un fondo de salud para atender a la población que no es asistida por los sistemas de seguridad social existentes"*

f) Respecto a las opiniones recibidas por las entidades sobre el proyecto de ley.

1. Respecto al Proyecto de Ley 1505/2022-CR

Ministerio de Economía y Finanzas

Mediante Oficio 592--2022-EF-10.01 y el Oficio 530-2022-EF-10.01, de fecha 9 de mayo de 2022, señala que no es competente para emitir opinión sobre el proyecto de ley.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Mediante Oficio 0641-2022-MTPE/1 señala que no es competente para emitir opinión sobre el proyecto de ley.

Sindicato Unitario de Trabajadores del Ministerio de la Producción – SUTRAMIPRO

Mediante oficio s/n de fecha 3 de mayo de 2022, la referida organización sindical señala que "...*la gran mayoría de servidores públicos pertenecientes al Decreto Legislativo 276 ha contraído compromisos con las entidades financieras para solicitar crédito hipotecario o préstamos para consumo, debido a la situación precaria de nuestros ingresos, los mismo que desde hace más de 40 años no han sido reajustados, ubicándose en la última escala remunerativa, en comparación a los demás sectores laborales, situación que al pasar a la jubilación por límite de edad (70 años) se complica, ya que debido a nuestras insignificantes pensiones, no nos permite cumplir con nuestras obligaciones crediticias.*"

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Mediante Oficio 000392-2022-SERVIR-PE, de fecha 12 de julio de 2022, remite el Informe Técnico 1025-2021-SERVIR-GPGSC, a través del cual señala que *"En ese sentido, consideramos que resulta necesario que la misma*

se complemente sustentándose en función al análisis de evidencia que permita determinar si la ampliación del límite de edad es coherente con la realidad y resulta razonable. No sería suficiente basarse en el sustento principalmente en los índices que referencia a informes emitidos por la Asociación de AFP y Agencia EFE sobre la esperanza de vida el cual invoca desde el año 2018 se elevó de 83 a 87.5 años en varones, y de 87 a 90.8 años en mujeres, ***dado que ello no significa que necesariamente el/la servidor/a este en condiciones para seguir desempeñándose en el cargo****...*"

Asimismo, señala que, "*...con relación al artículo 3 sobre adecuación de la Ley, corresponde que dicho contenido sea consignado como parte de una disposición complementaria final, conforme a las reglas para la elaboración del contenido de la ley, establecidas en el Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República*".

Como se puede observar, el argumento principal de SERVIR se encuentra referido a que el hecho de que la esperanza de vida haya aumentado, no implica que el servidor se encuentre en condiciones para seguir desempeñando su cargo. Al respecto, es necesario precisar que, el proyecto de ley bajo análisis no asevera ello; por el contrario, señala que para que el servidor pueda continuar ejerciendo sus funciones hasta los 75 años de edad, es necesario que exista de por medio un estudio médico multidisciplinario que constate que el servidor se encuentra en sus capacidades físicas y mentales para seguir en el cargo.

<u>Sindicato de Trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada STRAP – MIMDES</u>

La organización sindical señala que "*...nos parece una propuesta muy acertada, en la medida que si el servidor tiene las facultades físicas y psicológicas intactas puede seguir contribuyendo al estado con sus habilidades y experiencia lograda al paso de los años, sin embargo, consideramos que las iniciativas legislativas en los temas laborales que puedan presentar deben contener el mayor alcance a los trabajadores indistintamente el régimen laboral al que pertenezcan en el marco de la equidad laboral en las condiciones de trabajo.*"

2. Respecto al Proyecto de Ley 1535/2021-CR

<u>Ministerio de Economía y Finanzas</u>

Mediante Oficio 628-2022-EF-10.01 de fecha 31 de mayo de 2022, señala que no es competente para emitir opinión sobre el proyecto de ley.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Mediante Oficio 0642-2022-MTPE/1 señala que no es competente para emitir opinión sobre el proyecto de ley.

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Mediante Oficio 000366-2022-SERVIR-PE, de fecha 23 de junio de 2022, remite el Informe Técnico 00977-2022-SERVIR-GPGSC, a través del cual señala que *"En ese sentido, consideramos que resulta necesario que la misma se complemente sustentándose en función al análisis de evidencia que permita determinar si la ampliación del límite de edad es coherente con la realidad y resulta razonable. No sería suficiente basarse en el sustento principalmente en los índices que referencia a informes emitidos por la Asociación de AFP y Agencia EFE sobre la esperanza de vida el cual invoca desde el año 2018 se elevó de 83 a 87.5 años en varones, y de 87 a 90.8 años en mujeres,* ***dado que ello no significa que necesariamente el/la servidor/a este en condiciones para seguir desempeñándose en el cargo****..."*

Asimismo, señala que, *"...con relación al artículo 3 sobre adecuación de la Ley, corresponde que dicho contenido sea consignado como parte de una disposición complementaria final, conforme a las reglas para la elaboración del contenido de la ley, establecidas en el Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República*".

