

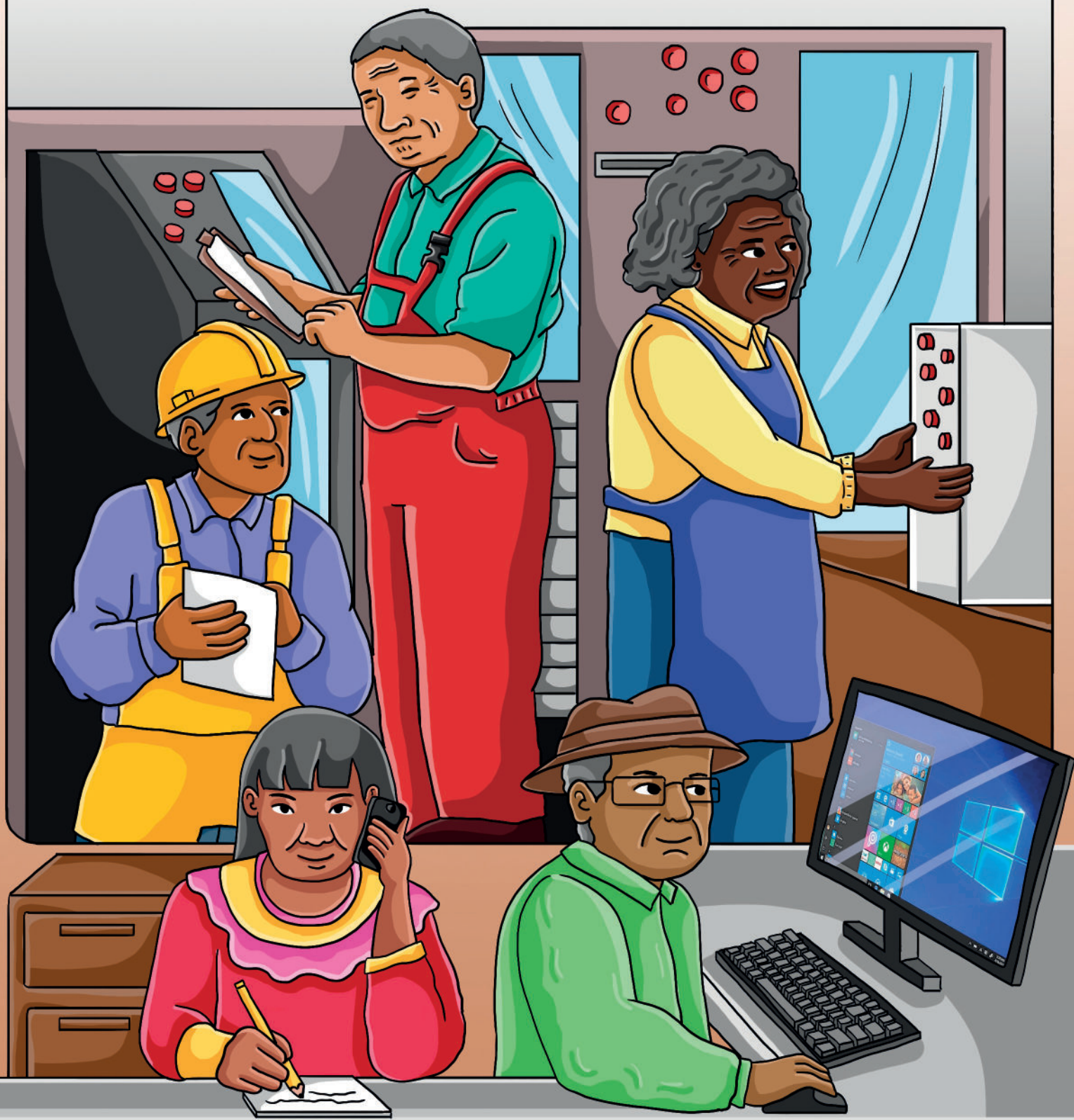


Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos

2021-2025

DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

INFORME DE DIAGNÓSTICO Y LÍNEA DE BASE



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



BICENTENARIO
PERÚ 2021

*Derechos de las personas adultas mayores.
Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción
sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025*

© Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Calle Scipión Llona 350, Miraflores, Lima 15046
Teléfono (01) 204-8020

Primera edición: octubre 2021
Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú

El presente documento constituye una evaluación crítico-reflexiva basada en evidencia, construida a partir del insumo inicial elaborado por la Dirección General de Derechos Humanos. Ha sido revisado por el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA y la Mesa Multiactor para la elaboración del PNA. Incorpora, en lo que corresponde según lo indicado en la matriz adjunta, los aportes presentados por las instituciones del Poder Ejecutivo y la Mesa Multiactor. Un resumen ejecutivo de este documento forma parte del compendio de diagnóstico y línea de base del PNA.

Ministro de Justicia y Derechos Humanos: Aníbal Torres Vásquez
Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia: Guillermo Julio Vargas Jaramillo
Director General de Derechos Humanos: Edgardo Gonzalo Rodríguez Gómez

Coordinación general del proceso de elaboración del PNA 2021-2025: Federico Chunga Fiestas
Equipo del proceso de elaboración del PNA 2021-2025 conformado por: Mónica Peceros Suárez,
Carlos Chunga Yesquén, Ximena Solórzano Salleres, Francisco Mamani Ortega

Cuidado de edición: Andrea Luque Armestar, María García Calderón Valdivieso
Corrección de estilo: Dany Cruz Guerrero, Carlos Chunga Yesquén
Diseño de portada y diagramación: © Kipu Visual

El proceso de edición, corrección de estilo, diseño, diagramación y publicación digital del presente documento, así como la elaboración del resumen ejecutivo y el compendio de diagnóstico y línea de base del PNA, han sido posibles gracias al valioso aporte de la Fundación Friedrich Ebert. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le expresa su especial agradecimiento por esta contribución para que el documento llegue a manos del público.



Impreso en Lima, Perú

ÍNDICE

Presentación	9
I. Estándares internacionales	12
A. El envejecimiento y la vejez	12
B. La persona adulta mayor	14
II. Desarrollo normativo y de gestión pública nacional.....	14
A. Instrumentos jurídicos internacionales	14
1. Sistema Universal de Derechos Humanos.....	14
2. Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos	16
2.1. Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores de 2015	17
2.2. Otros instrumentos jurídicos internacionales	18
3. Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos: pronunciamientos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	20
4. Recomendaciones emitidas por los órganos de tratados de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y otros organismos internacionales	22
B. Leyes y reglamentos nacionales	25
C. Políticas, planes y programas nacionales	30
1. Enfoques transversales respecto a las personas adultas mayores	30
2. Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030	31
III. Data estadística	38
A. Data global de las personas adultas mayores	38
1. Nivel educativo	39
2. Situación laboral.....	39
3. Situación de pensión.....	41
B. Data nacional: las personas adultas mayores, situación laboral y previsional.....	42
1. Hogares con algún miembro adulto o adulta mayor y área de residencia.....	43
2. Características educativas.....	43
3. Características laborales	45
4. Seguridad social	46
IV. Principios Rectores y situación de las personas adultas mayores en Perú	49
A. Los principios rectores y su implementación	49
B. Actores involucrados.....	50
C. Pilar I: Deber de proteger del Estado.....	50
1. Principios fundacionales	50
2. Situación de empleo y acceso al trabajo de la persona adulta mayor	51
3. Situación del derecho a la pensión de la persona adulta mayor ...	54
4. Multiplicidad de regímenes pensionarios	58

4.1. Sistema Nacional de Pensiones y Sistema Privado de Pensiones: necesidad de una reforma integral	58
4.2. Sistema Nacional de Pensiones	60
D. Pilar II: la responsabilidad de respetar de las empresas.....	70
1.Principios fundacionales	70
2.Análisis de brechas en el marco de las actividades empresariales.....	71
3.Buenas prácticas y medidas adoptadas por las empresas	76
E. Pilar III: Remediar.....	79
1.Principio fundacional	79
2.Mecanismos contemplados en la Ley de la Persona Adulta Mayor	79
3.Derechos laborales en el ámbito privado	81
4.Discriminación en el consumo	81
Conclusiones.....	84
A. De carácter general	84
B. Sobre el Pilar I: el deber de proteger del Estado	85
C. Sobre el Pilar II: la responsabilidad de respetar de las empresas ...	86
D. Sobre el Pilar III: los remedios adecuados y efectivos	86
Referencias	87
Anexo	93

ÍNDICE DE GRÁFICOS, CUADROS Y TABLAS

Tabla 1. CEDAW y PAM.....	15
Tabla 2. Empleo, previsión y seguridad social en la Convención PAM.....	18
Tabla 3. Leyes y reglamentos nacionales.....	26
Tabla 4. Regímenes Previsionales generales y especiales.....	29
Tabla 5. Acciones estratégicas y metas del Plan Nacional de Derechos Humanos.....	35
Tabla 6. América Latina y el Caribe, Número y Proporción de personas de 60 años y más, según sexo, 2017-2060 (en miles y porcentajes)	39
Tabla 7. América Latina (países seleccionados): tasas de ocupación por sexo y grupo de edad, alrededor de 2002, 2012 y 2016 (en porcentajes)	40
Tabla 8. Perú: Tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado por mujeres y hombres según ámbito geográfico (horas/minuto)	40
Tabla 9. América Latina (países seleccionados): proporción de personas mayores que trabajan y perciben una pensión contributiva, por sexo, 2002, 2012 y 2016 (en porcentajes).	41
Tabla 10. Distribución de adultos mayores por edad y sexo durante 2020.....	42
Tabla 11. Hogares con algún miembro adulto/a mayor, según área de residencia. Trimestre: octubre-noviembre-diciembre 2019 P/ (Porcentaje).....	43
Tabla 12. Población adulta mayor, según nivel educativo alcanzado y área de residencia. Trimestre: octubre-noviembre-diciembre 2018-2019 (Porcentaje).....	44
Tabla 13. Población adulta mayor por condición de actividad. Trimestre: octubre-noviembre-diciembre 2018-2019 (Porcentaje)	45
Tabla 14. Población urbana adulta mayor económicamente activa ocupada, según ramas de actividad. Trimestre: octubre-noviembre-diciembre 2018-2019 (Porcentaje)	46
Gráfico 1. Población adulta mayor con afiliación a seguro de salud, según área de residencia. Trimestre: octubre-diciembre 2018-2019 (Porcentaje respecto del total a la población de cada área de residencia)....	47
Gráfico 2. Población adulta mayor que tiene sistema de pensión. Trimestre: octubre-noviembre-diciembre 2019 P/	48
Gráfico 3. Estado y empresas en la lógica de derechos humanos	49
Tabla 15. Diferencias entre el sistema nacional y el sistema privado de pensiones.....	59
Gráfico 4. Deuda total por tipo de empleador	75

SIGLAS

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos
AP-GTG	Grupo de Trabajo de Género de la Alianza del Pacífico
CAN	Comisión de Alto Nivel Anticorrupción
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
CGTP	Coordinadora Confederación General de Trabajadores del Perú
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CIJ	Comisión Internacional de Juristas
CIPD	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo
CNA	Confederación Nacional Agraria
CNDDHH	Coordinadora Nacional de Derechos Humanos
CTP	Confederación de Trabajadores del Perú
CUT Perú	Central Unitaria de Trabajadores del Perú
DESCA	Derechos Económicos, Sociales y Culturales
IDEHPUCP	Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú
INDECOPI	Instituto Nacional de Defensa del Consumidor y de la Propiedad Individual
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MIDIS	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINAM	Ministerio del Ambiente
MINEM	Ministerio de Energía y Minas
MP	Ministerio Público
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSCE	Organismo Supervisor de Contrataciones con el Estado
PEA	Población económicamente activa
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PR	Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos
PSCEDH	Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos
SBS	Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones
SENACE	Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles
SUNASS	Superintendencia Nacional de Seguros
SUSALUD	Superintendencia Nacional de Salud
ULAM	Red Unión Latinoamericana de Mujeres

| PRESENTACIÓN

La elaboración de los informes de diagnóstico y línea base sobre los 23 temas priorizados¹ por la Mesa Multiactor fue la etapa más extensa del proceso de formulación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025.

Bajo la conducción de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) del MINJUSDH —en estrecha coordinación con las cuarenta instituciones que conformaron el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo (GTPE) y siguiendo la metodología aprobada por Resolución Viceministerial N° 01-2019-JUS— las 132 instituciones que integraron la Mesa Multiactor (Estado, sector empresarial, pueblos indígenas, sociedad civil, sindicatos y organismos internacionales y de la cooperación internacional) entablaron un diálogo permanente, desde septiembre de 2019 hasta marzo de 2021, respecto de las principales problemáticas identificadas alrededor de esos temas, así como sobre sus propuestas de solución, teniendo como marco de referencia los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre empresas y derechos humanos, y otros estándares internacionales aplicables para lograr el fortalecimiento de la política pública sobre empresas y derechos humanos y de conducta empresarial responsable en Perú.

Dada su complejidad, tanto por el número de temas como de participantes, el proceso requirió de una estrategia especial. Esta partió por encargar a cuatro prestigiosas universidades la sistematización y el análisis de la información disponible sobre 16 temas, a través de la elaboración de documentos que sirvieron como insumo inicial para el diálogo multiactor. De ese modo, se contó con la asistencia técnica de la Universidad del Pacífico (a través del Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad, CEMS), la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (a través del Instituto de Ética y Desarrollo, IED), la Pontificia Universidad Católica del Perú (a través del Instituto de Democracia y Derechos Humanos, IDEHPUCP) y la Universidad de Monterrey, en México (a través del Instituto de Derechos Humanos y Empresas, IDHE, como parte de

1 Los 23 temas son los siguientes: 1) Agricultura a gran escala; 2) Conflictividad social; 3) Estudios de Impacto Ambiental; 4) Hidrocarburos; 5) Informalidad en el sector económico; 6) Libertad de asociación y negociación colectiva; 7) Mecanismos de reparación judiciales; 8) Mecanismos de reparación extrajudiciales; 9) Minería; 10) Mujeres; 11) Personas adultas mayores; 12) Personas con discapacidad; 13) Personas defensoras de DDHH; 14) Personas LGBTI; 15) Personas migrantes extranjeras; 16) Pueblo afroperuano; 17) Pueblos indígenas y consulta previa; 18) Seguridad privada; 19) Trabajo infantil; 20) Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción; 21) Uso de la fuerza y convenios con la policía; 22) Necesidades de capacitación; y 23) Mecanismos operacionales de debida diligencia empresarial.

una consultoría regional encargada por el Proyecto CERALC²). Para tal fin, se contó con el financiamiento de las embajadas de Reino Unido, Reino de los Países Bajos, Suiza y Suecia, del Proyecto CERALC, y de la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA).

Los documentos iniciales de diagnóstico y línea base de otros cinco temas fueron elaborados directamente por el equipo de la DGDH, con recursos propios del MINJUSDH. Y los dos diagnósticos restantes fueron desarrollados a partir de encuestas formuladas y aplicadas por ACNUDH y OCDE: necesidades de capacitación, e implementación de mecanismos de debida diligencia empresarial, respectivamente.

Para la elaboración de los informes, las universidades se pusieron de acuerdo en una metodología común que tuvo en consideración las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, y el Kit de herramientas sobre planes nacionales de acción del Instituto Danés de Derechos Humanos de 2017. Asimismo, se puso a disposición de los integrantes de la Mesa Multiactor un formulario para la presentación de información rigurosa y oportuna, con el fin de identificar brechas sobre alguno de los temas en particular, y se convocó a diversas actividades descentralizadas de información y diálogo. A partir de marzo de 2020, cuando casi todos los informes iniciales habían sido concluidos, en todos los temas se debió incorporar el impacto de la emergencia sanitaria causada por la Covid-19, en tanto esta plantea nuevos retos a la política pública.

Durante el proceso se recurrió a información de fuentes oficiales nacionales (documentos públicos de todas las entidades estatales, entre otras), fuentes oficiales internacionales (informes de los sistemas universal e interamericano de derechos humanos, de OCDE, entre otros) y fuentes no oficiales publicadas por el sector empresarial, la sociedad civil, pueblos indígenas u originarios, sindicatos, universidades, centros académicos, expertos, entre otros. Igualmente, se estimó prioritario incorporar la voz de los titulares de derechos y colectivos impactados o potencialmente afectados por las actividades empresariales y, en general, de organizaciones de la sociedad civil, pueblos indígenas y sindicatos).

La revisión de cada informe inició con el análisis del GTPE al insumo aportado por las universidades, procurando contar con la opinión de todas las entidades con competencia en cada temática. Con las observaciones del GTPE

2 Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, financiado por la Unión Europea (UE) y administrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Oficina Regional para América del Sur de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).



incorporadas, una nueva versión de los informes fue compartida con los participantes de la Mesa Multiactor, a fin de recibir sus comentarios y sugerencias, los que fueron sistematizados por el equipo de la DGDH en una matriz específica para cada informe, que fue compartida con toda la Mesa Multiactor, a fin de que se tuviese información detallada sobre las razones por las cuales se les incorporaba o no. Tales comentarios y sugerencias fueron recibidos durante toda la etapa de elaboración del diagnóstico y línea base, a través de correo electrónico (por escrito), en mesas de trabajo multiactor y en reuniones de trabajo (verbalmente). De este modo, cada nueva versión del informe era enviado a los participantes de la Mesa Multiactor con al menos dos semanas de anticipación a cada reunión en la que se abordaría un tema en específico.

Gracias a esta metodología de trabajo, los informes reflejan un valioso proceso de diálogo multiactor, por lo general con muy amplios consensos entre las partes, aunque también con algunos puntos de disenso que se encuentran debidamente reflejados y que constituyen —tal como se señala en el PNA y en el Decreto Supremo que lo aprobó, el DS N° 009-2021-JUS— insumos para identificar la problemática de cada uno de los temas priorizados y la construcción de acciones estratégicas, indicadores y metas ya plasmadas en el PNA; y, en segundo lugar, para una adecuada implementación del PNA 2021-2025, en tanto estos informes permiten realizar un proceso de seguimiento y evaluación del impacto de la política pública en la mejora de la situación descrita en dichos documentos.

En el caso del presente informe sobre derechos de las personas adultas mayores, cuya matriz de aportes se encuentra publicada en la plataforma web del citado observatorio, la elaboración del documento inicial estuvo a cargo de la Dirección General de Derechos Humanos. La Fundación Friedrich Ebert contribuyó en la labor de corrección de estilo, edición y diagramación final. En ese sentido, el MINJUSDH expresa a la fundación su especial agradecimiento por contribuir de modo fundamental a que el presente documento llegue a manos del público, con el fin de fortalecer al máximo la labor ciudadana de vigilancia y seguimiento de la adecuada implementación del PNA 2021-2025.

Miraflores, octubre de 2021.

