

Comisión Permanente aprobó extender la edad de cese laboral a 75 años, ¿en qué consiste la medida?

Norma no tendría sustento técnico, advierten especialistas. Antes de que sea ley debe ser aprobada en segunda votación.



Actualmente el cese laboral es a los 70 años de edad. (Foto: Difusión)



✉ Junior Miani

31/01/2024 12H59

El 18 de enero pasado, la [Comisión Permanente del Congreso](#) aprobó, en primera votación, el [dictamen que extiende el cese laboral hasta los 75 años](#), previa evaluación médica que certifique sus condiciones de salud. Así, de ratificarse la decisión en segunda votación, la edad de cese de los trabajadores pasará de 70 a 75 años.

La norma, propuesta por Juan Burgos, parlamentario de Avanza País, establece que la edad límite de cese de un trabajador podrá extenderse a solicitud del mismo.

“Excepcionalmente, a solicitud del trabajador; y cuando la necesidad del servicio lo justifique, dicho límite puede extenderse hasta los 75 años de edad, siempre que una evaluación médica especializada y multidisciplinaria, asumida por el empleador, certifique que el trabajador se encuentra en condiciones físicas y mentales para el desempeño de sus funciones”, señala el proyecto.

Esta solicitud debe realizarse hasta antes de la fecha en que el trabajador cumpla los 70 años de edad, límite actual del **cese laboral**.

“La ley puede ser bienintencionada, pero no creo que su análisis sea el adecuado. El dictamen busca ampliar la edad de cese hasta los 75 años, pero no explica por qué son cinco años y no dos o tres”, explica Eric Castro Posadas, socio del área laboral en el estudio Miranda & Amado.

La [exposición de motivos](#) del documento tiene tres páginas y se fundamenta en que en el 2020 se determinó que la esperanza de vida promedio del peruano era de 76 años, según la agencia EFE. Además, menciona que la Asociación de AFP indicó que desde el 2018 la esperanza de vida de los hombres peruanos es de 87,5 años y de las mujeres de 90,8 años.

“Esto implica un mayor número de ancianos como porcentaje de la población económicamente activa (PEA) en nuestro país”, dice la norma.

Para María Haydeé Zegarra, socia del estudio Rebaza, Alcázar & De Las Casas, la iniciativa no tiene sustento técnico, ya que la data utilizada es muy superficial para tener un diagnóstico real del mercado laboral.

“La necesidad de fijar una edad para que los empleadores puedan culminar una renovación laboral es un tema que debería evaluarse con más información y data. A esta iniciativa le falta explicar por qué es que se ha concluido que la edad puede ampliarse, cuál es la edad promedio de la edad de jubilación, en qué sector de la economía la edad de jubilación es mayor o menor. No existe un análisis útil”, advirtió.

“Entendería que hay una necesidad de hacer una reforma legislativa cuando se identifica que hay un universo de personas que requieren una legislación, pero el dictamen omite ese análisis”, agregó.

Diego Castillo, socio del estudio Hernández y Cía, coincidió en que la propuesta no tiene ningún tipo de sustento técnico. Explicó que en la práctica podría incrementar los costos de operación de las empresas.

“En muchas ocasiones hay posiciones que se mantienen en el tiempo a pesar de que no son necesarias. Muchas veces es porque quien ocupa esa posición no tiene una causal que permita eliminar ese puesto o un despido. Con esta regulación se obliga a tener un gasto que no quiere la compañía. Es un impedimento que no permite modificar la estructura organizacional de la compañía. que se actualicen con el tiempo”, indicó.

De momento, el **Congreso** de la República deberá aprobar -o no- la norma en segunda votación. La primera tuvo 15 votos a favor, 10 en contra y tres abstenciones.