Como se puede observar, el argumento principal de SERVIR respecto a este proyecto de ley, se encuentra referido a que, el hecho de que la esperanza de vida haya aumentado, no implica que el servidor se encuentre en condiciones para seguir desempeñando su cargo. Al respecto, es necesario precisar que, el proyecto de ley bajo análisis no asevera ello; por el contrario, señala que para que el servidor pueda continuar ejerciendo sus funciones hasta los 75 años de edad, es necesario que exista de por medio un estudio médico multidisciplinario que constate que el servidor se encuentra en sus capacidades físicas y mentales para seguir en el cargo.

3. Respecto al Proyecto de Ley 1535/2021-CR

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Mediante Oficio 2343-2022-MTPE/1 dicho sector nos comunica que el proyecto de ley **es viable** y nos traslada el Informe 1034-2022-MTPE/4/8 elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, el mismo que también contiene la opinión del Informe 482 - 2022-MTPE/2/14.1, elaborado por la Dirección de Normativa de Trabajo.

Así, la Dirección de Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que "*El Tribunal Constitucional se ha pronunciado señalando que solo el hecho de llegar a una edad determinada no disminuye necesariamente las aptitudes físicas y mentales para ejercer una determinada labor. Asimismo, en otro caso, el Tribunal ha desarrollado que el trabajador adquiere el derecho a la jubilación cuando reúne los requisitos legales para su disfrute, y lo pone en ejecución cuando él libremente lo decida, como un criterio potestativo, estableciendo una postura contraria a la denominada "jubilación guillotina".*

Agrega más adelante en dicho informe que, ..."*la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en la Recomendación N° 162 sobre los trabajadores de edad, desarrolla que los Estados deberán adoptar medidas para impedir la discriminación de los trabajadores de edad en materia de empleo. Al respecto, los párrafos 21 y 22 establecen que debe garantizarse que, el paso de un trabajador a una situación de retiro se efectúe de forma voluntaria y que la edad de admisión a las prestaciones de vejez sea flexible. A ello, debe agregarse que recientemente ha entrado en vigor la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores como parte del Sistema Interamericana de Derechos Humanos, la cual debe interpretarse como parte del bloque de constitucionalidad, que establece un estándar al cual debe adecuarse nuestro ordenamiento interno en lo que corresponda, bajo un criterio convencional y constitucional. En ese marco, el artículo 18 de la citada Convención dispone que la persona mayor tiene derecho al trabajo decente y a la igualdad de oportunidades respecto de los otros trabajadores, sea cual fuera su edad, y que los Estados adoptarán las medidas pertinentes para impedir la discriminación laboral de la persona mayor, quedando prohibida "cualquier distinción que no se base en las*

exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales"

Finalmente, la Dirección de Normativa de trabajo concluye que "*Conforme lo desarrollado,* ***un trato diferenciado fundado solo en la edad sería contrario al principio de igualdad y no discriminación, y del derecho al trabajo, por lo cual, resulta viable extender la edad de jubilación, atendiendo a criterios objetivos vinculados a que el trabajador lo solicite y se encuentre apto, física y mentalmente, para ejercer sus labores de forma idónea****. A su vez, debe interpretarse nuestro ordenamiento conforme los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Perú."*

Por su parte, la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, opina que *"Por tanto, de las normas supranacionales citadas, se advierte que,* ***la exigencia de un límite de edad para desempeñarse en el ámbito laboral contenido en el artículo 57 del Decreto Legislativo N° 728 constituiría un acto discriminatorio por edad en la vejez así como discriminación en materia de empleo y de igualdad de oportunidades, en perjuicio de las personas mayores de la tercera edad, toda vez que la jubilación obligatoria y automática a la edad de 70 años limita el ejercicio del derecho al trabajo debido a que el único sustento del cese de la relación laboral es debido a que el trabajador alcanza cierta edad y no se basa en algún incumplimiento de las exigencias propias de la naturaleza del cargo que ocupa"***

Finalmente, la Oficina General de Asesoría Jurídica señala que "*Por lo expuesto, esta Oficina General considera que, si bien el proyecto normativo constituye una mejora frente a lo actualmente establecido en el artículo 57 del Decreto Legislativo N° 728, sin embargo, se advierte que aún se mantiene un tope de edad, lo cual no estaría alineado a los instrumentos internacionales antes citados que proponen la eliminación de un tope máximo para el trabajo, así como con la recomendación de un pase al retiro voluntario, los cuales sirven de sustento a la propuesta conforme a la exposición de motivos"*