Dirección General de Derechos Humanos
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

I. Estándares internacionales

Empecemos con una definición de persona adulta mayor. En Perú, como sucede en otros países, hay un proceso de envejecimiento de la población que ha generado un aumento en la proporción de la población adulta mayor, de 5,7 % en 1950 a 12,4 % en 2019 (INEI, 2020a, p. 1). Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, al primer trimestre del año 2020, el 43,9 % de los hogares del país tenía entre sus miembros al menos una persona de 60 y más años de edad (INEI, 2020a, p. 1). Las personas adultas mayores deben enfrentar día a día diversas situaciones problemáticas, tales como la falta de oportunidades de trabajo y de acceso a una pensión, así como dificultades en el acceso a los servicios de salud, protección ante situaciones de violencia y discriminación por motivos de edad, entre otros. Frente a ello, resulta necesario que desde el Estado se aborden dichos problemas a través de políticas integrales que tomen en consideración sus necesidades particulares y les permita un envejecimiento con dignidad.

A. El envejecimiento y la vejez

El envejecimiento de la población constituye un fenómeno mundial que se explica por diversos factores, tales como el aumento de esperanza de vida, el descenso de la tasa de fecundidad, el incremento poblacional de los años sesenta y los movimientos migratorios. La disminución de la natalidad y el aumento progresivo de la esperanza de vida de la población impacta de manera directa en la composición por edad de los habitantes, reduciendo el número de personas jóvenes e incrementando los grupos poblacionales de edades avanzadas (cf. Berrocal, 2011, p. 29). Asimismo, la migración internacional ha contribuido al cambio en las estructuras etarias en varios países, en tanto en los países con grandes flujos migratorios, los migrantes suelen ser personas jóvenes en edad de trabajar, y aquellos que se quedan en el país terminan formando parte de la población adulta mayor.

Conforme a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015, p. 27), los cambios que constituyen e influyen en el proceso de envejecimiento son complejos. Por un lado, biológicamente, el envejecimiento se asocia a la acumulación de daños moleculares y celulares que reducen las reservas fisiológicas y las capacidades de la persona, lo que genera aumento en el riesgo de adquirir diversas enfermedades, aunque ello no es uniforme en todos los adultos y todas las adultas mayores.



Pero el proceso de envejecimiento no se encuentra relacionado únicamente con la edad de la persona, sino que los cambios se encuentran influenciados en gran medida por el entorno, el comportamiento, la clase social, la jubilación, el nivel educativo, el género, las condiciones de salud, entre otros factores.

Por tanto, el tema de la vejez resulta algo complejo en tanto no existe un significado preciso del mismo, puesto que, más allá de los cambios biológicos, supone las dimensiones como la edad, entendida como variable estratificada u ordenadora, y la estructura social, entendida como el sistema que impone pautas de comportamiento y de conducta (cf. Blouin, Tirado & Mamani, 2018, p. 11). En cuanto a la edad, se toma como referencia un valor numérico para determinar el momento en que una persona llega a dicha etapa, usualmente entre los 60 y 65 años. En lo que corresponde a la estructura social, la vejez conlleva cambios en los roles y en las posiciones sociales.

Los adultos mayores suelen concentrarse en un conjunto menor pero más importante de metas y actividades, además de optimizar sus capacidades presentes a través de la práctica y el uso de nuevas tecnologías y compensar la pérdida de algunas habilidades con otras maneras de realizar las tareas. Las metas, las prioridades motivacionales y preferencias también parecen cambiar, hay quienes planean que la vejez incluso puede estimular el cambio de perspectivas materialistas por perspectivas más trascendentes. Aunque quizás algunos de estos cambios sean resultado de la adaptación a la pérdida, otros reflejan el desarrollo psicológico sostenido en la edad avanzada que puede estar asociado con la adquisición de nuevos roles, puntos de vista y varios contextos sociales interrelacionados. (Organización Mundial de la Salud, 2015, p. 27)

La mayoría de las sociedades suele relacionar a la vejez con elementos negativos, en tanto identifican a las personas mayores como un grupo poblacional “homogéneo” caracterizado por la inactividad, improductividad y dependencia, condicionando así su rol en la sociedad. Por ello, se centran en el impacto y consecuencias negativas que tendría el acelerado envejecimiento de las poblaciones en aspectos relacionados a salud, previsión social, mercado laboral, etc., lo que trae como consecuencia una estigmatización de la persona adulta mayor como una carga presupuestaria y social. No obstante, en primer lugar, las mismas presentan características heterogéneas, en tanto como se ha mencionado previamente, existen diversos factores que determinan la vejez (clase social, nivel educativo, género, etc.). Por otro lado, no reconocen el potencial productivo de dicho grupo etario, usualmente invisible en la sociedad, reforzando estereotipos asistencialistas por sobre los aportes que realizan a la comunidad.

B. La persona adulta mayor

El concepto de vejez se asocia a la persona adulta mayor, el cual hace referencia a la persona que se encuentra en la etapa posterior a la adultez. Como se mencionó previamente, la edad usualmente considerada para el inicio de esta etapa es entre los 60 y 65 años de edad, aunque “[...] la determinación de la vejez por el recurso cronológico (la edad) produce un grupo muy heterogéneo de personas, donde cada una reúne distintas experiencias según clase social, sexo, raza y área de residencia” (Aranibar, 2001, p. 62, citado por Blouin, Tirado & Mamani, 2018, p. 11).

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores en su artículo 2 define a la persona mayor como “[...] aquella de 60 años o más, salvo que la ley interna determine una edad base menor o mayor, siempre que esta no sea superior a los 65 años. Este concepto incluye, entre otros, el de persona adulta mayor”.

Dicha definición ha sido adoptada en nuestra normativa interna a través de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, la cual define a este grupo poblacional como aquel que tiene 60 o más años de edad.

II. Desarrollo normativo y de gestión pública nacional

A. Instrumentos jurídicos internacionales

1. Sistema Universal de Derechos Humanos

En el marco del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (SUDH) no se ha emitido algún tratado o convenio específico dirigido a las personas adultas mayores. No obstante, se debe tener en cuenta que las personas adultas mayores gozan de los mismos derechos y libertades reconocidos en los diversos instrumentos internacionales, siendo que en algunos de ellos encontramos referencias específicas dirigidas a este grupo poblacional.



1.1. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979*

Suscrita por el Estado peruano el 23 de julio de 1981 y aprobada mediante Resolución Legislativa N° 23432 el 1 de junio de 1982, emitida por el Congreso de la República. El Ejecutivo promulgó la resolución el 5 de junio de 1982 y como consecuencia, el gobierno se comprometió a garantizar su cumplimiento efectivo en el país.

Este tratado internacional establece disposiciones para la lucha contra la discriminación hacia la mujer, advirtiéndose algunos preceptos relacionados de manera directa a las mujeres adultas mayores, como se detalla a continuación:

Tabla 1. CEDAW y PAM

Tabla 1. CEDAW y PAM		
Eje	Artículo	Contenido
Envejecimiento saludable	11 numeral 1 literal f	"Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas [...], en particular: [...] f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción".
Empleo, previsión y seguridad social	11 numeral 1 literal e	"Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: [...] e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas".
Participación e integración social	7	"Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país".
Educación, conciencia y cultura sobre envejecimiento y vejez	10	"Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación".

Fuente: Blouin, Tirado & Mamani, 2018, p. 24.

1.2. *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006*

Aprobada en Perú mediante Resolución Legislativa N° 29127 de fecha 30 de octubre de 2007, emitida por el Congreso de la República y ratificada por Decreto Supremo N° 073-2007-RE de fecha 30 de diciembre de 2007. Vigente desde el 3 de mayo de 2008.

Contiene algunos preceptos dirigidos específicamente a las personas adultas mayores que presentan alguna discapacidad, en materia de envejecimiento

saludable (artículo 25, literal b) y protección social (artículo 28, numeral 2, literal b).

1.3. Convenio N° 102 sobre Normas Mínimas de Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia tripartita de la Organización de Naciones Unidas (ONU) que reúne a gobiernos, empleadores, empleadoras, trabajadores y trabajadoras, ha emitido dos Convenios —vinculantes una vez ratificados— relacionados con las personas adultas mayores, específicamente referidos al empleo y a la seguridad social.

El Convenio N° 102 sobre Normas Mínimas de Seguridad Social de la OIT, fue adoptado el 28 de junio de 1952 y entró en vigor el 27 de abril de 1955. Es el único instrumento internacional que establece normas mínimas aceptadas en mundialmente para nueve ramas de la seguridad social, a saber: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

Los objetivos mínimos del presente convenio se encuentran referidos al porcentaje de la población protegida por sistemas de seguridad social, al nivel de la prestación mínima que se garantiza a las personas protegidas, y a los requisitos para tener derecho a prestaciones y el periodo de derecho de aquellas. Este Convenio no establece la manera de lograr estos objetivos, pero señala que ello puede lograrse mediante regímenes universales, regímenes de seguridad social con componentes relacionados con los ingresos o de tasa fija o ambos, y/o regímenes de asistencia social (cf. OIT, 1952).

1.4. Convenio N° 128 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes de la OIT

Adoptado el 29 de junio de 1967 y con entrada en vigor el 1 de noviembre de 1969. Sus disposiciones son similares a las establecidas en el Convenio N° 102 de la OIT.

2. Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos

En lo que corresponde al Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, instrumentos internacionales como la Convención



Americana sobre Derechos Humanos (artículo 1 numeral 1) y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 17) contienen referencias específicas dirigidas a las personas adultas mayores.

Así, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en el artículo 17 la protección de los adultos mayores, refiriendo que los estados se comprometen a que las personas tengan derechos de protección especial durante su ancianidad, comprometiéndose a ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a las personas adultas mayores la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades, a estimular la formación de organizaciones sociales destinadas a mejorar la calidad de vida de dicha población etaria y proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada a las personas de edad avanzada que carezcan de ella y no se encuentren en condiciones de proporcionársela por sí mismas.

No obstante, es la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores del 2015 el principal instrumento internacional específico en materia de personas adultas mayores.

2.1. Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores de 2015

Adoptada el 15 de junio de 2015, entró en vigor el 11 de enero de 2017. Fue aprobada en nuestro país mediante Resolución Legislativa N° 31090 del 12 de diciembre de 2020 emitida por el Congreso de la República y ratificada por el presidente de la república a través del Decreto Supremo N° 044-2020-RE del 22 de diciembre del 2020.

El objeto de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores de 2015 (Convención) es que las personas adultas mayores (PAM) disfruten de sus derechos humanos y libertades fundamentales, en condiciones de igualdad, a fin de que se incluyan, integren y participen en la sociedad. Para ello, los países miembros se comprometen a dictar leyes y realizar acciones diversas a fin de asegurar el cumplimiento de los preceptos establecidos en el mencionado tratado.

Entre los derechos protegidos en este instrumento se encuentran la igualdad y no discriminación por razones de edad, a la vida y a la dignidad en la vejez, a la independencia y autonomía, a la participación e integración comunitaria, a la seguridad y una vida sin violencia, a brindar consentimiento libre e informado en el ámbito de la salud, a la libertad personal, a la seguridad social, al trabajo, a la salud, a la educación, a la cultura, a la propiedad, a la vivienda, entre otros.

En lo que corresponde al derecho al trabajo y a la seguridad social:

La convención reitera la prohibición de discriminación por motivos de edad o de cualquier otro tipo que afecte a las PAM. Asimismo, debe notarse que en este tratado se maneja un concepto amplio de trabajo para la protección de los derechos de esta población. Por último, también considera la importancia del acceso al derecho a la seguridad social que permite una vida digna, dentro del cual hace una mención especial a las PAM migrantes (Blouin, Tirado & Mamani, 2018, p. 30).

Tabla 2. Empleo, previsión y seguridad social en la Convención PAM

Artículo	Contenido
17: Derecho a la seguridad social	"Toda persona mayor tiene derecho a la seguridad social que la proteja para llevar una vida digna. Los Estados Parte promoverán progresivamente [...] que la persona mayor reciba un ingreso para una vida digna a través de los sistemas de seguridad social y otros mecanismos flexibles de protección social. Los Estados Parte buscarán facilitar, mediante convenios institucionales, acuerdos bilaterales u otros mecanismos hemisféricos, el reconocimiento de prestaciones, aportes realizados a la seguridad social o derechos de pensión de la persona mayor migrante."
18: Derecho al trabajo	"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. Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral. Queda 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. Los Estados Parte promoverán programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación, para lo cual podrán contar con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores de otros organismos interesados. Los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona adulta mayor. Los estados Parte alentarán el diseño de programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover el acceso de la persona mayor a mercados laborales más inclusivos."

Fuente: Blouin, Tirado & Mamani, 2018, p. 30.

2.2. Otros instrumentos jurídicos internacionales

Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento

Aprobado en la primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, realizada del 26 de julio al 6 de agosto de 1982 por la Asamblea General de la ONU. Desarrolla metas y recomendaciones, así como el fomento de políticas y programas sobre el envejecimiento, en la que se propone medidas relativas a salud y nutrición, educación, seguridad de ingreso y empleo y familia.

Principios de las Naciones Unidas en Favor de las Personas de Edad

Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas con fecha 16 de diciembre de 1991. Son dieciocho principios referidos a envejecimiento



saludable; empleo, previsión y seguridad social; participación e integración social; educación, conciencia y cultura sobre envejecimiento y vejez; autorrealización y dignidad de las personas adultas mayores.

Declaración Política y el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento

Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en abril de 2002. Tiene por objeto el diseño de una política internacional sobre el envejecimiento, estableciendo parámetros a considerar en el marco de los siguientes ejes: envejecimiento saludable, participación e integración social, empleo, previsión y seguridad social, educación, conciencia y cultura sobre envejecimiento y vejez.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

- ODS2: Hambre cero. Erradicación del hambre, poner fin a todas las formas de malnutrición y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad.
- ODS3: Salud y bienestar. Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible.
- ODS10: Reducción de las desigualdades. Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad u otra condición.
- ODS11: Ciudad y comunidades sostenibles. Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, entre ellos, las personas de edad. Asimismo, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular, entre otros, para las personas de edad.

Los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Orientan a las empresas en el cumplimiento de las principales obligaciones en los ámbitos de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción. Se basan en convenciones y declaraciones internacionales, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La obligación de Respetar, enunciada en los Principios Rectores de la ONU coadyuva a interpretar de mejor manera a los dos primeros principios impulsados por el Pacto Mundial de la ONU, que abordan los derechos humanos. Además de dicha obligación, que se aplica a las empresas en todo el mundo,

los principios del Pacto Mundial de la ONU también invitan a las empresas a que exploren otras posibilidades de apoyo a los derechos humanos, ello, a través de su actividad empresarial central, de inversiones sociales estratégicas o filantrópicas, de su participación en las políticas públicas o de las alianzas y la acción colectiva. No obstante, es importante tener presente que cualquier acto de apoyo siempre debería considerarse como un complemento y no un sustituto del cumplimiento de la obligación de respetar los derechos humanos (cf. OIT, s.d., p. 13).

3. Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos: pronunciamientos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

Tanto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos como la Corte Interamericana de Derechos Humanos tienen pronunciamientos incipientes sobre la temática de las personas adultas mayores.

En su 162° periodo de sesiones celebrado en el año 2017, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), creó la Unidad sobre los Derechos de las Personas Mayores, en el marco de su Plan Estratégico 2017-2021 a fin de definir su plan de acción en la región y ampliar los estándares relacionados a dicho grupo poblacional.

Así, la CIDH ha encontrado casos de diversas formas de discriminación que enfrentan las personas adultas mayores, las cuales suelen ser excluidas del mercado de trabajo, son víctimas de distintas maneras de violencia, encuentran obstáculos para el acceso a servicios públicos y privados, entre otros. Lo indicado contribuye a su situación de vulnerabilidad, exclusión e invisibilización en la sociedad (cf. CIDH, 2019, p. 155).

Al respecto, la CIDH señala que entre los principales desafíos que se presentan para las personas adultas mayores se encuentra la mejora continua de leyes, la implementación de mecanismos de protección y programas para el goce efectivo de sus derechos humanos. Ello incluye, por un lado, la reglamentación y administración de servicios sociales, de salud, de cuidados a largo plazo y de cuidados paliativos, y por otro, la discriminación interseccional a razón de su edad, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnico-racial, condición de discapacidad, situación de pobreza, pobreza extrema o marginación social, nacionalidad, religión, situación de privación de libertad, situación migratoria o apátrida (cf. CIDH, 2019, p. 155).

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha



emitido diversas sentencias relacionadas con los derechos de las personas adultas mayores en materia de salud y tratos discriminatorios. En lo que corresponde al derecho a la salud, en el caso de la comunidad indígena Yakye Axa vs Paraguay, la Corte IDH señaló que las personas de edad avanzada deben tener protegida su salud en caso de enfermedades crónicas y en fase terminal, a fin de lograr un ahorro en sufrimientos evitables. A su vez, en el caso García Lucero y otras vs. Chile, para las reparaciones se tomó en cuenta la situación de vulnerabilidad de la víctima por su condición de persona adulta mayor (cf. Blouin, Tirado & Mamani, 2018, p. 46).

En 2018 la Corte IDH emitió la sentencia del caso Poblete Vilches y otros vs. Chile, la cual constituye la primera sentencia específica en la temática de personas adultas mayores. Dicha sentencia desarrolló la relación entre el derecho a la salud y los derechos de las personas adultas mayores, y como consecuencia, estableció estándares internacionales al respecto.

Asimismo, se identificó los principales instrumentos internacionales convencionales y no convencionales en la temática de salud, concluyendo que las personas adultas mayores tienen derecho a una protección reforzada que comprende medidas diferenciadas para la protección de su salud. Así, en la sentencia se especifica que:

[...] instrumentos internacionales reconocen un catálogo mínimo de derechos humanos, cuyo respeto es imprescindible para el más alto desarrollo de la persona mayor en todos los aspectos de su vida y en las mejores condiciones posibles, destacando en particular el derecho a la salud. Asimismo, las personas mayores, tienen derecho a una protección reforzada y, por ende, exige la adopción de medidas diferenciadas. Respecto al derecho a la salud, sea en la esfera privada como en la pública, el Estado tiene el deber de asegurar todas las medidas necesarias a su alcance, a fin de garantizar el mayor nivel de salud posible, sin discriminación [...] (Corte IDH, 2018, p. 43)

Bajo dichos lineamientos, la Corte IDH refiere que en muchas situaciones se presenta una particular vulnerabilidad de las personas mayores frente al acceso a la salud, tales como limitaciones físicas, de movilidad, la condición económica, entre otras. Ello tiene como consecuencia que en determinadas situaciones, esta vulnerabilidad se incrementa a razón del desequilibrio de poder que existe en la relación médico-paciente, por lo que se debe garantizar al paciente, de manera clara y accesible, la información necesaria y el entendimiento de su diagnóstico, así como las medidas o tratamientos para su atención.

En conclusión, la Corte IDH menciona que, en relación con las personas adultas mayores como grupo en situación de vulnerabilidad, existe una

obligación reforzada de respeto y garantía de su derecho a la salud, lo que se traduce en la obligación de brindarles las prestaciones de salud que sean necesarias de manera eficiente y continua, por lo que el incumplimiento a esta obligación surge cuando se le niega el acceso a la salud o no se garantiza su protección.

4. Recomendaciones emitidas por los órganos de tratados de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y otros organismos internacionales

En cuanto a las personas adultas mayores y sus derechos de acceso al trabajo y a la pensión, en específico, encontramos las siguientes recomendaciones emitidas por los órganos de tratados de la ONU y otros organismos internacionales (cf. Blouin, Tirado & Mamani, 2018, pp. 35-38).

4.1. Organización Internacional del Trabajo

Conferencia General de la OIT (1967), Recomendación N° 131, sobre beneficios de invalidez, vejez y sobrevivientes

Hace referencia, entre otros temas, al envejecimiento saludable y la seguridad social. Además, se menciona que la reducción de la edad de pensión de vejez es recomendable, para cualquier categoría prescrita de personas, cuando la medida sea deseable para ella por motivos sociales. Asimismo, refiere que la prestación contributiva de vejez o de sobrevivencia no debería ser suspendida solo porque el beneficiario ejerza una actividad lucrativa.

Conferencia General de la OIT (1980), Recomendación N° 162, sobre trabajadores en edad madura

Adopta diversas proposiciones referidas a los trabajadores y las trabajadoras que constituyen personas adultas mayores, especialmente referido al empleo y jubilación. Así, menciona que los estados deben adoptar medidas para impedir la discriminación de los trabajadores y las trabajadoras de edad en materia de empleo y ocupación, los cuales, deben disfrutar de igualdad de oportunidades y trato en relación con el resto de trabajadores y trabajadoras, sin ninguna clase de discriminación por razones de edad. Esto se aplica especialmente en los siguientes supuestos: acceso a los servicios de orientación profesional, acceso a empleo de su elección, a un medio de formación profesional, a una licencia pagada de estudios, a seguridad en el empleo, etc.

Asimismo, refiere que se deben adoptar medidas apropiadas para que los trabajadores y las trabajadoras de edad continúen ejerciendo un empleo en



condiciones satisfactorias, así como garantizar el paso de un trabajador y una trabajadora a la situación de retiro de manera voluntaria —transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre— y flexibilizar la edad de admisión a la prestación de vejez.

Conferencia General de la OIT (1982), Recomendación N° 166, sobre terminación de trabajo

Señala que la edad no constituye una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo, sin perjuicio de la legislación y la práctica nacionales con respecto a la jubilación. Asimismo, refiere que todo trabajador y toda trabajadora cuya relación de trabajo haya terminado, debería tener derecho a prestaciones de seguro de desempleo y asistencia a los desempleados, u otras formas de seguridad social como las prestaciones de vejez o invalidez.

Conferencia General de la OIT (2012), Recomendación N° 202, sobre pisos de protección social.

Adopta diversas propuestas referidas a las condiciones mínimas de protección social contempladas en la normativa de OIT. Así, la seguridad social debería comprender, cuando menos, la garantía del ingreso para las personas de edad, considerando diferentes enfoques, a fin de aplicar la combinación más eficaz y eficiente de prestaciones y regímenes en un contexto nacional (entre ellas, prestaciones de vejez).

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU³

- Observación General N° 6: “Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas de edad” (08/12/1995). Desarrolla de manera directa los derechos económicos, sociales y culturales de las personas adultas mayores. Además, detalla derechos como salud, empleo, seguridad social, educación y cultura, así como medidas para que se promueva la participación e integración de esta población en las actividades de la sociedad. Específicamente, profundiza en las obligaciones estatales respecto a los derechos a la salud y al trabajo.
- Recomendación General N° 14: “El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud” (11/08/2000). Desarrolla el contenido normativo del derecho a la salud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, tanto en las obligaciones de los estados parte, en las violaciones y en la aplicación en el plano nacional, como en las obligaciones de actores distintos a los mismos. En cuanto a la población adulta mayor, hace referencia al envejecimiento saludable, mencionando lo siguiente:

3 cf. Blouin, Tirado & Mamani (2018, pp. 39-43).

- En lo que se refiere al ejercicio del derecho a la salud de las personas mayores, el Comité, conforme a lo dispuesto en los párrafos 34 y 35 de la Observación general N° 6 (1995), reafirma la importancia de un enfoque integrado de la salud que abarque la prevención, la curación y la rehabilitación. Esas medidas deben basarse en reconocimientos periódicos para ambos sexos; medidas de rehabilitación física y psicológica destinadas a mantener la funcionalidad y la autonomía de las personas mayores; y la prestación de atenciones y cuidados a los enfermos crónicos y en fase terminal, ahorrándoles dolores evitables y permitiéndoles morir con dignidad (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2000, p. 8).
- Así, se reitera que los estados deben brindar atención en salud a las personas adultas mayores tanto en la prevención, curación y rehabilitación; así como prestar especial cuidado a aquellas que presenten enfermedades crónicas y en fase terminal.
- Recomendación General N° 19: “El derecho a la seguridad social” (04/02/2008). Desarrolla el contenido normativo del derecho a la seguridad social del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, considerado como el derecho a no ser sometido a restricciones arbitrarias o poco razonables de la cobertura social existente, así como el derecho a la igualdad en el disfrute de una protección suficiente contra los riesgos e imprevistos sociales. En cuanto a la población adulta mayor, hace referencia a la seguridad social:
- Los Estados Parte deben tomar medidas apropiadas para establecer planes de seguridad social que concedan prestaciones a las personas de edad, a partir de una edad determinada prescrita por la legislación nacional. El Comité subraya que los Estados Parte deben establecer una edad de jubilación apropiada a las circunstancias del país y para la que se tenga en cuenta, entre otras cosas, el tipo de trabajo, en especial si se trata de un trabajo en ocupaciones peligrosas, y la capacidad de trabajar de las personas de edad. Los Estados Partes deben establecer, hasta el máximo de los recursos disponibles, prestaciones de vejez no contributivas, servicios sociales y otros tipos de ayuda para todas las personas mayores que, al cumplir la edad de jubilación prescrita en la legislación nacional, no tengan cubiertos los períodos mínimos de cotización exigidos, o por cualquier otra causa no tengan derecho a disfrutar de una pensión de vejez o de otro tipo de prestación o ayuda de la seguridad social y carezcan de cualquier otra fuente de ingresos (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2008, p. 5).
- Recomendación General N° 20: “La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales” (02/07/2009). Esclarece el contenido del derecho a la no discriminación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señalando el alcance de las obligaciones del Estado, los motivos prohibidos de discriminación, y la aplicación en el plano nacional. En cuanto a la población adulta mayor, hace



referencia a que la edad es un motivo prohibido de discriminación, específicamente en el ámbito laboral, mencionando lo siguiente:

La necesidad de ocuparse de la discriminación contra los trabajadores desempleados de más edad que buscan trabajo o acceso a la capacitación y readiestramiento profesional, y contra las personas de más edad que viven en la pobreza con acceso desigual a las pensiones universales de las personas de más edad como resultado de su lugar de residencia (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2009, p. 10).

- Recomendación General N° 21: “Derecho de toda persona a participar en la vida cultural” (21.12.2009). Desarrolla el contenido normativo del derecho a la vida cultural del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, específicamente en lo referido a la participación en la vida cultural, así como a la cultura en sentido amplio, la actividad creadora y el desarrollo de la cooperación y de las relaciones internacionales en cuestiones culturales. En cuanto a las personas adultas mayores, se especifica que los estados:

[...] están obligados a prestar especial atención a la promoción y protección de los derechos culturales de las personas mayores”. Además, se recalca “[...] el importante papel que las personas mayores siguen teniendo en la mayoría de las sociedades, debido a su capacidad creativa, artística e intelectual, ya que son los encargados de transmitir la información, los conocimientos, las tradiciones y los valores culturales (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2009, p. 18).

Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de la ONU

- Recomendación General N° 27: “Mujeres mayores y la protección de sus derechos humanos” (16.12.2010). Se describe las formas particulares de discriminación que enfrentan las mujeres adultas mayores, así como la relación entre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y las características de esa etapa de vida (cf. Blouin, Tirado & Mamani, 2018, p. 43).

B. Leyes y reglamentos nacionales

A continuación, se procede a mencionar aquellas normas de la legislación nacional que guardan relación con la actividad de las empresas y la temática de persona adulta mayor, específicamente lo referido al acceso al trabajo y pensión, en el marco de la promoción y protección de estos derechos.

Tabla 3. *Leyes y reglamentos nacionales*

Norma/ Dispositivo	Derechos protegidos/ Ámbito funcional	Texto
Constitución Política del Perú	Protección al adulto mayor, empleo, trabajo.	Artículo 4.- Protección a la familia. Promoción del matrimonio La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. [...] Artículo 10.- Derecho a la Seguridad Social El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida. Artículo 11.- Libre acceso a las prestaciones de salud y pensiones El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento. La Ley establece la entidad del Gobierno Nacional que administra los regímenes de pensiones a cargo del Estado. Artículo 22.- Protección y fomento del empleo El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Artículo 23.- El Estado y el Trabajo El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. 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. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Primera Disposición Final y Transitoria. – Regímenes pensionarios de los Servidores Públicos. Declárese cerrado definitivamente el régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530. En consecuencia, a partir de la entrada en vigor de esta Reforma Constitucional: No están permitidas las nuevas incorporaciones o reincorporaciones al régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530. Los trabajadores que, perteneciendo a dicho régimen, no hayan cumplido con los requisitos para obtener la pensión correspondiente, deberán optar entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Administradoras de Fondos de Pensiones. [...] Segunda Disposición Complementaria Final y Transitoria. – Pago y reajuste de pensiones que administra el Estado El Estado garantiza el pago oportuno y el reajuste periódico de las pensiones que administra, con arreglo a las previsiones presupuestarias que éste destine para tales efectos, y a las posibilidades de la economía nacional.
Ley N° 28683, Ley que modifica la Ley N° 27408, Ley que establece la atención preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños, los adultos mayores, en lugares de atención al público		Artículo 1.- Modificación Modifícase el artículo único de la Ley N° 27408, Ley que establece la atención preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños los adultos mayores, en lugares de atención al público, el que queda redactado con el siguiente texto: "Artículo 1.- Objeto de la Ley Dispónese que en los lugares de atención al público las mujeres embarazadas, las niñas, niños, las personas adultas mayores y con discapacidad, deben ser atendidas y atendidos preferentemente. Asimismo, los servicios y establecimientos de uso público de carácter estatal o privado deben implementar medidas para facilitar el uso y/o acceso adecuado para las mismas".
Ley N° 28735, Ley que regula la atención de las personas con discapacidad, mujeres embarazada y adultos mayores en los aeropuertos, aeródromos, terminales terrestres, ferroviarios, marítimos y fluviales y medios de transporte		Artículo 1.- Objeto de la Ley La presente Ley tiene por objeto establecer el marco normativo que regula la atención de los pasajeros con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores en los aeropuertos, aeródromos, terminales terrestres, ferroviarios, marítimos y fluviales y estaciones de ruta, aeronaves, vehículos de transporte terrestre y ferrocarriles, a efectos de garantizar el respeto a los principios de igualdad de derechos, de movimiento y de elección y, el derecho a desenvolverse con el mayor grado de autonomía e independencia posible; así como a la seguridad en su traslado y movilización.



Ley N° 28867, Ley que modifica el artículo 323° del Código Penal	Derecho a la no discriminación	Artículo Único. - Objeto de la Ley Modifícase el artículo 323 del Código Penal, cuyo texto en lo sucesivo será el siguiente: Artículo 323.- “Discriminación e incitación a la discriminación” El que, por sí o mediante terceros, realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución o en los tratados de derechos humanos de los cuales el Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socio económico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación, o cualquier otro motivo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de tres años, o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas. Si el agente actúa en su calidad de servidor civil, o se realiza el hecho mediante actos de violencia física o mental, a través de internet u otro medio análogo, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme a los numerales 1 y 2 del artículo 36.
Ley N° 30088, Ley que declara el 26 de agosto de cada año, como el día nacional de las personas adultas mayores		Artículo 1.- Día Nacional de las personas adultas mayores Declárese el 26 de agosto de cada año, como el Día Nacional de las Personas Adultas Mayores.
Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar		Artículo 1.- Objeto de la Ley La presente Ley tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. [...]
Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor	Derecho a la dignidad, no discriminación, educación, seguridad social y empleo	Artículo 1.- Objeto de la Ley La presente ley tiene por objeto establecer un marco normativo que garantice el ejercicio de los derechos de la persona adulta mayor, a fin de mejorar su calidad de vida y propiciar su plena integración al desarrollo social, económico, político y cultural de la Nación. Artículo 5.- Derechos 5.1 La persona adulta mayor es titular de derechos humanos y libertades fundamentales y ejerce, entre otros, el derecho a: Una vida digna, plena, independiente, autónoma y saludable. La no discriminación por razones de edad y a no ser sujeto de imagen peyorativa. La igualdad de oportunidades. [...] Acceder a programas de educación y capacitación. Participar activamente en las esferas social, laboral económica, cultural y política del país. [...] Artículo 20.- Atención en materia previsional, de seguridad social y empleo El Estado promueve una cultura previsional con la finalidad de que la persona adulta mayor acceda en forma progresiva a la seguridad social y pensiones, en el marco de lo establecido en los diversos regímenes previsionales. Asimismo, promueve oportunidades de empleo y autoempleo productivo y formal, que coadyuven a mejorar los ingresos y consecuentemente mejorar la calidad de vida de la persona adulta mayor. Artículo 35.- Infracciones administrativas Constituyen infracciones administrativas pasibles de sanción, las conductas que infrinjan los preceptos de la presente ley, de su reglamento y de las demás normas conexas. Las infracciones administrativas, así como su graduación, se establecen en el reglamento de la presente ley. Se clasifican en infracciones leves, graves y muy graves. Al calificar la infracción, la autoridad competente tiene en cuenta la gravedad de la misma, con criterio de proporcionalidad. Artículo 36.- Sanciones. Sin perjuicio de las sanciones civiles o penales a que hubiera lugar, los infractores son pasibles de las siguientes sanciones administrativas, según corresponda:



		Amonestación escrita. Multa que va desde una unidad impositiva tributaria (UIT) hasta diez unidades impositivas tributarias (UIT) vigentes al momento de expedición de la sanción. Suspensión desde tres hasta ciento ochenta días calendario de funcionamiento del centro de atención.
Ley N° 30840, Ley que promueve el servicio de facilitación administrativa referente en beneficio de personas en situación especial de vulnerabilidad		Artículo 1.- Objeto de la Ley La presente ley tiene por objeto promover la aplicación del Servicio de Facilitación Administrativa Preferente en beneficio de las personas que viven en situación especial de vulnerabilidad. Tiene por finalidad garantizar el acceso de las personas con discapacidad física, sensorial o mental, los adultos mayores en situación que impide su movilidad y las personas en estado de postración o con dificultades para movilizarse por sí mismas, a los servicios públicos que requieren y que son brindados por entidades públicas y privadas.
Decreto Supremo N° 011-2010-MIMDES		Artículo 1.- Aprobación Apruébese la "Política Nacional en relación a las Personas Adultas Mayores", que como Anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo⁴.
Decreto Supremo N° 002-2013-MIMP		Artículo 1.- De la aprobación y contenido del Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores 2013-2017 Apruébese el "Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores 2013-2017" que consta de nueve (9) capítulos y comprende cuatro (4) objetivos estratégicos, 23 acciones estratégicas, y el Anexo: "Matriz del Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores 2013-2017", que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.
Decreto Supremo N° 07-2018-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley de la Persona Adulta Mayor		Artículo 1.- Aprobación Apruébese el Reglamento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, que consta de cuatro (4) Títulos, ciento cinco (105) Artículos, tres (3) Disposiciones Complementarias Finales, una (1) Disposición Complementaria Transitoria, una (1) Disposición Complementaria Derogatoria y un (1) Anexo denominado "Glosario de Términos", cuyos textos forman parte del presente Decreto Supremo. Artículo 33.- Atención en materia de seguridad social 33.1 El Estado promueve una cultura de seguridad social, para garantizar el libre acceso de las personas adultas mayores a las prestaciones en salud y pensiones para su protección frente a las contingencias sociales, para procurar el bienestar de la colectividad. 33.2 Las entidades públicas y privadas responsables de administrar los distintos regímenes previsionales públicos y privados emiten dispositivos orientados a la celeridad y oportuno otorgamiento de las pensiones, asimismo incluyen en sus planes institucionales, estrategias y acciones de difusión, comunicación y promoción de una cultura previsional. Artículo 34.- Promoción de oportunidades de empleo y autoempleo productivo y formal El Estado, en sus tres niveles de gobierno, promueve, capacita, gestiona y crea oportunidades de empleo, autoempleo productivo y formal, así como emprendimientos productivos para personas adultas mayores de acuerdo a su experiencia de vida, condición de salud y respeto a su autonomía. En este sentido se debe garantizar lo siguiente: a) Prohibir la discriminación laboral por razones de edad. b) Prohibir cualquier distinción, que no se base en las exigencias propias de la naturaleza de la función a realizar, en todos los regímenes laborales. c) Proveer las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales y ser remunerado con el mismo salario aplicable a todos/as los/las trabajadores/as frente a iguales funciones y responsabilidades. d) Promover políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las funciones sean adecuadas a las características de las personas

4 El decreto supremo fue derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 006-2021-MIMP, publicado el 5 junio 2021. Actualmente se encuentra vigente la Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030 aprobada por el Decreto Supremo N° 006-2021-MIMP.



		adultas mayores. e) Cualquier otra medida que favorezca a los intereses de la persona adulta mayor. Artículo 35.- Responsables de la articulación para el desarrollo de acciones 35.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo suscribe convenios o alianzas estratégicas con instituciones públicas o privadas dirigidos a mejorar los ingresos y calidad de vida de las personas adultas mayores, para cuyo efecto elabora las normas técnicas y documentos orientadores. Por su parte el Ministerio de la Producción en el ámbito de sus funciones y competencias, promueve y articula con otras instituciones públicas o privadas, actividades que faciliten el acceso de las personas adultas mayores al emprendimiento, innovación y gestión empresarial. 35.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con ESSALUD, la Oficina de Normalización Previsional, la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, el Ministerio de Educación y demás entidades vinculadas a la seguridad social, articula el desarrollo de acciones para promover la cultura en seguridad social. 35.3 Los diversos sectores, los Gobiernos Regionales y Locales, promueven la organización y realización de programas, proyectos, cursos de formación o emprendimientos para las personas adultas mayores. 35.4 La Autoridad Nacional del Servicio Civil, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del sector público supervisa que los subsistemas de los recursos humanos de la administración pública respeten los derechos de las personas adultas mayores y los principios de igualdad de oportunidades de las personas adultas mayores.
R.M. N° 060-2020-MIMP		Aprueban la "Guía Práctica para la Implementación y Funcionamiento de los Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor - CIAM"
R.M. N° 124-2021-MIMP		Disponen la publicación del proyecto de Decreto Supremo que aprueba el Nuevo Reglamento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, y su exposición de motivos
R.M. N° 062-2020-MIMP		Aprueban la Directiva N° 001-2020-MIMP "Dictado de medidas de protección temporal a favor de las personas adultas mayores en situación de riesgo"

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Regímenes Previsionales generales y especiales

Norma/ Dispositivo	Texto
Decreto Ley N° 19990 y sus modificatorias	Crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, en sustitución de los sistemas de pensiones de las Cajas de Pensiones de la Caja Nacional de Seguro Social y del Seguro Social del Empleado y del Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares. Comprende las prestaciones de invalidez, pensión de jubilación y pensión de sobrevivientes (viudez, orfandad y ascendientes).
Decreto Ley N° 25897 y sus modificatorias	Crea el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) y tiene por objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones. Se encuentra conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) y otorgan obligatoriamente a sus afiliados las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
Decreto Ley N° 20530	Régimen de pensiones y compensaciones por servicios civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley N° 19990. A la fecha se encuentra cerrado.