Respecto a este último punto, la Comisión considera razonable que la edad de la jubilación obligatoria sea de 75 años; ello, de cara a la esperanza de vida de la población peruana que, de mantenerse constantes las condiciones de mortalidad, los peruanos y las peruanas vivirán, en promedio, 76,5 años.

g) Posición de la Organización Mundial de la Salud

La Organización Mundial de la Salud, ha señalado que, a menudo, las empresas no están conscientes de los puntos fuertes de los trabajadores de más edad y, en muchos casos, las condiciones existentes de trabajo o el prejuicio pueden conducir a discriminación contra estos trabajadores[17].

En muchos países, las empresas han jubilado a los trabajadores no solo con edad avanzada, sino también con edad intermedia tardía, lo que produce una pérdida económica considerable y un desperdicio de la experiencia, aptitudes y capacidades de los trabajadores de más edad. En tales circunstancias, se priva al trabajador de los beneficios del trabajo, lo que puede afectar a la calidad general de su vida.

Señala asimismo la OMS que *"la capacidad de trabajo, **no la edad**, deberá ser el criterio para la contratación y retención de los empleados."*

Asimismo, ha recomendado a los Estados que[18]:

1. Los gobiernos adopten y apoyen, mediante leyes apropiadas, políticas nacionales encaminadas a mantener a los trabajadores de más edad en un papel social y económicamente importante.
2. La política pública deberá ayudar a los colaboradores sociales a establecer condiciones de trabajo y servicios de salud ocupacional que permitan a los trabajadores vivir una vida laboral plena y productiva durante su vejez.
3. En vista del incremento en la relación de personas jubiladas frente a las personas con edad laboral, los gobiernos deben considerar incentivos para animar a los trabajadores de más edad a permanecer en la fuerza de trabajo en tanto que se lo permita su salud.
4. Deben realizarse exámenes periódicos de salud para todos los trabajadores de 45 o más años de edad. Estos exámenes pretenden identificar: **a)** déficit en áreas tales como fuerza muscular y desempeño y condición cardiorrespiratoria, que podrían mejorarse mediante programas de ejercicios; **b)** cambios relacionados con la edad en funciones tales como la visión, la audición y el sistema musculoesquelético, que requerirían la adaptación adecuada del ambiente de trabajo y la provisión de ayuda adecuada; **c)** factores de riesgo físico y mental con respecto a la morbilidad y mortalidad,

[17] Organización Mundial de la Salud. El envejecimiento y la Capacidad de Trabajo. Ginebra, 1993. Pág. 35.
[18] *ídem.* Pág. 35.

que deberían comunicarse al trabajador y a su médico para tratamiento apropiado o ajustes en el estilo de vida.

Como se puede observar, la OMS considera que **la edad no es un factor determinante para la desvinculación de un trabajador**, siendo únicamente su capacidad para el trabajo, la cual deberá ser determinada por estudio médicos conforme lo señala el presente proyecto de ley. Asimismo, recomienda a los Estados a que creen políticas públicas a efectos de que las personas mayores de edad se mantengan en su puesto de trabajo.

h) Respecto al análisis costo-beneficio del proyecto de ley.

La presente iniciativa legislativa tiene el propósito de prorrogar el cese por límite de edad del trabajador hasta los 75 años. Conceptualmente, se pueden encontrar las siguientes ventajas:

- Empoderamiento de las personas adultas mayores.
- Continuidad laboral.
- Aprovechamiento de la experiencia, aptitudes y capacidades de los trabajadores de mayor edad.
- Eliminar la vulneración al derecho a la igualdad y del derecho al trabajo que ha sufrido este colectivo en los últimos años.

Respecto al análisis costo-beneficio, debemos considerar lo establecido por el Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, Ley 26889, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2022-JUS que establece lo siguiente:

> "Artículo 9.- Análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma
> 9.1 El análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos es empleado para conocer en términos cuantitativos y/o cualitativos los efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios, o en su defecto posibilidad apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables. No se debe limitar al análisis de materias únicamente patrimoniales y/o presupuestales.
> 9.2 La necesidad de la norma debe estar debidamente justificada dada la naturaleza de los problemas existentes, los costos y beneficios probables de la aprobación y aplicación de la norma y los mecanismos alternativos que existan para solucionar dichos problemas.