Decreto Ley N° 19846	Norma que unifica el régimen de pensión del personal militar y policial de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales.
Decreto Legislativo N° 1133	Crea el Régimen de Pensiones del personal militar y policial, dirigido al personal que a partir de la entrada en vigencia de esta norma inicie la carrera de oficiales o suboficiales, declarando cerrado el régimen de pensiones del Decreto Ley N° 19846.
Decreto Legislativo N° 1086	Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. Establece las condiciones de jubilación para los trabajadores y las trabajadoras de microempresas.
Decreto Ley N° 21952	Fija régimen transitorio de jubilación para las trabajadoras y los trabajadores marítimos, fluviales y lacustres.
Ley N° 24527	Establece que los periodistas que laboren en las empresas periodísticas, radiales, de televisión o en agencias noticiosas, tienen derecho a percibir pensión de jubilación, a partir de los 55 o 50 años de edad, según se trate de varones o mujeres, respectivamente.
Ley N° 25009	Ley de jubilación de trabajadores y trabajadoras mineros, metalúrgicos y siderúrgicos.
Ley N° 25173	Ley que establece la edad de jubilación para los trabajadores y las trabajadoras de la industria de cueros en 55 años de edad para varones y 50 años de edad para mujeres.
Ley N° 30003	Ley que regula el régimen especial de seguridad social para los trabajadores y las trabajadoras y los pensionistas y las pensionistas pesqueros.

Fuente: Elaboración propia.

C. Políticas, planes y programas nacionales

1. Enfoques transversales respecto a las personas adultas mayores

Las personas adultas mayores son consideradas como un grupo de especial protección, debido a las características heterogéneas que presentan, sumado al factor de edad. La Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, establece un eje “empleo, previsión y seguridad social” y detalla en su artículo 20° que el Estado promoverá un acceso en forma progresiva, a la seguridad social y pensiones. Asimismo, promueve oportunidades de empleo y autoempleo, productivo y formal, que coadyuven a mejorar sus ingresos y consecuentemente a mejorar su calidad de vida. Asimismo, en consonancia con lo establecido en el artículo 4° de la citada norma, las políticas, planes y programas que se implementen para dicho grupo poblacional deben adoptar los siguientes enfoques transversales:

1.1. Enfoque de derechos humanos

Basado en los valores, principios y normas universales, propios de la dignidad de la persona humana, que se refieren a la vida, libertad, igualdad, seguridad, participación política, bienestar social y cualquier otro aspecto ligado



al desarrollo integral de la persona, y que se sustentan en los derechos humanos, que tiene como objetivo principal que toda intervención dirigida a las personas adultas mayores, efectivice la realización de los derechos humanos, identificando a los y las titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho en el marco de sus necesidades particulares, así como a los obligados o titulares de deberes y las obligaciones que les corresponden.

1.2. Enfoque de género

Permite identificar las circunstancias asimétricas que existen en la relación entre hombres y mujeres en un contexto determinado, construidas sobre la base de las diferencias de género, protegiendo los derechos de las mujeres como grupo históricamente discriminado. Debe orientar el diseño de las estrategias de intervención al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

1.3. Enfoque intergeneracional

Resulta necesario tomar en consideración las diferencias existentes entre las distintas edades a fin de mejorar las condiciones de vida o el desarrollo común. Para ello, se considera que la niñez, adolescencia, juventud, adultez y vejez deben tener una conexión y fortalecerse generacionalmente.

1.4. Enfoque intercultural

De acuerdo con el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, este enfoque implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas, población afroperuana y migrantes.

Sin perjuicio de lo expuesto, existen diversos planes y programas que guardan relación directa con la temática de las personas adultas mayores, los cuales se desarrollan a continuación:

2. Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030

Aprobada mediante Decreto Supremo N° 006-2021-MIMP⁵, tiene como objetivos prioritarios los siguientes:

1. Garantizar el derecho al cuidado y buen trato para una convivencia sin discriminación de las personas adultas mayores.
2. Promover el envejecimiento saludable en las personas adultas mayores.
3. Garantizar prestaciones contributivas y no contributivas para las personas adultas mayores.
4. Garantizar el acceso, permanencia, culminación y calidad de la educación de las personas adultas mayores en todos los niveles y modalidades educativas.
5. Fortalecer la participación social, productiva y política de las personas adultas mayores.

Para el logro de estos objetivos se toma en cuenta la diversidad de las personas adultas mayores, incluyendo sus características, necesidades e intereses en los diferentes ámbitos en los cuales se desarrolla; así como los enfoques transversales de derechos humanos, género, intergeneracional, interculturalidad, gerontológico, curso de vida, territorial, discapacidad, interseccional y diferencial para el goce efectivo de los derechos de la persona mayor.

Esta Política Nacional Multisectorial incluye los siguientes lineamientos, según cada uno de los cinco objetivos priorizados:

- 1.1. Prevenir toda forma de violencia contra las personas adultas mayores.
- 1.2. Implementar intervenciones especializadas para las personas adultas mayores en situación de riesgo.
- 1.3. Fomentar una cultura de cuidado y buen trato para las personas adultas mayores.
- 1.4. Fortalecer el marco normativo para armonizar y articular las acciones de las instituciones públicas y privadas vinculadas en la implementación de la PNMPAM, para la promoción y protección de los derechos de las personas adultas mayores.
- 2.1. Fomentar el cuidado de la salud con orientación de estilos de vida saludable, consejería y autocuidado con corresponsabilidad de la persona adulta mayor, familia y comunidad

5 Véase: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-politica-nacional-multisector-decreto-supremo-n-006-2021-mimp-1960402-3/>), la Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores (PNMPAM) se encuentra a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Se enmarca dentro de las obligaciones del Estado de combatir la discriminación por motivos de edad contra las personas adultas mayores, así como promover y proteger el ejercicio de sus derechos. Le antecede la Política Nacional en relación a las Personas Adultas Mayores, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 011-2010-MIMDES y derogada por la norma en vigencia.



- 2.2. Fortalecer las competencias del recurso humano en temas de promoción del envejecimiento saludable, prevención de riesgos y enfermedades, cuidados integrales, resolución de problemas, rehabilitación y cuidados al final de la vida de la persona adulta mayor.
- 2.3. Garantizar el acceso a prestaciones de la salud y sociales acorde a las necesidades de las personas adultas mayores.
- 2.4. Garantizar la cobertura universal para la atención integral en salud de las personas adultas mayores de acuerdo con sus necesidades.
- 2.5. Fomentar la investigación sobre salud, bienestar, envejecimiento de las personas adultas mayores en los 3 niveles de gobierno.
- 2.6. Fomentar las redes de apoyo sociosanitarias para cubrir las necesidades de asistencia social, económica y/o sanitaria de las personas adultas mayores.
- 3.1. Mejorar la cobertura de los afiliados al sistema previsional.
- 3.2. Incrementar el número de personas adultas mayores que cuentan con pensión contributiva y no contributiva.
- 3.3. Procurar un sistema previsional con pensiones dignas.
- 4.1. Ampliar la cobertura en la educación básica, comunitaria y técnico-productiva de acuerdo con las necesidades de las personas adultas mayores.
- 4.2. Incorporar metodologías y estrategias intergeneracionales para el desarrollo de aprendizajes en las personas adultas mayores.
- 4.3. Fomentar la gestión de conocimiento sobre el proceso de envejecimiento y vejez.
- 4.4. Transversalizar el proceso de envejecimiento en el sistema educativo.
- 5.1. Implementar mecanismos de participación política, social y económica en los 3 niveles de gobierno para las personas adultas mayores.
- 5.2. Implementar programas de mejora, recuperación y/o desarrollo de infraestructura y espacios públicos sostenibles, equipados y con pertinencia territorial para las personas adultas mayores.
- 5.3. Generar la accesibilidad en el transporte, seguridad, vivienda, centro laboral, turismo y espacios recreativos, acorde a las necesidades de las personas adultas mayores.
- 5.4. Implementar modelos de gestión y/o programas especializados para la gestión del riesgo de desastres, atendiendo a las particularidades de cada territorio y necesidades de las personas adultas mayores.
- 5.5. Desarrollar competencias productivas y de gestión de emprendimientos para las personas adultas mayores.

Cabe referir que mediante el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM se aprobó el reglamento que regula las políticas nacionales, estableciéndose la estructura que deben cumplir y la revisión de las políticas vigentes. La Política Nacional

Multisectorial para las Personas Adultas Mayores se ha elaborado según lo dispuesto en el Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por dicho decreto, así como en la “Guía de Políticas Nacionales” de CEPLAN.

2.1. *Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021*

Aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-JUS, constituye una herramienta estratégica, multisectorial e integral, destinada a asegurar la gestión de políticas públicas sobre derechos humanos en el país, comprometiendo a todos los sectores y niveles de gobierno, así como permite proyectar el enfoque de derechos humanos en la intervención de las entidades estatales.

En el marco de su Lineamiento Estratégico 3: “Diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección” se identifican trece grupos de especial protección, entre ellos las personas adultas mayores, las cuales enfrentan dificultades para encontrar un empleo formal, lo que genera un descenso en sus niveles de productividad e ingreso, haciéndolas dependientes del sistema de seguridad social; situación que se agrava para quienes cuentan con una pensión exigua o no cuentan con la misma; así como ante la existencia de patrones socioculturales que legitiman la discriminación por edad contra este sector de la población, por lo que resulta indispensable educar y sensibilizar para erradicar esos estereotipos.

Así, se ha considerado como objetivo estratégico “Garantizar y promover la autonomía e independencia, mejorando la calidad de vida y el pleno ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores, con su participación”, considerando el incremento de la esperanza de vida en nuestro país, a fin de consolidar y fortalecer mecanismos que mejoren la calidad de vida de las mismas, promoviendo el acceso efectivo a programas que aseguren su autonomía, promuevan el buen trato, su independencia y mejoren su calidad de vida.

En ese contexto, se plantean siete acciones estratégicas a fin de alcanzar el objetivo planteado, cinco de las cuales se encuentran relacionadas de manera directa con su derecho a la educación, al acceso al trabajo y a la pensión, a saber:

Tabla 5. Acciones estratégicas y metas del Plan Nacional de Derechos Humanos



Acciones estratégicas	Metas al año 2021
E1: Garantizar el acceso a la educación de las personas adultas mayores, con una estrategia y metodología de acuerdo con sus necesidades específicas y con un enfoque de género, intercultural e intergeneracional.	12 000 adultos/as mayores matriculados/as en Centros de Educación Básica Alternativa. Contar con línea de base y formular meta 2021 en relación con el porcentaje de estudiantes adultos mayores matriculados en el Programa de Alfabetización y Continuidad Educativa, que culminan el último grado del ciclo correspondiente.
AE2: Garantizar el incremento de los niveles de participación social y política de las personas adultas mayores de manera que los integre como agentes del desarrollo comunitario.	Contar con línea de base y formular meta 2021 en relación con el porcentaje de organizaciones de personas adultas mayores registradas que participan en los presupuestos participativos y planes de desarrollo. 100 000 personas adultas mayores usuarias del Programa Nacional Pensión 65, participan en actividades de "saberes productivos".
AE3: Promover la salud y garantizar la atención integral de la salud de las personas adultas mayores.	90 % de adultos mayores se encontrarían registrados en el SIS. El 68,9 % de adultos mayores sujetos a Programación-MINSA fueron tamizados por problemas psicosociales. Asimismo, poco más del 50 % habría sido vacunado contra la influenza. El 78 % de la población adulta mayor que sufre de diabetes recibiría medicación. El 79 % de adultos mayores con hipertensión han recibido medicamentos.
AE4: Promover las condiciones de empleabilidad para el acceso al mercado laboral de las personas adultas mayores, propiciando mejoras en su calidad de vida.	8154 personas adultas mayores de 60 a 64 años con empleos temporales. Contar con un Plan de Promoción del Empleo para Personas Adultas Mayores aprobado e implementado.
AE5: Implementar mecanismos e instrumentos de gestión que garanticen la infraestructuras y acceso a servicios de transporte terrestre para personas adultas mayores.	Contar con línea base con respecto al porcentaje de Municipalidades provinciales que se adecua a las normas nacionales respecto a la prestación del servicio de transporte terrestre para personas adultas mayores. El 100 % de gobiernos locales de tipo A y B estarán fortalecidos incorporando la accesibilidad en la planificación urbana
AE6: Garantizar el derecho a la protección social, de la población adulta mayor en situación de riesgo.	Contar con línea de base y formular meta 2021 en relación con el número de personas adultas mayores en situación de riesgo que acceden a medidas de protección temporal.
AE7: Brindar transferencias monetarias condicionadas a las personas adultas mayores de 65 años de edad a más, en situación de extrema pobreza y que no cuentan con una pensión por jubilación para garantizar su derecho a la protección social.	570 000 personas adultas mayores usuarias de Pensión 65.

Fuente: Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.

2.2. Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores 2013-2017

Aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2013-MIMP, se desarrolla en el marco de la Política Nacional en relación con las Personas Adultas Mayores y se encuentra estructurado sobre los cuatro lineamientos de la Política Nacional:

- Envejecimiento saludable (salud, nutrición, uso del tiempo libre).
- Empleo, previsión y seguridad social.
- Participación e integración social.
- Educación, conciencia y cultura sobre el envejecimiento y la vejez.

Consta de nueve capítulos, cuatro objetivos estratégicos y veintitrés acciones estratégicas con bienes y prestaciones de servicios que el Estado debe brindar a la ciudadanía adulta mayor, desde sus tres niveles de gobierno, con el objeto de mejorar su calidad de vida mediante la satisfacción integral de sus necesidades, su participación activa, la promoción de sus derechos e intervenciones articuladas entre los distintos poderes estatales y la sociedad civil. Así también, crea la Comisión Multisectorial Permanente encargada del seguimiento, monitoreo y evaluación de su implementación, el cual a la fecha se encuentra desactivado. Además, tiene como visión que:

Las personas adultas mayores ejercen efectivamente sus derechos, con dignidad, autonomía e inclusión social, a través del acceso a servicios públicos de calidad, en el marco de una política nacional que prioriza el envejecimiento saludable; el empleo, la previsión y la seguridad social; la participación e integración social y la educación, conciencia y cultura sobre el envejecimiento y la vejez (Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores, 2013, p. 40).

Para el cumplimiento de su objetivo general, se ha previsto objetivos estratégicos en el marco de las medidas incluidas en cada lineamiento del Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores 2013-2020, los cuales ofrecen el marco para establecer intervenciones, normativas, servicios públicos, actividades, acciones, etc. Entre los objetivos estratégicos tenemos los siguientes:

- Mejorar el bienestar físico, psíquico y social de las personas adultas mayores, a través del incremento en la cobertura y calidad de los servicios socio-sanitarios, la garantía de una asistencia alimentaria y nutricional, y la generación de oportunidades para una vida armónica dentro de su familia y su comunidad.
- Promover oportunidades para dicho grupo etario mediante mecanismos que permitan mejorar su calificación e inserción en el mercado laboral, garantizando un nivel mínimo de ingresos y su acceso a los servicios de previsión y seguridad social.
- Incrementar los niveles de participación social y política de las personas adultas mayores de manera que la sociedad los integre como agentes del desarrollo comunitario.
- Elevar el nivel educativo y cultural de la población adulta mayor, promover una imagen positiva del envejecimiento y la vejez, e incrementar en la sociedad el reconocimiento hacia los valores y experiencia de vida de las personas adultas mayores.

No todas las personas pueden tener una cultura previsional en sus actividades laborales, debido a las condiciones precarias de inserción al mercado



laboral. Con la Covid-19 se ha visibilizado la situación precaria de una gran mayoría de personas adultas mayores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y que tienen mayores dificultades para poder hacer frente a la situación de pandemia. En ese sentido, no existe un sistema de cuidado multisectorial e integral para este grupo de la población. No obstante, este Plan Nacional prevé acciones estratégicas en empleo, previsión y seguridad social. Se contempla: a) promover iniciativas de previsión y seguridad social no contributivas, que incluyan preferentemente a mujeres adultas mayores en situación de pobreza; b) promover el acceso a los servicios de mejora de la empleabilidad de las personas adultas mayores, de acuerdo con su experiencia; c) promover y coordinar la implementación de programas de micro emprendimiento y comercialización de sus productos, para las personas adultas mayores; y, d) promover la implementación de programas y proyectos de protección social para las personas adultas mayores, redes de apoyo y grupos de ayuda en situación de riesgos social o abandono.

2.3. Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social “Incluir para crecer”

Tiene por objetivo establecer el marco general de la política de desarrollo e inclusión social para las intervenciones articuladas de las entidades de los tres niveles de gobierno, ordenando y orientando los resultados prioritarios de desarrollo e inclusión social (cf. Midis, 2014).

El quinto eje denominado “Protección del Adulto Mayor” se encuentra dirigido a que las personas adultas mayores que viven en condición de mayor pobreza y excluidas, gocen de una red de protección social que les permita acceder a atención de calidad en establecimientos de salud y en la comunidad en general.

En ese sentido, busca el aseguramiento principalmente de los siguientes aspectos:

- Acceso a servicios de salud de calidad.
- Otorgamiento de recursos económicos, como una pensión, que les permite la generación de ingresos para cubrir sus necesidades.
- Promoción y fortalecimiento de redes locales de apoyo social, emocional y afectivo de las personas adultas mayores.

2.4. Programa Nacional de Asistencia Solidaria, Pensión 65

Creado por Decreto Supremo N° 081-2011-PCM para proteger a adultos mayores de 65 años de edad en situación de extrema pobreza y no cuenten con las condiciones básicas para su subsistencia, sector altamente vulnerable

al cual se le entrega una subvención económica de S/ 250 bimestrales por persona. De esta manera, se brinda una contribución para que tengan aseguradas sus necesidades básicas, que sean revalorados por su familia y su comunidad, y dinamizar pequeños mercados y ferias locales. No obstante, el monto que se proporciona no alcanza para cubrir las necesidades básicas.

Este programa está adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis) desde 2012 y brinda servicios complementarios de atención de salud, revalorización de las personas adultas mayores a través de sus conocimientos ancestrales y generación de redes de apoyo social a las mismas.

III. Data estadística

A. Data global de las personas adultas mayores

En la actualidad, la población mundial está envejeciendo, debido principalmente a la disminución de la tasa de fecundidad, el incremento de la esperanza de vida y mejoramiento de las condiciones de vida. Así, al año 2015 aproximadamente 901 000 000 de personas en todo el mundo son adultas mayores, lo que representa el 12,3 % del total de la población mundial. Se proyecta el incremento para el año 2030 al 16,5 % (1 400 000 000), mientras que al año 2050 sería el 21,5 % del total de la población mundial, constituyendo cerca de 2 092 000 000 personas (Help Age International, 2015, p. 2). Asimismo, las personas adultas mayores (de 60 a más años) son más numerosas que los infantes menores de 5 años, cifra que en el año 2050 sería mayor que la de los infantes menores de 15 años.

En América y el Caribe, según la ONU, había 76 300 000 de personas adultas mayores en 2017, lo que representa el 11,8 % de la población regional. Para el año 2030, dicha cifra ascendería a 121 000 000 de personas, lo que representa el 17 % de la población en la región; mientras que para el año 2060 las personas adultas mayores representarán el 30 %, alrededor de 234 000 000 (cf. Cepal, 2017, p. 32).

La esperanza de vida al nacer subió a 76 años en 2015 y se proyecta el rango de 77,2 a 81,5 años de edad entre los quinquenios 2020-2025 y 2065-2070. De esta manera, la población mayor de 65 años de edad aumentará considerablemente y al año 2070 representará el 24 % del total de la población. Así también, el empleo informal afecta sobre todo a las



personas adultas mayores, se aprecia que, en el año 2018, según la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), 888 219 personas se encontraban con un trabajo informal y solo 151 467 de personas adultas mayores contaban con un empleo formal.

Del mismo modo, cabe referir que desde que se inició el proceso de envejecimiento en la región, se aprecia el predominio de la población adulta mayor del sexo femenino, lo cual se mantendrá en los próximos años (cf. Cepal, 2017, p. 32), cual se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 6. América Latina y el Caribe, Número y Proporción de personas de 60 años y más, según sexo, 2017-2060 (en miles y porcentajes)

AÑO	Mujeres		Hombres		Índice de Feminidad
	Población	Porcentaje	Población	Porcentaje	
2017	42 038	12,8	34 253	10,7	122,7
2030	66 611	18,8	54 348	15,3	122,6
2060	125 098	31,2	108 746	27,7	115,0

Fuente: Organización de las Naciones Unidas, 2015, p. 14.

1. Nivel educativo

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, 2017), el nivel educativo de las personas adultas mayores es superior que antes. Ejemplo de ello es la disminución del porcentaje de analfabetismo en esta población, sea porque accedieron de jóvenes a la educación formal o por una alfabetización más tardía. Asimismo, las desigualdades territoriales y de género que afectan el avance del nivel educativo se irán reduciendo en las próximas décadas.

2. Situación laboral

En América Latina, conforme a Cepal & OIT (2017, p. 25), entre 2002 y 2016 la tasa de ocupación de las personas adultas mayores se incrementó del 34,2 % al 35,4 %. Dicho incremento se debe principalmente al aumento de la inserción laboral de las mujeres. Sin embargo, la tasa de ocupación de los hombres disminuyó levemente, aunque sigue duplicando a la de las mujeres.

Tabla 7. América Latina (países seleccionados): tasas de ocupación por sexo y grupo de edad, alrededor de 2002, 2012 y 2016 (en porcentajes)

EDAD	Total			Hombres			Mujeres		
	2002	2012	2016	2002	2012	2016	2002	2012	2016
60 a 64 años	49,6	54,0	55,7	70,7	73,1	74,1	30,4	36,9	39,6
65 a 69 años	38,6	39,0	39,3	55,7	55,4	54,8	23,2	24,8	26,2
70 años y más	22,1	19,9	20,4	34,1	30,4	30,8	12,0	11,4	11,9
60 años y más	34,2	34,6	35,4	50,6	49,8	49,8	20,0	21,8	23,3

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo, sobre la base de la encuesta de hogares de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México y Perú.

Se requiere precisar que las personas mayores también realizan trabajo no remunerado en los hogares y comunidades. Dicha labor que se mantiene invisible y sin reconocimiento, está reconocida por la OIT. El siguiente gráfico permite ver que el 39,28 % de mujeres realizan actividades domésticas no remuneradas, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje es de 15,54 %, es decir, existe una brecha de 23,34 %. De acuerdo con Enaho de 2010, se encuentra que las personas mayores de 60 años dedican 71:46 horas semanales en promedio a necesidades personales y 8:06 horas semanales en tareas de apoyo a otro hogar.

Tabla 8. Perú: Tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado por mujeres y hombres según ámbito geográfico (horas/minuto)

Ámbito Geográfico	Mujeres			Hombres			Brecha de género (M-H)		
	Carga Total	Actividad Remunerada	Actividad Doméstica no remunerada	Carga Total	Actividad Remunerada	Actividad Doméstica no remunerada	Carga Total	Actividad Remunerada	Actividad Doméstica no remunerada
Nacional	75,54	36,27	39,28	66,39	50,46	15,54	9,15	-14,19	23,34
ÁREA DE RESIDENCIA									
Urbana	76,06	39,03	37,03	67,30	53,01	14,29	8,36	-13,58	22,34
Rural	76,15	29,06	47,09	64,48	44,37	20,11	11,27	-15,31	26,58
REGIÓN									
Lima Metropolitana 1/	79,24	43,40	35,44	70,24	56,17	14,08	9,00	-12,36	21,36
Costa	74,42	35,02	39,40	65,14	50,34	14,40	9,28	-15,32	25,00
Sierra	74,48	32,46	42,02	65,53	47,12	18,41	8,55	-14,26	23,21
Selva	74,10	32,05	42,06	62,51	47,00	15,52	11,19	-14,55	26,14

Fuente: INEI, 2016, p. 38, citado por Defensoría del Pueblo, 2019, p. 12.

Asimismo, se aprecia que las tasas de ocupación disminuyen de manera gradual con la edad de las personas adultas mayores. Así, mientras el 49,6% de la población adulta mayor entre 60 a 64 años cuenta con un trabajo, este



porcentaje se reduce al 22,1 % en el caso de las personas adultas mayores de 70 años de edad.

3. Situación de pensión

Según Cepal & OIT (2018, p. 26 & pp. 30-31), a nivel de América Latina se advierte un incremento en la población adulta mayor que percibe una pensión proveniente del sistema contributivo, ello como resultado de una dinámica entre la generación de empleo formal y políticas de formalización laboral. Esta cobertura previsional se ha incrementado tanto para los hombres (del 41,6 % en 2002 al 43,8 % en 2016) como en las mujeres (del 29,1 % en 2002 al 37,1 % en 2016). Asimismo, el aumento de la cobertura de pensiones se concentró en las personas mayores de 65 años, con incrementos entre 8 a 10 puntos porcentuales entre las mujeres y alrededor de 2 entre los hombres. Sin embargo, los hombres registran niveles de cobertura mayores que las mujeres.

Por otro lado, parte de las personas adultas mayores que reciben una pensión contributiva siguen trabajando, debido al bajo monto de las pensiones. Así, la Cepal refiere que la proporción de personas que reciben pensiones contributivas y, simultáneamente trabajan, aumentó levemente, sobre todo entre las mujeres.

Tabla 9. América Latina (países seleccionados): proporción de personas mayores que trabajan y perciben una pensión contributiva, por sexo, 2002, 2012 y 2016 (en porcentajes)

EDAD	Total			Hombres			Mujeres		
	2002	2012	2016	2002	2012	2016	2002	2012	2016
60 a 64 años	7,2	7,7	7,1	9,8	8,6	7,9	4,9	6,9	6,6
65 a 69 años	9,0	10,6	10,4	14,2	16,0	15,5	4,5	6,0	6,1
70 años y más	5,2	5,4	5,6	9,1	9,2	9,4	2,2	2,5	2,7
60 años y más	6,7	7,3	7,2	10,5	10,7	10,4	3,5	4,5	4,6

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo, sobre la base de encuestas de hogares de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México y Perú.

Cabe mencionar que, si bien se ha reducido el número de personas adultas mayores que no trabajan ni reciben una pensión en la región, para el año 2016 la proporción de esta población sigue siendo alta y vulnerable, constituyendo alrededor de 31,7 %, sobre todo para las mujeres que representan aproximadamente el 44,3 %. Ello, producto de la desigualdad de género respecto al trabajo, pues se les excluye en gran proporción del mercado laboral.

B. Data nacional: las personas adultas mayores, situación laboral y previsional

Según la proyección demográfica realizada por el INEI, para 2020 aproximadamente 3 593 054 habitantes del país son personas adultas mayores, lo que equivale al 12,4 % de la población total. De este grupo poblacional, 1 673 248 son hombres, mientras que 1 919 806 son mujeres (cf. INEI, 2018. pp. 21-23). De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), se espera que para el año 2050 la cantidad de personas adultas mayores que tienen más de 60 años de edad aumente a 8 700 000 en nuestro país (cf. Blouin, Tirado & Mamani, 2018, p. 5).

En relación con los grupos etarios en atención a la población adulta mayor (año 2020: 3 593 054 personas adultas mayores), se observa que 1 140 825 de personas tienen entre 60 a 64 años, así como 892 389 entre 65 a 69 años de edad. Del mismo modo, existen 650 782 personas entre 70 a 74 años, y 452 993 personas entre 75 a 79 años de edad. Por último, en el grupo de 80 a más años tenemos 456 065 personas.

Tabla 10. Distribución de adultos mayores por edad y sexo durante 2020

AÑO 2020			
EDAD	TOTAL	SEXO	
		MASCULINO	FEMENINO
60 a 64 años	1 140 825	552 758	588 067
65 a 69 años	892 389	425 161	467 228
70 a 74 años	650 782	303 002	347 780
75 a 79 años	452 993	203 413	249 580
80 años a más	456 065	188 914	267 151

Fuente: Elaboración propia a partir de INEI (2018, pp. 21-23).

Del cuadro mostrado, se logra advertir que, a mayor edad, se presenta una disminución de la población adulta mayor, en atención a la reducción de la esperanza de vida. Asimismo, se aprecia una prevalencia del sexo femenino ante el sexo masculino, en todos los grupos etarios.

INEI (2020a) recoge información valiosa correspondiente al cuarto trimestre de 2019 relacionada con la población adulta mayor, en el que se describen algunos rasgos demográficos, sociales y económicos de la población de 60 a más años de edad, así como sus condiciones de vida, los cuales se presentan

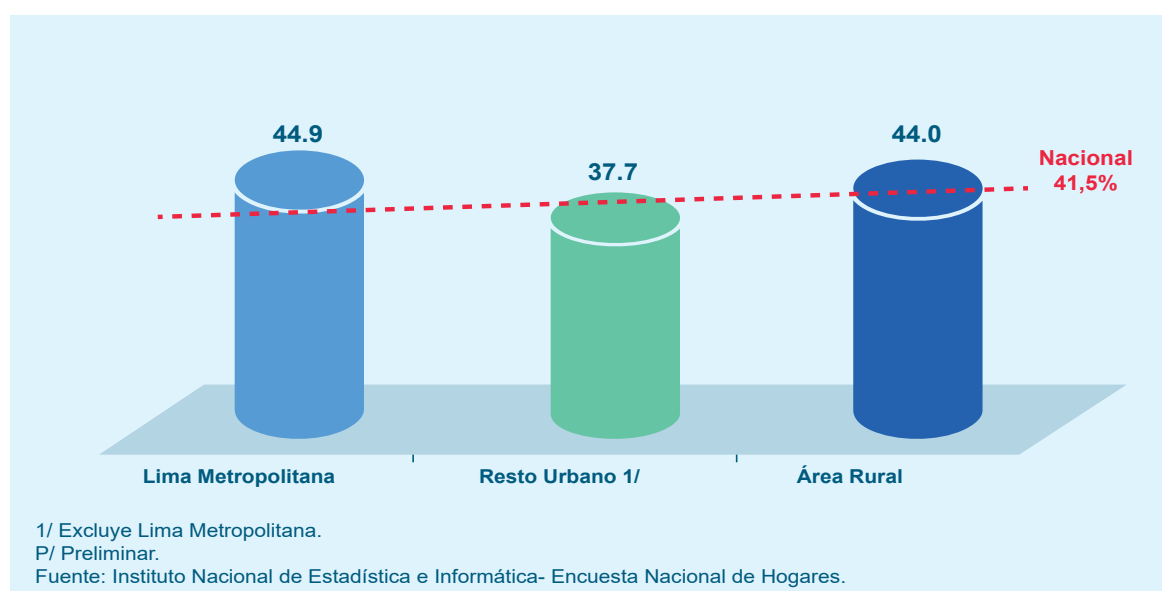


a continuación.

1. Hogares con algún miembro adulto o adulta mayor y área de residencia

En 2019, se encuentra que el 41,5 % de los hogares del país tienen entre sus miembros, al menos, a una persona adulta mayor (de 60 a más años de edad). Dicha proporción de hogares alcanza al 44,9 % en Lima Metropolitana, mientras que en la zona rural se registra el 44 %. En el resto de área urbana, el 37,7 % de los hogares se encuentran conformados por al menos una persona de este grupo etario.

Tabla 11. Hogares con algún miembro adulto/a mayor, según área de residencia. Trimestre: octubre-noviembre-diciembre 2019 P/ (Porcentaje)



Fuente: INEI, 2020b, p. 2.

2. Características educativas

2.1. Nivel educativo

En lo que corresponde al nivel educativo alcanzado por la población adulta mayor, se aprecia que el 14 % de este grupo poblacional no cuenta con un nivel formativo o solo tiene nivel inicial, mientras que el 39,5 % cuenta con estudios primarios, el 27,4 % con estudios secundarios y el 19 % con estudios a nivel superior (12 % superior

universitaria y 7 % superior no universitaria). De esta data se advierte que hay una gran brecha en los niveles educativos entre hombres y mujeres. Son estas las que tienen un menor nivel; incluso, el 21,8 % no tiene nivel educativo alguno, comparado al 5,5 % de los hombres que se encuentran en la misma situación, lo que representa una brecha de 16,3 %.

En ese sentido, la población adulta mayor actual se encuentra económicamente activa debido a que los ingresos que recibieron fueron bajos. Esta población, en su mayoría, no alcanzó un nivel óptimo de capacitación producto de situaciones de inequidad o retribuciones desiguales, ocasionando brechas educativas difíciles de nivelar.

*Tabla 12. Población adulta mayor, según nivel educativo alcanzado y área de residencia.
Trimestre: octubre-noviembre-diciembre 2018-2019 (Porcentaje)*

Nivel educativo/ Área de residencia	Oct-Nov-Dic-2018			Oct-Nov-Dic-2019 P/		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Sin nivel/inicial	14.5	5.1	23.3	14.0	5.5	21.8
Primaria 1/	40.6	41.2	40.1	39.5	40.8	38.3
Secundaria	25.9	30.6	21.5	27.4	31.2	24.0
Superior no universitaria	6.7	7.1	6.4	7.0	6.6	7.3
Superior universitaria	12.2	16.0	8.7	12.0	15.8	8.6
Área Urbana	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Sin nivel/inicial	9.5	29 a/	15.6	8.8	35 a/	13.5
Primaria 1/	35.5	32.6	38.3	34.2	31.9	36.3
Secundaria	31.0	35.6	26.6	32.7	35.9	29.9
Superior no universitaria	8.4	8.7	8.2	8.8	8.1	9.3
Superior universitaria	15.6	20.3	11.2	15.5	20.5	11.0
Área Rural	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Sin nivel/inicial	30.5	12.2	48.5	30.3	11.5	49.2
Primaria 1/	56.9	58.2	45.7	56.0	66.9	45.0
Secundaria	9.7	14.8	4.8 a/	10.9	17.5	4.4 a/
Superior no universitaria	1.3 a/	2.1 a/	0.4 a/	1.5 a/	2.2 a/	0.7 a/
Superior universitaria	1.6 a/	2.7 a/	0.6 a/	1.3 a/	1.9 a/	0.7 a/
1/ Incluye Educación Básica Especial a/ Comprende a estimadores con coeficiente de variación mayor a 15% considerados como referenciales. P/ Preliminar						

Fuente: INEI, 2020b, p. 5.

Asimismo, se aprecia una gran brecha entre los niveles educativos urbanos y rurales de la población adulta mayor. Así, por ejemplo, solo el 2,8 % de este grupo poblacional en el área rural accede al nivel superior de educación, frente al 24,3 % que se presenta en la zona urbana.

2.2. Alfabetismo

El 16,8 % de la población adulta mayor no sabe leer ni escribir, frente al 83,2 % que sí. Se advierte una brecha mayor de analfabetismo en las mujeres que en los hombres. En cuanto a los hombres, el 7,5 % no sabe leer ni escribir, frente al 92,5 % que sí. En el caso de las mujeres, solo el 74,7 % sabe leer y escribir, frente al 25,3 % de las adultas mayores que son analfabetas, cifra que constituye tres veces que en sus pares hombres.

3. Características laborales

3.1. Población económicamente activa

Las personas adultas mayores incluidas en la Población Económicamente Activa (PEA) representan el 60,6 %, siendo mayor el porcentaje de hombres (71,9 %) que de mujeres (50,5 %). En tanto, el 39,4 % de la población adulta mayor corresponde a NO PEA, en la cual los hombres representan el 28,1 % y las mujeres el 49,5 %.

Tabla 13. Población adulta mayor por condición de actividad. Trimestre: octubre-noviembre-diciembre 2018-2019 (Porcentaje)

Condición de actividad	Oct-Nov-Dic-2018			Oct-Nov-Dic-2019 P/			Variación (Puntos Porcentuales)		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Población de 60 a más	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00			
PEA	58.9	70.5	48.0	60.6	71.9	50.5	1.7	1.4	2.5
NO PEA	41.1	29.5	52.0	39.4	28.1	49.5	-1.7	-1.4	-2.5

Fuente: INEI, 2020b, p. 15.

3.2. Ocupación y ramas de actividad

Del total de las personas adultas mayores que forman parte de la población económicamente activa, el 26,6 % se dedica a actividades de comercio, el 14,7 % a las ramas de agricultura, pesca o minería, mientras que el 9 % a manufactura o a servicios de alojamiento y de comida. Asimismo, el 7,9 % de dicho grupo etario se dedica a la rama de transportes y comunicaciones, el 6,9 % a enseñanza y el 4 % a construcción, entre otros.