9.3 El análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma es obligatorio en todos los proyectos normativos, y en particular en aquellas de desarrollo constitucional, leyes orgánicas o de reformas del Estado; así como leyes que incidan en aspectos económicos, financieros, productivos o tributarios; y leyes relacionadas con política social y ambiental.

En este sentido, para estimar el análisis costo-beneficio de la presente propuesta se necesita contar con información estadística de este colectivo. Así, la prioridad de las referencias estadísticas es como sigue:

1) Registros administrativos nacionales
2) Encuestas nacionales
3) Estudios empíricos nacionales
4) Estudios empíricos internacionales
5) Artículos de opinión
6) Otros

Sobre el particular, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), al 2021 se encuentra que 93 mil 51 personas tienen 68 años de edad y se encuentran activamente en un empleo. De aprobarse esta iniciativa legislativa al 2023, los primeros beneficiados serían este grupo de trabajadores, que si no fuera por esta propuesta, serían obligados a cesar sus actividades. Asimismo, al 2024, los beneficiados serían los que al 2021 tenían 67 años de edad, es decir, 112 mil 755 trabajadores adultos mayores, y así sucesivamente.

II. CONCLUSIÓN

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la **APROBACIÓN** del predictamen recaído en los proyectos de ley 2824/2022-CR, 1505/2022-CR, 2510/2021-CR y 1535/2021-CR, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO:**

LEY QUE FACULTA EXTENDER EL LÍMITE DE EDAD PARA EL CESE DEL TRABAJADOR

Artículo 1.- Modificación del literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa

Se modifica el literal a) del artículo 35 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, en los siguientes términos:

"Artículo 35.- Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:

a) *Límite de setenta años de edad.* ***Excepcionalmente, a solicitud del trabajador, este límite puede extenderse hasta los setenta y cinco años de edad, siempre que la necesidad del servicio lo justifique y que una evaluación médica especializada multidisciplinaria certifique que el trabajador se encuentre en condiciones físicas y mentales para el desempeño de sus funciones. La solicitud se presenta hasta la fecha en que el trabajador cumple los setenta años de edad, mediante cualquier medio físico o virtual, que permita dejar constancia de su presentación.***

En caso no exista la necesidad del servicio, la oficina de recursos humanos de la entidad empleadora o quien haga sus veces, emite un informe debidamente sustentado en criterios objetivos. Si el empleador rechaza la solicitud del trabajador sin este informe, el rechazo se presume como despido nulo.

El empleador debe responder a la solicitud del trabajador dentro de los treinta días calendario contados desde su presentación, adjuntando el informe de la evaluación médica y el informe de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces en caso corresponda. Mientras no exista comunicación sobre la denegación de la solicitud, el vínculo laboral se mantiene en sus mismos términos.

El trabajador, cuyo vínculo laboral se extienda conforme a lo dispuesto en la presente ley podrá brindar capacitación sobre la función inherente al cargo que desempeña.
(...)"

Artículo 2.- Modificación del artículo 57 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 siguientes términos:

"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 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 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 automática en caso de que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario, ***escrito o tácito.***

Excepcionalmente, siempre que no exista el pacto señalado en el párrafo precedente que permita al trabajador continuar laborando hasta los setenta y cinco años de edad, a solicitud del trabajador, la jubilación obligatoria y automática puede extenderse hasta los setenta y cinco años de edad siempre que la necesidad del servicio lo justifique y que una evaluación médica especializada multidisciplinaria certifique que el trabajador se encuentre en condiciones físicas y mentales para el desempeño de sus funciones. La solicitud se presenta hasta la fecha en que el trabajador cumple los setenta años de edad, mediante cualquier medio físico o virtual, que permita dejar constancia de su presentación.

En caso no exista la necesidad del servicio, la oficina de recursos humanos del empleador o quien haga sus veces, emite un informe debidamente sustentado en criterios objetivos. Si el empleador rechaza la solicitud del trabajador sin este informe, el rechazo se presume como despido nulo.

El empleador debe responder a la solicitud del trabajador dentro de los treinta días calendario contados desde su presentación, adjuntando el informe de la evaluación médica y el informe de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces en caso corresponda. Mientras no exista comunicación sobre la denegación de la solicitud, el vínculo laboral se mantiene en sus mismos términos.

El trabajador, cuyo vínculo laboral se extienda conforme a lo dispuesto en la presente ley podrá brindar capacitación sobre la función inherente al cargo que desempeña."

Artículo 3.- Modificación del artículo 49 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Se modifica el artículo 49 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los siguientes términos:

"Artículo 49. Causales de término del Servicio Civil

Son causales de término del Servicio Civil las siguientes:
(...)