Tabla 14. Población urbana adulta mayor económicamente activa ocupada, según ramas de actividad. Trimestre: octubre-noviembre-diciembre 2018-2019 (Porcentaje)

Ramas de actividad	Oct-Nov-Dic-2018			Oct-Nov-Dic-2019 P/			Variación (Puntos Porcentuales)		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00			
Agricultura/Pesca/minería	16.4	18.8	13.1	14.7	16.0	13.0 a/	-1.7	-2.8	-0.1
Manufactura	9.4	10.5	7.7 a/	9.1	11.1 a/	6.5 a/	-0.3	0.6	-1.2
Construcción	5.4 a/	8.6 a/	0.9	4.5 a/	7.9 a/	0.0 a/	-0.9	-0.7	-0.9
Comercio	27.7	20.2	38.2	26.6	20.9	34.0	-1.1	0.7	-4.2
Transporte y Comunicaciones	7.6 a/	11.9 a/	1.4 a/	7.9	13.2	1.0 a/	0.3	1.3	-0.4
Alojamiento y Servicios de Comida	8.6	3.1 a/	16.4	9.0	4.0 a/	15.5	0.4	0.9	-0.9
Enseñanza	5.9 a/	6.2 a/	5.5 a/	6.9 a/	7.0 a/	6.7 a/	1.0	0.8	1.2
Otras Servicios 1/	19.1	20.8	16.6 a/	21.3	19.9	23.2	2.2	-0.9	6.6

1/ Comprende Intermediación Financiera, Actividad Inmobiliaria, Empresariales y de alquiler, Actividades de Servicios Sociales y de Salud.
a/ Comprende a estimadores con coeficiente de variación mayor a 15% considerados como referenciales.
P/ Preliminar

Fuente: INEI, 2020b, p. 16.

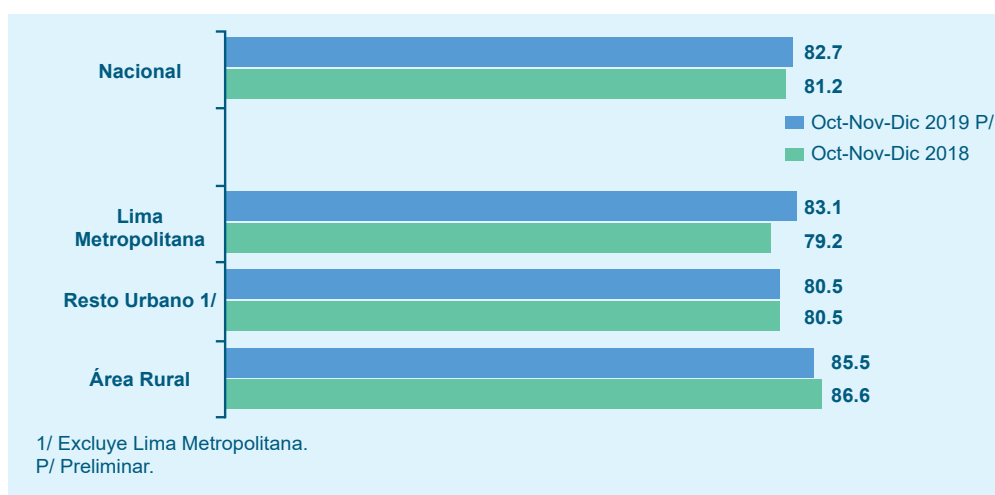
Así también, se advierte que la rama de comercio es la que prevalece tanto en hombres (20,9 %) como en mujeres (34 %), seguido del sector agricultura/pesca/minería en el caso de los hombres (16 %) y del sector alojamiento y servicios de comida en el caso de las mujeres (15,5 %). Del mismo modo, se advierte que solo 1 % de las adultas mayores se dedica al rubro transportes y comunicaciones, mientras que el 0 % a construcción.

4. Seguridad social

4.1. Afiliación y tipo de seguro de salud

El 82,7 % de la población adulta mayor de 60 a más años cuenta con algún seguro de salud, sea público o privado. En Lima Metropolitana, el 83,1 % de este grupo poblacional se encuentra afiliado a algún seguro de salud, mientras que en el resto del área urbana este porcentaje disminuye al 80,5 %. Destaca la cobertura de afiliación a algún seguro de salud de las personas adultas mayores residentes en el área rural, el cual alcanza el 85,5 %.

Gráfico 1. Población adulta mayor con afiliación a seguro de salud, según área de residencia. Trimestre: octubre-diciembre 2018-2019 (Porcentaje respecto del total a la población de cada área de residencia)



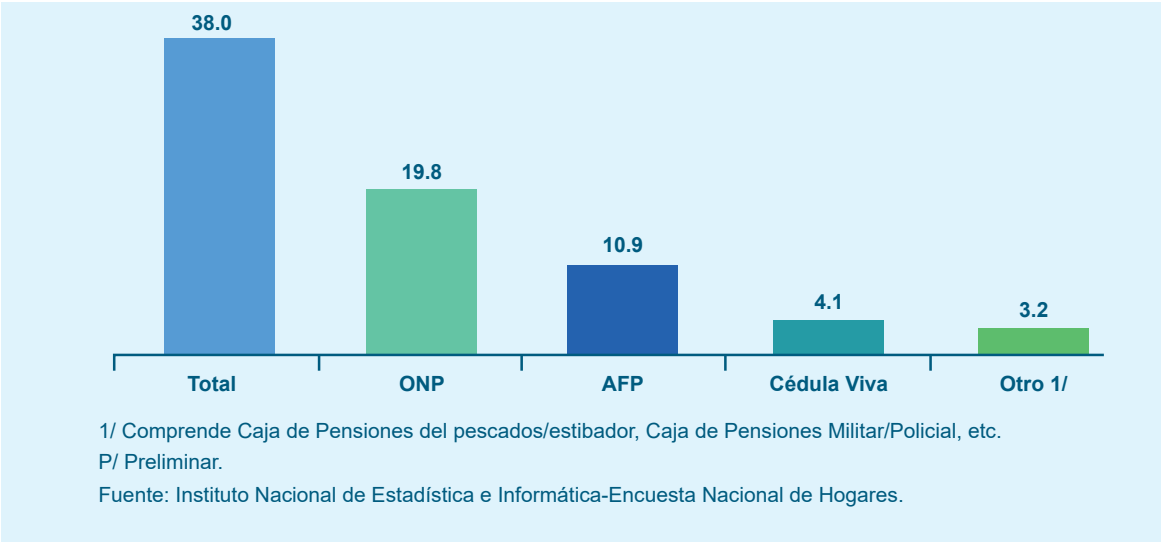
Fuente: INEI, 2020b, p. 12.

En lo que corresponde al tipo de seguro de salud, el 42,1 % de la población adulta mayor accede solo al Seguro Integral de Salud (SIS) mientras que el 34,5 % se encuentra afiliado únicamente al Seguro Social de Salud (EsSalud). Solo el 6,1 % accede al Seguro Privado de Salud, Seguro de las Fuerzas Armadas y Policiales, Seguro Universitario, Seguro Escolar Privado, Entidad Prestadora de Salud, entre otros sistemas de prestación de salud.

4.2. Acceso a pensión

Del total de las personas adultas mayores, solo un 38 % se encuentra afiliada a un sistema de pensión, de los cuales el 19,8 % está afiliado a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), el 10,9 % a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y el 4,1 % a la cédula viva. Así pues, el Sistema Privado de Pensiones registró 7 000 000 de afiliados y afiliadas, mientras el Sistema Nacional de Pensiones contaría con 4 700 000. De estos últimos, se estima que la cuarta parte alcanzará la cantidad de aportes mínimos exigidos para acceder a una pensión, mientras que aproximadamente 3 500 000 de personas afiliadas al SNP no contarán con una pensión. En consecuencia, del 9 200 000 de personas pertenecientes actualmente a la PEA, el 52 % no accederá a una renta en su jubilación. Cabe referir que más de 1 800 000 de personas adultas mayores hoy en día no cuentan con una pensión.

Gráfico 2. Población adulta mayor que tiene sistema de pensión. Trimestre: octubre-noviembre-diciembre 2019 P/



Fuente: INEI, 2020b, p. 13.

De esta data se aprecia que un mayor porcentaje de personas adultas mayores no acceden a una pensión, por lo que la mayoría se encuentra en una situación de desprotección, como resultado el 62,7 % de dicha población no cuenta con un sistema de pensión. A ello resulta importante mencionar que los hombres que no reciben una pensión representan el 51,5 %, mientras que en las mujeres dicho porcentaje alcanza el 71,6 %.



IV. Principios Rectores y situación de las personas adultas mayores en Perú

A. Los Principios Rectores y su implementación

En 2008, John Ruggie, representante especial para los derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas comerciales de la Organización de las Naciones Unidas, presentó dos instrumentos referidos a la relación entre las empresas y los derechos humanos: el marco “Proteger, Respetar y Remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos” (ONU, 2008) y los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘Proteger, Respetar y Remediar’” (ONU, 2011).

Ambos documentos fueron aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Al respecto, los Principios Rectores parten de un enfoque pragmático que consta en reducir lo más posible los impactos negativos de las empresas sobre los derechos humanos, en un breve plazo de tiempo, para lo cual se requiere entrelazar y articular las acciones del Estado, las empresas y la sociedad civil.

Gráfico 3. Estado y empresas en la lógica de derechos humanos



Fuente: Blanco, Zambrano & Salmón, 2016, p. 61.

En cuanto a la ejecución de los Principios Rectores en nuestro país, el Lineamiento Estratégico N° 5 del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 contempla la implementación de estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos, a fin de garantizar que las empresas públicas y privadas respeten dichos derechos en sus ámbitos de acción. Para ello, el Estado debe promover la implementación progresiva de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, el mismo que será complementado con otros instrumentos internacionales y aprovechará los importantes avances que respecto de la normativa interna, espacios de diálogo interinstitucional, buenas prácticas de las empresas públicas y privadas, políticas sectoriales, entre otros, se han dado en los últimos años.

B. Actores involucrados

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos–Unidad sobre los Derechos de las Personas Mayores.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos–Dirección General de Derechos Humanos.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables–Dirección de Personas Adultas Mayores.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis).
- Oficina de Normalización Previsional (ONP).
- Grupo Vigencia.
- Mesa de Trabajo de ONG y afines para Personas Adultas Mayores–Mesa Perú.

C. Pilar I: Deber de proteger del Estado

1. Principios fundacionales

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011, pp. 4-5), los estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio



y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

Los estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.

2. Situación de empleo y acceso al trabajo de la persona adulta mayor

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce al trabajo como un derecho y un deber. Asimismo, refiere que es la base del bienestar social y un medio para la realización de la persona. Bajo dichos lineamientos, el artículo 20 de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, dispone que el Estado debe promover oportunidades de empleo y autoempleo productivo y formal, que coadyuven a mejorar los ingresos y, consecuentemente, mejorar la calidad de vida de la persona adulta mayor.

Conforme a la información obtenida del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se advierte que el 60,6 % de la población adulta mayor forma parte de la Población Económicamente Activa (PEA), siendo mayor el porcentaje de hombres (71,9 %) que de mujeres (50,5 %), lo cual sitúa a las mujeres en una situación más vulnerable. Así también, el empleo informal afecta a gran parte de la población adulta mayor, por lo que se advierte que, según la Enaho, en el año 2018 aproximadamente 888 219 personas adultas mayores se encontraban con un trabajo informal y solo 151 467 contaban con un empleo formal.

El tema del acceso al trabajo de la población adulta mayor genera opiniones discordantes. Por un lado, aquellos que rechazan la idea que las personas adultas mayores deban trabajar, alegando que tienen el derecho y deber a un “descanso jubilatorio”. Bajo esta postura, el sistema de protección social debe asegurar el otorgamiento de una pensión de vejez, dado que, mediante el abono de cuotas mensuales durante los años de trabajo, las personas han asegurado su derecho a prestaciones por su condición de personas adultas mayores, cuando las limitaciones físicas o la edad avanzada impiden o dificultan la realización de un trabajo.

Por otro lado, se encuentran aquellos que evidencian el problema del desempleo en la vejez y la precaria situación económica. Así, no todas las personas pueden acceder al otorgamiento de una pensión de jubilación, sea porque no accedieron

al sistema de protección social o porque no cumplen con los requisitos legales para el otorgamiento de dicha pensión, o, en otros casos, porque el monto de la prestación de jubilación es mínimo y no les permite cubrir sus necesidades básicas.

En todo caso, el empleo en la población adulta mayor debe ser una opción voluntaria—independientemente si perciben o no una pensión de jubilación—a la que las personas adultas mayores puedan acceder en caso quieran seguir trabajando, no tanto como una necesidad inevitable para su subsistencia. Es lamentable que en nuestro país ello no suceda, ya que el acceso a una pensión de jubilación para las personas adultas mayores es mínimo: solo 38 %, y como consecuencia se ven forzadas a trabajar para subsistir.

De ahí se aprecia que el empleo y la protección social de las personas adultas mayores se encuentran muy relacionados entre sí, debiendo ambas situar siempre como centro el bienestar personal, la dignidad y calidad de vida que se merece la población adulta mayor.

Por ello, resulta sumamente importante la intervención del Estado para fomentar la empleabilidad de las personas adultas mayores, en condiciones de igualdad y con el respeto de su dignidad. Al respecto, el artículo 34 del Reglamento de la Ley de la Persona Adulta Mayor establece que en los tres niveles de gobierno se debe promover, capacitar, gestionar y crear oportunidades de empleo, autoempleo productivo y formal, así como emprendimientos productivos para las personas adultas mayores, acordes a su experiencia de vida, condición de salud y respeto de su autonomía; garantizando la no discriminación laboral por motivos de edad, así como las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales y remuneración justa aplicable a todos los trabajadores y las trabajadoras que realicen iguales funciones y responsabilidades.

En cuanto a este punto, el MTPE, a través de la Dirección General de Promoción del Empleo, refiere que las personas adultas mayores se inclinan más por iniciativas de autoempleo, capacitación y certificación de las competencias laborales, esto es, aquellas que cuentan con una habilidad o competencia para desarrollar una actividad económica basados en su experiencia. Además, son evaluados y certificados por una entidad educativa a fin de que dicha certificación les permita mejores oportunidades en el mercado laboral.

En relación con ello, resulta necesario que las personas adultas mayores que optan por las iniciativas de autoempleo y emprendimiento productivo puedan desarrollar dichas actividades de manera formal, ello con el objetivo de que puedan ingresar al mercado laboral formal, en el ejercicio de su derecho al trabajo. Por ello, es oportuno que los procedimientos administrativos para la formalización laboral de dicho grupo etario sean lo más sencillos y expeditivos



posibles, y de esta manera, promover la regularización respectiva.

Asimismo, es oportuno mencionar que uno de los principales problemas que presentan las personas adultas mayores para el acceso y permanencia en el trabajo es la falta de conocimientos y capacidades en tecnologías de la información y comunicaciones. Partiendo de este punto, la población adulta mayor presenta una brecha de carácter generacional, al no tener acceso a la información y comunicación digital, por lo que es necesario que se establezcan medidas para la “alfabetización digital” de este grupo poblacional, como una herramienta que permita su inclusión en el mundo digital de manera que obtengan las mismas oportunidades que las personas trabajadoras más jóvenes.

Por otro lado, en nuestro país se presenta una tendencia a expulsar a las personas adultas mayores de sus puestos de trabajo, favoreciendo la mano de obra joven. Por este motivo, dicha población etaria, llegada una determinada edad, se encontrará en una situación de desempleo y con una pensión bastante inferior al sueldo que solían percibir e insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas y vivir de manera digna (cf. Blouin, Tirado & Mamani, 2018, p. 32).

Así, por ejemplo, es oportuno referir el artículo 84 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, que establece que la edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es de setenta y cinco años, constituyendo además edad límite para el ejercicio de cualquier cargo administrativo y/o de gobierno de la universidad. Al respecto, la Defensoría del Pueblo ha señalado que este tipo de disposiciones constituye un actuar discrecional y arbitrario del legislador, puesto que no se advierte causa razonable que sustente este límite de edad, el cual resulta arbitrario y no justificado como condición para continuar en el ejercicio de la docencia en la universidad pública (cf. Blouin, Tirado & Mamani, 2018, p. 18).

En relación con los límites de edad, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo refiere que se ha prepublicado el proyecto de Decreto Supremo que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual propone la modificación del artículo 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que dispone que la jubilación “[...] es obligatoria y automática en caso de que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario” (énfasis añadidos). Al respecto, la norma antes referida no especifica que implica la noción “pacto en contrario”,⁶ motivo por el cual la propuesta normativa desarrolla la definición de pacto expreso y pacto tácito, contemplándose ambos supuestos para la con-

6 Esto es, si se requiere la decisión del empleador, si se refiere a un pacto expreso o tácito y/o si es necesario un plazo para que el empleador comunique al trabajador la decisión de aplicar la causal de jubilación obligatoria.

figuración del pacto en contrario, así como dispone que, para la extinción del trabajo por la causal de jubilación obligatoria y automática, el empleador y/o la empleadora debe comunicar al trabajador y/o la trabajadora su decisión por escrito en un plazo no menor de quince días naturales anteriores a la fecha en que el trabajador o la trabajadora cumpla setenta años de edad. Asimismo, una vez configurado el pacto tácito, el empleador o la empleadora no puede aplicar esta causal para la extinción laboral.

Finalmente, es oportuno mencionar la necesidad de contar con un Plan de Promoción del Empleo para Personas Adultas Mayores, el cual corresponde ser elaborado por el MTPE y se encuentra prevista su aprobación e implementación para el año 2021, conforme a lo establecido en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.

3. Situación del derecho a la pensión de la persona adulta mayor

La pensión debe ser entendida como un derecho y como una prestación, ambos otorgados en el marco de la seguridad social. Precisamente el acceso a las pensiones es uno de los mecanismos típicos de protección social para hacer frente a las contingencias que el ser humano debe afrontar como parte de una sociedad. Como derecho, la pensión es el derecho específico de la seguridad social a percibir una prestación económica una vez cumplidos los requisitos que determina la ley, sustentado en el acaecimiento de un estado de necesidad de la persona. Como prestación, es el monto de dinero —renta o ingreso mensual— que se recibe en sustitución de aquellos ingresos que la persona ya no puede generar por sí misma, cuyo fin no es solo cubrir las necesidades básicas de las personas, sino también lograr una calidad de vida digna (cf. Defensoría del Pueblo, 2018, pp. 21-22).

Así, la pensión puede ser contributiva y no contributiva. La primera se caracteriza porque se otorga con base en la edad y el tiempo que el trabajador y la trabajadora ha aportado a la seguridad social, mientras que la segunda se otorga a aquellas personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y que carecen de recursos suficientes para su subsistencia. A efectos del presente diagnóstico, se analizará únicamente la pensión contributiva, y en específico, la pensión de jubilación, por encontrarse estrechamente relacionada al derecho al trabajo y a las condiciones que se generan para su acceso y otorgamiento.