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. ***Excepcionalmente, a solicitud del trabajador, este límite puede extenderse hasta los setenta y cinco años de edad, siempre que la necesidad del servicio lo justifique y que una evaluación médica especializada multidisciplinaria certifique que el trabajador se encuentre en condiciones físicas y mentales para el desempeño de sus funciones. La solicitud se presenta hasta la fecha en que el trabajador cumple los setenta años de edad, mediante cualquier medio físico o virtual, que permita dejar constancia de su presentación.***

En caso no exista la necesidad del servicio, la oficina de recursos humanos de la entidad empleadora o quien haga sus veces, emite un informe debidamente sustentado en criterios objetivos. Si el empleador rechaza la solicitud del trabajador sin este informe, el rechazo se presume como despido nulo.

El empleador debe responder a la solicitud del trabajador dentro de los treinta días calendario contados desde su presentación, adjuntando el informe de la evaluación médica y el informe de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces en caso corresponda. Mientras no exista comunicación sobre la denegación de la solicitud, el vínculo laboral se mantiene en sus mismos términos.

El trabajador, cuyo vínculo laboral se extienda conforme a lo dispuesto en la presente ley podrá brindar capacitación sobre la función inherente al cargo que desempeña.
(...)"

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. - Adecuación normativa

El Poder Ejecutivo, en un plazo máximo de treinta (30) días naturales de entrada en vigencia la presente ley, adecúa las disposiciones reglamentarias conforme a la aplicación de las disposiciones establecidas en la presente ley.

El plazo de adecuación de estos dispositivos normativos no afecta la entrada en vigencia de la presente ley, al día siguiente de su publicación.

Dese cuenta
Sala de Comisión.
Lima, 10 de febrero de 2023.

SIGRID BAZÁN NARRO
Presidenta

LUCINDA VÁSQUEZ VELA
Secretaria

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/02/2023 07:46:46-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BAZAN NARRO Sigrid Tesoro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/02/2023 11:03:06-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ARRIOLA TUEROS Jose Alberto FIR 25542661 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 13/02/2023 12:16:20-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 13/02/2023 16:22:09-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FLORES RAMIREZ Alex Randu FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/02/2023 17:37:30-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUITO SARMIENTO Bernardo Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/02/2023 15:08:05-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ALVA PRIETO Maria Del Carmen FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/02/2023 15:30:40-0500

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1505/2021-CR, 1535/2021-CR, 2510/2021-CR Y 2824/2022-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FACULTA EXTENDER EL LÍMITE DE EDAD PARA EL CESE DEL TRABAJADOR.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JULON IRIGOIN Elva Edhit FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/02/2023 18:11:07-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BALCAZAR ZELADA Jose Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/02/2023 17:10:46-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES GONZALES Alex Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/02/2023 11:41:46-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CERRON ROJAS Waldemar Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/03/2023 10:42:44-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CICCIA VASQUEZ Miguel Angel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/02/2023 10:32:40-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: DOROTEO CARBAJO Raul Felipe FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/02/2023 14:49:12-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/02/2023 08:44:25-0500

ACTA DE LA SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Período de Sesiones 2022-2023

Viernes, 10 de febrero de 2023
Sesión semipresencial realizada en la Sala "Fabiola Salazar Leguía" (Sala 2) del edificio "Víctor Raúl Haya de la Torre" y por el medio tecnológico Ms Teams

Siendo las catorce horas con trece minutos del viernes diez de febrero de dos mil veintitrés se reunieron, en la sala virtual del medio tecnológico MS TEAMS y, presencialmente, en la "Fabiola Salazar Leguía" (Sala 2) del edificio "Víctor Raúl Haya de la Torre", bajo la PRESIDENCIA de la congresista Sigrid BAZÁN NARRO, los congresistas titulares: Miguel CICCIA VÁSQUEZ, vicepresidente, Lucinda VÁSQUEZ VELA, secretaria, María del Carmen ALVA PRIETO, Carlos Antonio ANDERSON RAMÍREZ, José Alberto ARRIOLA TUEROS, José María BALCÁZAR ZELADA, Waldemar José CERRÓN ROJAS, Isabel CORTÉZ AGUIRRE, Raúl Felipe DOROTEO CARBAJO, Randu FLORES RAMÍREZ, Hernando GUERRA GARCÍA CAMPOS, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, Nieves Esmeralda LIMACHI QUISPE, Jorge Alberto MORANTE FIGARI, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA y Adriana Josefina TUDELA GUTIÉRREZ, y del congresista accesitario Alex PAREDES GONZÁLES.

Con el pedido de licencia de las congresistas Norma Martina YARROW LUMBRERAS y Cruz María ZETA CHUNGA. Verificado el quórum reglamentario por el secretario técnico dio inicio a la séptima sesión extraordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

ORDEN DEL DÍA

1. Exposición del señor Rafael López Aliaga, alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima, sobre presuntos despidos ilegales de trabajadores CAS con contrato a plazo indeterminado y sobre la posible afectación al derecho del trabajo de 650 trabajadores de la empresa Rutas de Lima S.A.C.

La PRESIDENTA informó que el señor Rafael López Aliaga, alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima, no podrá asistir a la sesión debido a *"la recargada labor de su despacho y a compromisos previamente antelados*, por lo que solicita la reprogramación de su invitación". Al respecto, la PRESIDENTA señaló que se volverá a invitar al burgomaestre dejando constancia que, la nueva fecha, sería la tercera vez en la que se le estaría convocando.

Seguidamente, continuó con el siguiente punto de la agenda.

2. Debate y votación del predictamen de insistencia recaído en la observación del Poder Ejecutivo a la autógrafa de ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores del Seguro Social de Salud (ESSALUD) que se encuentran bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) con contrato a plazo indeterminado. (Proyectos de Ley 2307/2021-CR, 2509/2021-CR,

2536/2021-CR, 2684/2021-CR, 2720/2021-CR, 2749/2022-CR, 2756/2022-CR, 2875/2022-CR y 3352/2022-CR).

La PRESIDENTA sustentó los alcances y decisión del predictamen de insistencia recaído en la observación del Poder Ejecutivo a la autógrafa de ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores del Seguro Social de Salud (ESSALUD), originados por los Proyectos de Ley 2307/2021-CR, 2509/2021-CR, 2536/2021-CR, 2684/2021-CR, 2720/2021-CR, 2749/2022-CR, 2756/2022-CR, 2875/2022-CR y 3352/2022-CR[1]. Finalizada la sustentación la PRESIDENTA cedió el uso de la palabra a los congresistas presentes para sus preguntas y observaciones.

No habiendo intervenciones la PRESIDENTA sometió a votación el predictamen elaborado, el cual fue aprobado por UNANIMIDAD, con los votos a favor de los congresistas Sigrid BAZÁN NARRO, Miguel CICCIA VÁSQUEZ, Lucinda VÁSQUEZ VELA, María del Carmen ALVA PRIETO, Carlos Antonio ANDERSON RAMÍREZ, José Alberto ARRIOLA TUEROS, José María BALCÁZAR ZELADA, Waldemar José CERRÓN ROJAS, Isabel CORTÉZ AGUIRRE, Alex Randu FLORES RAMÍREZ, Hernando GUERRA GARCÍA CAMPOS, Nieves Esmeralda LIMACHI QUISPE, Jorge Alberto MORANTE FIGARI, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA y Adriana Josefina TUDELA GUTIÉRREZ.

La PRESIDENTA dejó constancia del voto a favor de la congresista Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN comunicando mediante mensaje de MS Teams.

3. Debate y votación del predictamen de insistencia recaído en la observación del Poder Ejecutivo a la autógrafa de ley que modifica el artículo 15 de la Ley 27866, Ley del Trabajo Portuario. (Proyecto de Ley 1298/2021-CR)

La PRESIDENTA sustentó los alcances y decisión del predictamen de insistencia recaído en la observación del Poder Ejecutivo a la autógrafa de ley que modifica el artículo 15 de la Ley 27866, Ley del Trabajo Portuario, originado por el Proyecto de Ley 1298/2021-CR[2]. Finalizada la sustentación la PRESIDENTA cedió el uso de la palabra a los congresistas presentes para sus preguntas y observaciones.

No habiendo intervenciones la PRESIDENTA sometió a votación el predictamen elaborado, el cual fue aprobado por UNANIMIDAD, con los votos a favor de los congresistas Sigrid BAZÁN NARRO, Miguel CICCIA VÁSQUEZ, Lucinda VÁSQUEZ VELA, María del Carmen ALVA PRIETO, Carlos Antonio ANDERSON RAMÍREZ, José Alberto ARRIOLA TUEROS, José María BALCÁZAR ZELADA, Waldemar José CERRÓN ROJAS, Isabel CORTÉZ AGUIRRE, Alex Randu FLORES RAMÍREZ, Hernando GUERRA GARCÍA CAMPOS, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, Nieves Esmeralda LIMACHI QUISPE, Jorge Alberto MORANTE

---

[1] Ver Predictamen en insistencia PL.2307/2021-CR y otros en el siguiente enlace: https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2022/Trabajo/files/sesion_extraordinaria/7a_se/predictamen_insistencia_pls2307_y_otros_ctss.pdf

[2] Ver Predictamen en insistencia PL. 1298/2021-CR en el siguiente enlace: https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2022/Trabajo/files/sesion_extraordinaria/7a_se/predictamen_insistencia_pl1298.pdf

FIGARI, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA y Adriana Josefina TUDELA GUTIÉRREZ.