En nuestro país existen dos grandes sistemas generales de pensiones contributivas: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Al respecto, existe una baja cobertura previsional para las



personas adultas mayores, en ambos sistemas. Así, solo el 38 % de la población adulta mayor se encuentra afiliada a un sistema de pensión, lo que representa aproximadamente 1 365 360 personas. A su vez, del grupo de personas adultas mayores que perciben una pensión, los hombres representan el 48,5 % mientras que las mujeres el 28,4 %, de manera que existe una brecha de 20,1 % puntos porcentuales a favor de los primeros, lo cual coloca a las mujeres en una situación de vulnerabilidad mayor, considerando el impacto que ello genera en sus condiciones de vida y las limitaciones al ejercicio de sus derechos.

Por otro lado, el 62,7 % de la población adulta mayor no cuenta con un sistema de pensión, en este caso son menos los hombres que las mujeres con el 51,5 % y 71,6 %, respectivamente.

Esta situación de desprotección de la seguridad social, en cuanto a pensión de jubilación, para las personas adultas mayores es reflejo, principalmente, de la situación laboral que tuvieron que afrontar en las etapas anteriores de su vida y la problemática de la sostenibilidad de los regímenes previsionales. Así, ello se genera principalmente por las siguientes razones: a) falta de acceso a la educación para el trabajo, b) falta de acceso a empleo decente, c) la informalidad laboral, d) el trabajo independiente, e) multiplicidad de regímenes pensionarios; entre otros aspectos que no les permite realizar aportes —o contar con los aportes necesarios— que les posibilite percibir una pensión de jubilación en la etapa de vejez.

3.1. Falta de acceso a la educación para el trabajo

Si bien es cierto, hoy en día hay un mayor y mejor acceso al sistema educativo, aún persisten las desigualdades relacionadas con el entorno socioeconómico, la ubicación geográfica, la accesibilidad, el género, la lengua materna, entre otros factores; los cuales se agudizan en los niveles educativos más altos. Por ello, resulta necesario fortalecer las políticas que se vienen implementando para el acceso y la cobertura y calidad educativa en nuestro país, enfocándose principalmente en los grupos y zonas menos favorecidas. Si bien ello representa un gran reto, que favorecerá el acceso de la población a empleos de calidad y se promoverá un sector productivo, dinámico y competitivo.

Finalmente, resulta necesario que la modernización del currículo y la oferta educativa se relacionen de manera directa con las necesidades verdaderas de los individuos y la demanda real de competencias.

3.2. Falta de acceso a empleo decente

Según el informe Trabajo decente en el Perú 2017, en materia de oportunidades

de empleo, se percibe la pérdida de la población asalariada y el incremento de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, lo cual resulta preocupante puesto que en el sector independiente es donde se concentra gran parte de los trabajadores y las trabajadoras de baja calificación y con precarias condiciones laborales. En cuanto a condiciones de trabajo, la precariedad laboral se manifiesta principalmente en la jornada laboral de los trabajadores y las trabajadoras, como consecuencia existe un número elevado que trabaja más de 60 horas semanales (cf. Larco, 2019. pp. 30-31).

Por otro lado, se señala que existe un incremento en la informalidad laboral, no solo como informalidad per se sino en aquellos trabajadores y/o trabajadoras asalariadas que mantienen una relación laboral, los cuales se encuentran principalmente en el sector privado y en unidades productivas de menos de 10 trabajadores y las trabajadoras. Asimismo, en los trabajadores y las trabajadoras formales, el principal problema es la temporalidad del empleo, resultando que solo el 29 % de los contratados tienen estabilidad en el empleo.

En cuanto a la protección social, persisten las brechas en el acceso a la salud y a los sistemas de pensiones. Así también, la situación de los derechos sindicales sigue siendo muy desfavorable, además de la reducción de la tasa de sindicalización y en la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Todos estos factores nos ilustran las brechas para el acceso a un trabajo decente en nuestro país, situación que si bien ha mejorado aún persiste, vulnerándose los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

En esa línea, Cepal & OIT (2018, p. 20) señala que

[...] el análisis de las tendencias de inserción laboral de las personas mayores plantea un importante problema de medición, relacionado con la transición de las edades previas a la edad legal de jubilación —para quienes las políticas públicas deberían fomentar el trabajo decente— a las edades posteriores a ese umbral, cuando las personas mayores deberían contar con una pensión que les permita una vida digna.

3.3. *La informalidad laboral*

El nivel de informalidad en nuestro país es bastante alto, aproximadamente el 69,5 % de la población económicamente activa ocupada se encuentra en esta situación, lo cual genera una suerte de desprotección y desconocimiento a sus derechos laborales y previsionales —vacaciones, pago de beneficios sociales, aporte a la seguridad social en salud, aporte a un sistema de pensiones, entre otros—. Inclusive, la situación de informalidad laboral



genera que las personas que se encuentran en dicho contexto muchas veces no se reconozcan a sí mismas como trabajadores/as y, por tanto, se encuentran al margen de los beneficios que les corresponden por tal condición. No obstante:

[...] el fenómeno de la informalidad es tan complejo que muchas veces son los propios trabajadores los que perciben ciertos desincentivos que los llevan a ellos mismos a contratar de manera informal con sus empleadores. Por ejemplo, se ha evidenciado que muchos trabajadores que perciben sueldos muy bajos prefieren este tipo de contratación porque no desean que se les descuente parte de su salario para ser destinado a la seguridad social en pensiones y en cambio pactan con el empleador el pago directo de ese monto dinerario (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 23).

Asimismo, existen normativas vigentes que son contrarias al derecho de seguridad social por el que vela el Sistema Nacional de Pensiones. Por ejemplo, la Ley 30003⁷ no establece un monto de pensión mínima, pero establece como máxima un monto inferior a una remuneración mínima vital, razón por la cual en la práctica existen pensionistas que cobran hasta S/ 7 mensuales, como el caso de los pensionistas trasferidos de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador.

3.4. *El trabajo independiente*

La mayor parte de los aportantes al Sistema Nacional de Pensiones y al Sistema Privado de Pensiones son trabajadores y trabajadoras dependientes. Asimismo, la incorporación de los trabajadores y trabajadoras independientes a un sistema de la seguridad social es completamente voluntaria, a diferencia de los trabajadores y trabajadoras dependientes cuyo pago de seguridad social es obligatorio y lo realiza directamente el empleador o empleadora.

Por tal motivo, resulta necesario la promoción de incentivos a fin de que los trabajadores y las trabajadoras independientes se afilien a alguno de los sistemas previsionales, y de esta manera, cumplir con el principio de universalidad de la seguridad social.

Cabe mencionar que entre los trabajadores y las trabajadoras informales y los trabajadores y las trabajadoras independientes se encuentra un gran número de personas en situación de vulnerabilidad, conformado por perso-

7 cf. Ley N° 30003. Ley que regula el régimen especial de seguridad social para los trabajadores y pensionistas pesqueros (marzo de 2013). Disponible en [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/958F3A703990CBCC05257E_F40002F9D8/\\$FILE/30003.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/958F3A703990CBCC05257E_F40002F9D8/$FILE/30003.pdf)

nas con discapacidad y personas adultas mayores, las cuales a futuro no contarán con una pensión que las proteja.

4. Multiplicidad de regímenes pensionarios

Tal como se ha visto precedentemente, existen diversos regímenes pensionarios, cada uno con sus propios requisitos de años de edad y de aportaciones para acceder a una pensión de jubilación, así como escalas salariales dispares. Al respecto, se evidencia que estos no se encuentran articulados entre sí, y algunos de ellos en la actualidad resultan insostenibles, sea por los incrementos de prestaciones no presupuestadas, el uso indebido de recursos, la mala administración, entre otros factores.

Por lo expuesto, dada la inestabilidad y poca funcionalidad de la situación actual de la seguridad social en nuestro país, específicamente en cuanto al acceso a una pensión de jubilación, resulta necesario una revisión de la normativa vigente, así como una reforma a los sistemas previsionales, tal como se analizará en el siguiente punto.

4.1. *Sistema Nacional de Pensiones y Sistema Privado de Pensiones: necesidad de una reforma integral*

Como se ha mencionado precedentemente, en nuestro país coexisten dos sistemas previsionales: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), regulado por el Decreto Ley N° 19990 y el Decreto Ley N° 20530 —denominado Cédula Viva—, y a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP); y el Sistema Privado de Pensiones (SPP), a cargo de las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP). Adicionalmente, existen otros regímenes previsionales específicos para actividades puntuales, tales como el militar-policial, minero, etc.

Ambos regímenes presentan algunas similitudes y diferencias, las cuales se resumen en el siguiente gráfico:



Tabla 15. Diferencias entre el sistema nacional y el sistema privado de pensiones

Requisitos/Beneficios	Sistema Nacional	Sistema Privado
Naturaleza del fondo	Colectivo	Personal
Tasa de aporte	13 %	10 %
Pagos adicionales	No	Comisión de AFP + Seguro de invalidez y sobrevivencia
Edad de jubilación	65 años	65 años
Para el acceso a una pensión de invalidez, se requiere un menoscabo a la capacidad laboral de las personas adultas mayores	33,3 %	50 %
Años de cotización o aportación para acceder a una pensión de jubilación	20 años	No hay mínimo
Garantía de una pensión mínima	Sí	No (salvo a aquellos que, bajo determinadas condiciones, pertenecieron al Sistema Nacional de Pensiones)
Tope al monto de la pensión	Sí	No
Otorgamiento de pensión de sobrevivientes	Sí	Sí
Propiedad sobre el fondo (genera herencia o devolución)	No	Sí
Permite cotización de independientes	Sí	Sí
Existe afiliación obligatoria ante la ausencia de elección del trabajador y/o trabajadora	No	Sí

Fuente: Defensoría del Pueblo, 2014, pp. 14-16.

De esta información se advierte que la principal diferencia es que los aportes en el Sistema Nacional de Pensiones van a un fondo común —en cumplimiento del principio de solidaridad de la seguridad social—, por lo que no genera derecho de propiedad alguno; mientras que en el Sistema Privado de Pensiones los aportes van a un fondo individual, por lo que es factible su herencia o devolución.

Adicionalmente, en el SNP la tasa de aporte es del 13 % del ingreso de la persona asegurada, lo que va al fondo común. En el SPP, esta tasa es de 10 %, a lo que se le debe añadir el pago de una comisión a la AFP por la administración del fondo (aproximadamente 1,57 % del ingreso mensual) más el seguro de invalidez y sobrevivencia (1,23 % del mencionado ingreso).

Otra diferencia sustancial entre ambos regímenes son los montos mínimos y máximos de las pensiones, los cuales se encuentran previamente delimitados en el SNP; mientras que en el SPP no existe un valor mínimo ni máximo, por lo que el monto de la pensión depende exclusivamente de la suma que el afiliado y/o la afiliada haya acumulado en el fondo individual y su rentabilidad. En cuanto al periodo mínimo de cotización o aportación, en el SNP es de 20 años, a fin de asegurar el financiamiento adecuado para el pago de la pensión. En el SPP, no es exigible un mínimo de cotizaciones, puesto que el monto de la pensión se encuentra en función al monto acumulado en la cuenta individual de la persona asegurada.

En cuanto a las similitudes de ambos regímenes, la edad de jubilación ordinaria en el SNP y en el SPP es de 65 años, sin perjuicio del requisito de edad específico para las pensiones de jubilación adelantada en cada régimen. Asimismo, en ambos regímenes se otorga pensión de sobrevivencia —viudez, orfandad—, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como permiten la cotización de trabajadores independientes.

De lo expuesto, se advierte que ambos sistemas previsionales funcionan de manera paralela o alternativa, tienen carácter contributivo y se otorga previo cumplimiento de requisitos, no encontrándose vinculados entre sí, pues cada uno de ellos establece sus propios requisitos, condiciones, etc., para el acceso a una pensión de jubilación.

No obstante lo expuesto, en la actualidad tanto el Sistema Nacional de Pensiones como el Sistema Privado de Pensiones han sido objeto de diversas críticas por parte de los afiliados, afiliadas y pensionistas, muchos de los cuales no confían en ambos sistemas y la función que deben cumplir para garantizar una vejez digna, con un monto pensionario que permita cubrir las necesidades de las personas adultas mayores.

Al respecto, la Defensoría del Pueblo (2014) realiza un análisis sobre los principales problemas encontrados en el Sistema Nacional de Pensiones y el Sistema Privado de Pensiones, los que se desarrollan a continuación:

4.2. *Sistema Nacional de Pensiones*

Desequilibrio financiero

El problema del desequilibrio financiero del Sistema Nacional de Pensiones viene de muchas décadas atrás, principalmente debido a la mala gestión de los fondos de la seguridad social por parte del Estado, lo cual generó un déficit para cubrir las prestaciones comprometidas a este régimen.



Frente a dicha situación, mediante el Decreto Ley N° 25897 se creó el Sistema Privado de Pensiones, como consecuencia de ello, se estableció un nuevo sistema de pensiones en nuestro país a cargo de las Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones, autofinanciado exclusivamente mediante los aportes individuales efectuados por cada trabajador y trabajadora en su propia cuenta individual de capitalización.

Ello generó que un gran número de trabajadores y trabajadoras se incorporara a este nuevo sistema privado de pensiones, que fue presentado de manera auspiciosa, lo cual agravó el problema del desfinanciamiento del sistema nacional de pensiones al restarle un gran número de aportantes, considerando que el SNP se financia por los aportes del empleador y empleadora del Estado.

A la fecha, el Sistema Nacional de Pensiones ha pasado de recibir un aporte estatal de alrededor del 70 % de los fondos necesarios para cubrir su planilla de pensionistas, en el año 2003, a uno bastante menor del 25 % en el año 2013, lo que genera una reducción del desequilibrio financiero. No obstante, resulta importante la adopción de medidas estructurales que permitan sanear el sistema y, posteriormente, el reajuste de las pensiones a cargo del SNP, las cuales resultan bastante bajas para cubrir, cuando menos, las necesidades básicas de los pensionistas.

Dilación en el otorgamiento de las prestaciones y problemas en la acreditación

La Defensoría del Pueblo (2008) puso en evidencia la situación de demora y desconocimiento de derechos pensionarios por parte de la Oficina de Normalización Previsional, en perjuicio de los miles de asegurados y aseguradas a dicho sistema.

Así, entre los principales problemas identificados por parte de dicha entidad se encuentran los siguientes:

- Al año 2007, la ONP contaba con más de 15 000 expedientes en espera de ser resueltos con más de un año de espera, lo que evidencia un problema estructural en la administración de dicho sistema.
- Falta de motivación o motivación insuficiente por parte de la ONP para la calificación de los derechos pensionarios, así como la aplicación de diversos criterios de interpretación que atentan contra el derecho a la pensión de miles de asegurados y aseguradas, como la inversión de la carga de la prueba para la acreditación de los periodos de aportación.
- Inexistencia de una base de datos de las aportaciones efectuadas, lo cual hubiera facilitado calcular en un tiempo prudencial las solicitudes de

beneficios y efectuar el cobro de los adeudos a los empleadores.

- En relación con la problemática planteada, la ONP ha reconocido estas deficiencias y ha ejecutado diversas acciones para superarlas, tales como mejorar la motivación y fundamentación de sus resoluciones, iniciar la digitalización de las planillas y documentación que obran en su poder, aplicar los precedentes vinculantes establecidos por el Tribunal Constitucional, entre otros.
- Cabe mencionar además que, a la fecha, dichas situaciones han sido mejoradas sustantivamente. Así, en el marco de la reunión sostenida con representantes de esta entidad, refieren que se ha implementado canales no presenciales de atención, un centro de atención virtual (ONP virtual), servicio de entrega de pensiones a domicilio, servicio de asesoría previsional personalizada no presencial, entre otras acciones. Así también, refieren que las solicitudes de jubilación son atendidas en un plazo menor a 30 días, salvo que haya problemas para la acreditación de las aportaciones, en cuyo caso se le otorga una pensión provisional y la ONP tiene un año adicional para atender la solicitud de pensión de jubilación definitiva.
- Finalmente, se hace mención que, a través del área de Atención al Asegurado, se brinda atención a las quejas, reclamos y disconformidades presentados, sea por el servicio o por temas de fondo (siempre que no sean recursos impugnativos).

Reajuste excepcional de las prestaciones

Debido al carácter redistributivo, las prestaciones de los sistemas de reparto —como el Sistema Nacional de Pensiones— tienen un tope máximo, así como un monto mínimo, a fin de garantizar la subsistencia de las personas aseguradas.

Al respecto, debido a que los procesos inflacionarios son constantes en nuestro país, las pensiones pierden poder adquisitivo, por lo que se deben prever mecanismos de reajuste de las mismas pensiones. Ello, en consonancia con lo establecido en la segunda disposición final y transitoria del Constitución Política del Perú que dispone la obligación del Estado de garantizar el reajuste periódico de las pensiones que administra, con arreglo a las previsiones presupuestarias que este destine para tales efectos, y a las posibilidades de la economía nacional.

Así, mediante Ley N° 27617, Ley que dispone la reestructuración del Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y modifica el Decreto Ley N° 20530 y la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, establece que la pensión mínima en el Régimen del Sistema Nacional de Pensiones es de S/ 415, sobre las pensiones



percibidas con un mínimo de 20 años de aportación. Luego de 18 años esta pensión mínima fue reajustada a través del Decreto Supremo N° 139-2019- MEF en S/ 85, alcanzando los S/ 500. En el caso de la pensión máxima, esta fue reajustada de S/ 857,36 a S/ 892,36.

Por ello, se advierte que ni siquiera la pensión máxima de jubilación alcanza el monto de una remuneración mínima vital, lo cual no garantiza el mínimo nivel de subsistencia para el asegurado y/o asegurada. Por tal motivo, resulta necesario el establecimiento de algunos mecanismos que permitan a los y las pensionistas y los asegurados y aseguradas vigilar el cumplimiento de la obligación del Estado de reajustar las pensiones de manera periódica, debiéndose precisar mediante alguna norma la periodicidad en que deben realizarse los estudios económicos que determinen la pérdida de valor adquisitivo de la prestación otorgada y la posibilidad de reajuste, entre otros aspectos.

Por otra parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT precisó que el Gobierno indicó que, a partir de la entrada en vigor en 1992 del Decreto Ley N° 25967, el requisito mínimo de aportes para tener derecho a la pensión fue regulado en 20 años tanto para hombres como para mujeres para el régimen general. La Comisión observó también que el artículo 51 del Decreto Ley N° 19990, de 1973, prevé que, para tener derecho a la prestación de sobrevivientes, la asegurada o asegurado fallecido debía tener derecho a pensión de jubilación o de invalidez. Sobre el particular, pidió al Gobierno que informe de qué manera se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 29, párrafo 2, del Convenio 102, sobre la seguridad social, que prevé que cuando la concesión de la prestación esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, se garantice una prestación de vejez reducida con un período de calificación de 15 años, así como al artículo 63, párrafo 2, a), sobre la garantía de una prestación reducida a las personas protegidas cuyo sostén de familia fallecido haya cumplido, según reglas prescritas, un período de cinco años de cotización.⁸

Sistema Privado de Pensiones

El Tribunal Constitucional a través de la sentencia recaída en el Expediente N° 1776-2004-AA/TC ha señalado que:

(...) es innegable que fue el Estado el que, en todo momento, conociendo de la situación del SNP, propició las afiliaciones a

⁸ Solicitud directa de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, adoptada en el año 2019, Publicación: 109ª reunión CIT.

las AFP. Es imperioso recordar la crisis en la que había estado sumergido el SNP, lo cual produjo el traslado indiscriminado, y muchas veces mal informado, hacia el SPP (Tribunal Constitucional, 2019, p. 45).