La PRESIDENTA dejó constancia del voto a favor de los congresistas Raúl Felipe DOROTEO CARBAJO y Alex Randu FLORES RAMÍREZ comunicando mediante mensaje de MS Teams.

4. Debate y votación del predictamen recaído en los proyectos de Ley 1505/2021-CR, 1535/2021-CR, 2510/2021-CR y 2824/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que faculta prorrogar el cese por límite de edad del trabajador.

La PRESIDENTA sustentó los alcances y decisión del predictamen recaído en los proyectos de Ley 1505/2021-CR, 1535/2021-CR, 2510/2021-CR y 2824/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que faculta prorrogar el cese por límite de edad del trabajador[3]. Finalizada la sustentación la PRESIDENTA cedió el uso de la palabra a los congresistas autores. Participaron los congresistas Francis PAREDES CASTRO, autora del Proyecto de Ley 2510/2021-CR, Juan Bartolomé BURGOS OLIVEROS, autor del Proyecto de Ley 1505/2021-CR y 2824/2022-CR, y Eduardo SALHUANA CAVIDES, autor del Proyecto de Ley 1535/2021-CR, quienes apoyaron y dieron más alcances de los beneficios del texto sustitutorio elaborado y solicitaron el apoyo de los congresistas de la comisión para su aprobación.

Seguidamente, participaron del debate los congresistas Jorge Alberto MORANTE FIGARI (quien señaló que la norma debería ser más específica en las autoridades responsables de aplicarla, así como evaluar su pertinencia considerando la demanda laboral por lo que se requiere mayor estudio), Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA (quien señaló que la propuesta va en sentido inverso a los avances laborales al ampliar la edad de jubilación de 70 a 75 años), Adriana Josefina TUDELA GUTIÉRREZ (quien señaló estar de acuerdo con el objetivo de la propuesta, y propuso eliminar la palabra *"tácita"* del texto sustitutorio pues la manifestación de voluntad del trabajador de continuar después de los 70 años debe ser escrita y expresa), Miguel CICCIA VÁSQUEZ (señaló que dado que la propuesta de extender la continuidad laboral del trabajador es voluntaria, ésta resulta viable), José María BALCÁZAR ZELADA (quien señaló que debe procurarse dar una vejez digna a los trabajadores y no aumentar el tiempo de continuidad laboral después de los 70 años, lo cual también afectaría las expectativas de los trabajadores jóvenes por ascender a dichos cargos), María del Carmen ALVA PRIETO (quien expresó su apoyo al predictamen elaborado, así como también recordó que propusieron en el año 2021 un Proyecto de Ley similar para fomentar la inclusión laboral de adultos mayores, y es concordante con leyes aprobadas para extender la edad de continuidad laboral en catedráticos universitarios y médicos), Alex PAREDES GONZÁLES (quien expresó su apoyo a la propuesta elaborada por la comisión) y Carlos Antonio ANDERSON RAMÍREZ (quien expresó su acuerdo con lo señalado por el congresista José María BALCAZAR ZELADA perpetuando el no cambio y no modernización del Estado).

---

[3] Ver Predictamen PL 1505/2021-CR y otros en el siguiente enlace: https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2022/Trabajo/files/sesion_extraordinaria/7a_se/predictamen_pl1505_y_otros_ctss.pdf

Finalmente, la PRESIDENTA, y a pedido de la congresista Francis PAREDES CASTRO, invitó y cedió el uso de la palabra a la señora Zoraida Díaz Mendoza, representante de la Federación de Trabajadores Públicos de la Región Ucayali, y Subsecretaria General de la Confederación Nacional de Trabajadores Públicos del Perú, quien agradeció a la comisión por el predictamen elaborado, así como expresó su saludo por el apoyo brindado de los congresistas a dicha propuesta que resulta beneficiosa para mantener la experiencia de los trabajadores en el sector público.

No habiendo más intervenciones la PRESIDENTA sometió a votación el predictamen elaborado, el cual fue aprobado por MAYORIA, con los votos a favor de los congresistas Sigrid BAZÁN NARRO, Miguel CICCIA VÁSQUEZ, Lucinda VÁSQUEZ VELA, María del Carmen ALVA PRIETO, José Alberto ARRIOLA TUEROS, José María BALCÁZAR ZELADA, Waldemar José CERRÓN ROJAS, Isabel CORTÉZ AGUIRRE, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Alex Randu FLORES RAMÍREZ y Alex PAREDES GONZÁLES. Los votos en contra de los congresistas Carlos Antonio ANDERSON RAMÍREZ, Hernando GUERRA GARCÍA CAMPOS, Jorge Alberto MORANTE FIGARI y Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA. Y el voto en abstención de la congresista Nieves Esmeralda LIMACHI QUISPE.

5. Debate y votación del predictamen de inhibición, recaído en el Proyecto de Ley 3118/2022-CR, Ley que fortalece la lucha contra el cáncer y crea las áreas de oncología en los hospitales del Minsa y Essalud.

La PRESIDENTA sustentó los alcances y decisión del predictamen de inhibición, recaído en el Proyecto de Ley 3118/2022-CR, Ley que fortalece la lucha contra el cáncer y crea las áreas de oncología en los hospitales del Minsa y Essalud[4]. Finalizada la sustentación la PRESIDENTA cedió el uso de la palabra a los congresistas presentes para sus preguntas y observaciones.

No habiendo intervenciones la PRESIDENTA sometió a votación el predictamen elaborado, el cual fue aprobado por UNANIMIDAD, con los votos a favor de los congresistas Sigrid BAZÁN NARRO, Lucinda VÁSQUEZ VELA, María del Carmen ALVA PRIETO, Carlos Antonio ANDERSON RAMÍREZ, José Alberto ARRIOLA TUEROS, José María BALCÁZAR ZELADA, Waldemar José CERRÓN ROJAS, Isabel CORTÉZ AGUIRRE, Alex Randu FLORES RAMÍREZ, Nieves Esmeralda LIMACHI QUISPE, Jorge Alberto MORANTE FIGARI, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA y Alex Antonio PAREDES GONZALES.

La PRESIDENTA dejó constancia de los votos a favor de los congresistas Hernando GUERRA GARCÍA CAMPOS y Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN comunicando mediante mensaje de MS Teams.

---

[4] Ver Predictamen PL 3118/2022-CR en el siguiente enlace:
https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2022/Trabajo/files/sesion_extraordinaria/7a_se/dictamen_inhibicion_3118_ctss_10_02_23.pdf

CIERRE DE SESIÓN

No habiendo más temas en agenda la PRESIDENTA sometió a consulta la dispensa de sanción de aprobación del acta para tramitar los acuerdos adoptados en la sesión, lo que fue aprobado, asimismo, informó de la primera reunión de la mesa de trabajo realizada el día 10 de febrero de 2023 para tratar la reforma del sistema de pensiones y sus futuras convocatorias, y finalizó la sesión siendo las quince horas con cuarenta y siete minutos.

La transcripción magnetofónica forma parte de la presente acta.

SIGRID BAZÁN NARRO
Presidenta

LUCINDA VÁSQUEZ VELA
Secretaria

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/02/2023 14:19:42-0500

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por:
VASQUEZ VELA Lucinda FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/02/2023 14:41:03-0500

mp.interno@congreso.gob.pe

De: mesadepartesvirtual@congreso.gob.pe
Enviado el: martes, 7 de marzo de 2023 16:07
Para: rmilla@congreso.gob.pe
Asunto: Mensaje Usuario Interno - Dictamenes
Datos adjuntos: 947eba567845940c2c2f5d95ced09ad0.pdf; a4111706e8ff149327c4981c4d419fe1.pdf

Marca de seguimiento: Seguimiento
Estado de marca: Marcado

[Solicitante]: rmilla@congreso.gob.pe
[Asunto]: Mensaje Usuario Interno - Dictamenes
[Mensaje]: En la SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA, semipresencial, celebrada el 10 de febrero de 2023, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con la dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por MAYORÍA el dictamen recaído en los proyectos de Ley 1505/2021-CR, 1535/2021-CR, 2510/2021-CR y 2824/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que faculta extender el límite de edad para el cese del trabajador. Votaron a favor los señores congresistas: Sigrid BAZÁN NARRO, Miguel CICCIA VÁSQUEZ, Lucinda VÁSQUEZ VELA, María del Carmen ALVA PRIETO, José Alberto ARRIOLA TUEROS, José María BALCÁZAR ZELADA, Waldemar José CERRÓN ROJAS, Isabel CORTÉZ AGUIRRE, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Alex Randu FLORES RAMÍREZ y Alex PAREDES GONZÁLES (por el congresista Nivardo Edgar TELLO MONTES). Con los votos en contra de los señores congresistas Carlos Antonio ANDERSON RAMÍREZ, H
[Fecha]: 2023-03-07 16:06:54
[IP]: 94.188.207.222

Su mensaje ha sido recibido.
Por favor, **NO responda a este mensaje**, es un envío automático de una cuenta no supervisada.