Mediante dicha sentencia, se determinó como causal de retorno al Sistema Nacional de Pensiones —denominado “desafiliación”— el traslado al SPP como consecuencia de una indebida, insuficiente y/o inoportuna información por parte de las AFP o de la Administración Pública, para lo cual corresponde al Estado y a la AFP demostrar que informaron de manera correcta a cada grupo de afiliados que se incorporaron al SPP.

Asimismo, se ha observado problemas de falta de información en relación con el goce de las prestaciones, lo que generó años atrás algunas controversias respecto a las tablas de mortalidad utilizadas en el Sistema Privado de Pensiones, como uno de los factores para el cálculo de las pensiones a cargo de las AFP.

Se advierte que los problemas de información se dan principalmente porque el Sistema Privado de Pensiones presupone que sus afiliados y/o afiliadas son personas capaces de revisar su extensa normativa reglamentaria, cuya lectura requeriría un estudio serio por cada uno de los afiliados y las afiliadas a fin de entenderla y comprender los aspectos económicos de sus decisiones y, de esta manera, ejercer de mejor forma todos sus potenciales derechos.

Por lo expuesto, resulta necesario la difusión de información amplia y entendible, no solo del Sistema Privado de Pensiones, sino de ambos sistemas previsionales, de manera que los trabajadores y las trabajadoras puedan conocer las ventajas y desventajas de cada uno y, de esta manera, poder optar de manera informada por uno de ellos, sobre la base de una cultura previsional.

Disparidad de los requisitos y beneficios respecto del Sistema Nacional de Pensiones

Ello se debe principalmente a lo siguiente:

- **Inexistencia de una pensión mínima:** una de las diferencias más notables entre el Sistema Privado de Pensiones y el Sistema Nacional de Pensiones es la inexistencia de una pensión mínima en el primero de ellos, que garantice un nivel mínimo de ingresos al afiliado y/o a la afiliada que le permita asumir su propia subsistencia y de esta manera afrontar con dignidad su vejez. Esta situación se agrava si el afiliado y/o la afiliada no logra acumular en su cuenta individual de capitalización el monto solicitado para optar por una modalidad de pensión denominada renta vitalicia, la cual supone



el otorgamiento de una pensión hasta su fallecimiento. En ese escenario, el afiliado y/o la afiliada tendrá que hacer frente a la extinción de los fondos de su cuenta individual. Y como consecuencia perderá su condición de pensionista y, por ende, el acceso al Seguro Social de Salud (EsSalud), dejando desamparada su atención en el sistema de salud estatal. Cabe referir que el Sistema Privado de Pensiones otorga una pensión mínima únicamente a aquellas personas que cumplen con los requisitos y condiciones contempladas en las leyes N° 27617 y N° 28991 principalmente a los afiliados y/o a las afiliadas que en alguna oportunidad pertenecieron al Sistema Nacional de Pensiones.

- **Acceso a la pensión de invalidez:** en ambos sistemas pensionarios, cuando el afiliado y/o afiliada o asegurado y/o asegurada presenta un porcentaje determinado de menoscabo en su capacidad personal, tiene el derecho de acceder a una pensión de invalidez. No obstante, los requisitos en ambos regímenes son distintos. Así, en el Sistema Nacional de Pensiones se solicita un porcentaje de menoscabo del 33 % en la capacidad de la persona asegurada que le impida ganar más de la tercera parte de lo que venía percibiendo; mientras que, en el Sistema Privado de Pensiones este porcentaje es, como mínimo, del 50 %. De esta manera, una persona que tenga un menoscabo de su capacidad en un porcentaje de 40 % no podría acceder a una pensión de invalidez en el Sistema Privado de Pensiones, pero si se encontrara afiliado al Sistema Nacional de Pensiones sí podría acceder a dicha prestación pensionaria.
- **Restricciones a la libertad de elección del sistema previsional:** una vez que el trabajador y/o trabajadora se afilia al Sistema Nacional o al Sistema Privado de Pensiones, existen más restricciones para desvincularse del primero y trasladarse al segundo, no operando el libre y total traslado. Conforme a la normativa vigente, solo es posible trasladarse del Sistema Privado al Sistema Nacional de Pensiones bajo las causales de nulidad o anulabilidad de afiliación previstas en el artículo 51° del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes, aprobado mediante Resolución N° 080-98-EF/SAFP. Una segunda opción es optar por la libre desafiliación informada contemplada en la Ley N° 28991, Ley de libre desafiliación informada, pensiones mínimas y complementarias, y régimen especial de jubilación anticipada, o en su defecto, por la libre desafiliación por la causal de falta de información desarrollada por el Tribunal Constitucional. No obstante, en los casos mencionados en el párrafo precedente, los supuestos para el traslado del SPP al SNP son muy específicos, por lo que resulta difícil que cualquier persona pueda acceder a los mismos.
- **Cobertura durante el periodo de contingencia:** En cuanto a la cobertura durante el periodo de la contingencia en el Sistema Privado, en la solicitud directa formulada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en la que, con referencia al cumplimiento por parte del Estado peruano del Convenio N° 102 (artículo 30), norma mínima

sobre la seguridad social, requiere al gobierno peruano lo siguiente:

Artículo 30. Prestaciones durante todo el transcurso de la contingencia. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que las prestaciones de vejez gestionadas en el marco del sistema de gestión privada se calculan sobre la base del capital del que dispone cada asegurado en su cuenta individual de capitalización. Cuando se agota el capital acumulado en una cuenta, el derecho a una pensión puede dejar de existir y el asegurado que superase la esperanza de vida promedio podría quedarse sin su única fuente de ingresos.⁹ La Comisión concluyó que una situación semejante no se ajusta al principio establecido por los convenios internacionales según el cual las prestaciones deben pagarse durante toda la contingencia, garantizando una tasa mínima”.

Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Ley N° 30425¹⁰, a través de la cual se ha facultado el afiliado a partir de los 65 años de edad a “elegir entre percibir la pensión que le corresponda en cualquier modalidad de retiro”, o solicitar a la AFP “la entrega hasta el 95,5 % del total del fondo disponible en su Cuenta Individual de Capitalización (CIC)”. El afiliado que ejerza esta opción no tendrá derecho a ningún beneficio de garantía estatal y esto se extiende a los afiliados y afiliadas que se acojan al régimen especial de jubilación anticipada (REJA). La Comisión recuerda que el artículo 30 del Convenio exige que las prestaciones de vejez deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre toda medida que considera oportuno adoptar en relación con el SPP para que este sistema cumpla con la obligación prevista en este artículo del Convenio¹¹.

De lo expuesto, se advierte la necesidad de una reforma integral de los sistemas previsionales vigentes en nuestro país, los cuales no cumplen con los principios básicos de la seguridad social —universalidad, solidaridad, sostenibilidad financiera, elevación de la calidad de vida, reajuste periódico de las pensiones—, ni se encuentran articulados entre sí, lo cual genera que no se logre la cobertura que se requiere para el acceso a una pensión que permita cubrir las necesidades de las personas adultas mayores y, de esta manera, garantizar una vejez digna.

Asimismo, se debe implementar una cultura previsional en nuestro país,

9 Véase el artículo 45: retiro programado, del Texto Único Ordenado, TUO, de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobada por el Decreto Supremo N°. 054-97-EF, TUO de la Ley del SPP.

10 Norma que modifica el TUO de la Ley del SPP, adiciona la vigésimo cuarta disposición final y transitoria al TUO de la Ley del SPP.

11 Solicitud directa de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, adoptada en el año 2019, Publicación: 109ª reunión CIT.



en la cual se difunda de manera clara y oportuna información sobre los sistemas previsionales existentes, en lenguaje accesible a toda la población, sustentando las ventajas y desventajas de los sistemas vigentes, así como la importancia de incorporarse a uno de ellos para garantizar, a futuro, el acceso a una pensión de jubilación.

En torno a este punto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹² refiere que mediante Ley N° 30939, Ley que establece el Régimen Especial de Jubilación Anticipada para Desempleados en el Sistema Privado de Pensiones, aprobada el 16 de abril de 2019, se creó el consejo para evaluar la situación actual de los sistemas de pensiones públicos y privados, el cual ostenta las siguientes funciones:

- Realizar una evaluación de las condiciones de acceso, los costos y beneficios de los regímenes de jubilación anticipada actualmente vigentes en el Sistema Privado de Pensiones, que incluya la identificación de todos los actores y grupos de interés que directa o indirectamente podrían ser beneficiarios o perjudicados con tales regímenes.
- Evaluar integralmente las condiciones principales del sistema de pensiones público y privado en Perú, incluyendo aspectos tales como la sostenibilidad fiscal, la suficiencia de las pensiones (pensión mínima), la evolución demográfica y la cobertura universal de la población, y emitir recomendaciones concretas sobre estos aspectos.
- El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo se encuentra conformado por un representante de cada una de las siguientes entidades: Ministerio de Economía y Finanzas, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP; el MTPE y la Oficina de Normalización Previsional. Asimismo, emitirá un informe presentando lineamientos para una reforma del sistema de pensiones en el Perú, el cual deberá ser presentado ante las Comisiones de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera y de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República. Dada la conformación íntegramente gubernamental del presente consejo, las centrales sindicales precisan que el informe que se expida debe ser sometido a un proceso constructivo de diálogo social, y sostienen la importancia de la participación de las organizaciones sindicales en el Consejo.

Covid-19

Durante el periodo de emergencia sanitaria, el MIMP publicó la Resolución Directoral N° 002-2020- MIMP/DGFC,¹³ a fin de precisar las “Pau-

12 Exposición realizada por Ginna Salazar, Asesora de Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el Conversatorio “El derecho al trabajo y a la pensión de las personas adultas mayores”, realizado el 18 de febrero de 2020 en el auditorio del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

13 Disponible en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574911/RD-002-2020-MIMP-DGFC.pdf>.

tas y recomendaciones para la atención de personas adultas mayores en los centros de atención temporales que implementen los gobiernos regionales y locales”, ello especialmente para atención de adultas mayores que se encontraran en situación de abandono, para su protección y cuarentena frente a la Covid-19 donde se prioriza:

- Establecer reglamentos internos relacionados con las responsabilidades del personal dentro del mencionado centro.
- Capacitar al personal y personas adultas mayores que ingresen a dichos centros en materia de prevención de la Covid-19 y hábitos de higiene y desinfección, así como en materia de manipulación de alimentos y material de uso común.
- Acondicionar un espacio exclusivo y aislado para aquellas personas que presenten signos de contagio de la Covid-19.
- Prohibir visitas de personas externas a las personas adultas mayores.

Asimismo, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (2020) estableció un protocolo de visitas domiciliarias a dicho grupo etario, usuarias de Pensión 65, para la prevención de la Covid-19, donde precisa que el 12 % de las personas adultos mayores son usuarios de alto riesgo debido a que presentan comorbilidades. En se sentido, en el caso de las personas con alta vulnerabilidad, se realizarían intervenciones de visitas domiciliaria remota a fin de prevenir la Covid-19, a través de llamadas telefónicas a los usuarios de Pensión 65 o de forma presencial para brindar educación sobre cuidados y limpieza.

En el ámbito de acceso a la pensión, se promulgó la Ley N° 31017,¹⁴ que establece medidas para aliviar la economía familiar y dinamizar la economía nacional autorizándose el retiro hasta del 25 % del total de los fondos. De esa forma, se establece como monto máximo de retiro el equivalente a 3 UIT (tres unidades impositivas tributarias) y como monto mínimo de retiro el equivalente a 1 UIT (una unidad impositiva tributaria). La entrega de los fondos se efectuaría de la siguiente manera:

- 50 % en un plazo máximo de 10 días calendario después de presentada la solicitud ante la administradora privada de fondos de pensiones a la que pertenezca el afiliado y/o la afiliada.
- 50 % a los 30 días calendario computados a partir del primer desembolso, a que se refiere el literal anterior. Asimismo, para los afiliados y/o las afiliadas que tuvieran un fondo acumulado total en su cuenta individual de capitalización, igual o menor a 1 UIT (una Unidad Impos-

14 Véase: Diario Oficial El Peruano, Ley 31017. Ley que establece medidas para aliviar la economía familiar y dinamizar la economía nacional en el año 2020. Disponible en <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-medidas-para-aliviar-la-economia-familiar-ley-n-31017-1865958-1/> (8 de julio de 2021).



itiva Tributaria), el retiro podrá ser del 100 % y en un solo desembolso.

Asimismo, el Decreto Supremo N° 0162-2020-PCM establece que las personas adultas mayores y los que presenten comorbilidades pueden salir de su domicilio excepcionalmente para el cobro de algún beneficio pecuniario otorgado por el gobierno en el marco de la emergencia nacional, para el cobro de una pensión en una entidad bancaria o para la realización de un trámite que exija su presencia física. Además, de acuerdo con lo señalado por la Autoridad Sanitaria Nacional, podrán realizar caminatas con las siguientes restricciones:

- A una distancia no superior de 500 metros respecto de su domicilio, en espacios abiertos y sin aglomeraciones.
- La circulación se limita a una caminata de máximo 60 minutos de duración, 3 veces a la semana y, de preferencia, en las mañanas para evitar aglomeraciones con las salidas de otros grupos poblacionales.
- Las personas adultas mayores dependientes o con discapacidad saldrán acompañados por una persona responsable de su cuidado.

En esta línea, la sociedad civil ha precisado que aunque inicialmente, basados en los reportes del Ministerio de Salud que daban cuenta del mayor riesgo de complicaciones y muertes entre personas mayores de 60 años (margen que además define la condición de adulto mayor), se calificó a la población mayor de 60 años como personas con factores de riesgo; luego, por Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, de 10 de mayo de 2020, este umbral de edad para ser considerado como persona con factores de riesgo fue elevado a 65 años. Este incremento de la edad se dio a pesar de que en el mes de mayo el Ministerio de Salud publicó un reporte en el que daba cuenta de la mayor tasa de letalidad entre personas mayores de 60 años (siete veces mayor a partir de dicha edad). Además de ello, el mismo decreto supremo estableció que las personas con factores de riesgo podían reincorporarse al trabajo firmando una declaración jurada en la que expresaban esa decisión y que eximía de responsabilidad al empleador en caso de contagio. De esta forma, estas normas podrían haber incrementado la exposición a riesgo de contagio con mayor probabilidad de muerte de personas adultas mayores entre 60 y 65 años en situación de empleo asalariado formal que desde inicios de la emergencia sanitaria eran consideradas como personas con factores de riesgo y desde el mes de mayo ya no tenían esa condición; y de, personas mayores de 65 años que, apremiadas por las necesidades económicas y el riesgo de ser incluidos en suspensiones perfec-

tas, volvieron al trabajo firmando solo una declaración jurada.¹⁵

D. Pilar II: la responsabilidad de respetar de las empresas

1. Principios fundacionales

Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (cf. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011, pp. 15- 18).

La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan.
- Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades

15 Esta información ha sido proporcionada por la Coordinadora Confederación General de Trabajadores del Perú-CGTP, Central Unitaria de Trabajadores del Perú-CUT Perú, Confederación de Trabajadores del Perú-CTP, Central Única de Trabajadores Autónomos-CATP, Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos a través de la matriz de comentarios.



de la empresa sobre los derechos humanos.

Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos.
- Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

2. Análisis de brechas en el marco de las actividades empresariales

En diversas partes del mundo, la edad se ha convertido en un factor determinante para la obtención de un empleo, en el cual se ven afectados y afectadas tanto los trabajadores y trabajadoras muy jóvenes, debido a su inexperiencia laboral y bajos sueldos, como los trabajadores adultos y trabajadoras adultas mayores, a quienes se considera muchas veces de lento aprendizaje y poco adaptables. Adicionalmente, existe la creencia que la obtención de una tasa de empleo alta para trabajadores adultos/as mayores solo se puede lograr en detrimento de la contratación de jóvenes que se estrenan en el mercado laboral, o viceversa.

En nuestro país existe una tendencia a excluir a las personas adultas mayores de sus puestos de trabajo, a favor de la mano de obra de personas jóvenes. Ello genera que dicho grupo poblacional se encuentre en una situación de desempleo y en algunos casos, recibiendo una pensión mucho menor a los ingresos que solían tener e insuficiente para vivir de manera digna. A ello se le suma el aumento de la esperanza de vida, generando una situación mayor de desprotección (cf. Blouin, Tirado & Mamani, 2018, p. 91).

Al respecto, la población adulta mayor no solo vive más años, sino que lo hace en un excelente estado físico y mental. Así, en el mercado laboral hay un 70 % u 80 % de personas que se acercan a los 80 años de edad; sin embargo, el mercado laboral quiere cotizar hasta los 65 años. Por ello, la sociedad y la familia tienen que adaptarse a las nuevas particularidades del siglo XXI, en el cual las personas adultas mayores

tienen mucho que aportar, con análisis y buenos consejos. Asimismo, participar en equipos intergeneracionales en las empresas, dado que tiene una visión diferente e integral que se puede complementar muy bien con el ímpetu juvenil y tecnológico. De esta manera, se mantienen activos, son útiles a la sociedad y, a su vez, perciben un ingreso adicional a su pensión (cf. Noriega, 2014).

Es necesario tomar en consideración que las nuevas generaciones de personas adultas mayores han tenido más posibilidades de acceso a un mejor cuidado de su salud, a la educación, a la cultura, al trabajo, y ello los posiciona en mejores condiciones de vida que el estereotipo, el prejuicio y la discriminación que sigue existiendo con este grupo etario.

No obstante, en nuestra sociedad existe un ideal de “juvenilización”, en el cual se tiene a la juventud como modelo de excelencia, el cual se ha interiorizado en muchas empresas grandes. Esta idea se ve reforzada por la facilidad que ha existido durante muchos años para obtener títulos universitarios de manera rápida —a través de la modalidad de educación a distancia u horarios especiales para ejecutivos—, lo que ha generado la presencia de jóvenes altamente calificados a temprana edad, pero no necesariamente con la experiencia de trabajo que se requiere. Si bien la población más joven es percibida como más barata para la empresa y dispuesta a largas jornadas de trabajo, también se debe considerar que la experiencia debería seguir valorándose (cf. Kogan, 2013, p. 75).

Adicional a ello, la discriminación hacia la contratación de personas adultas mayores muchas veces se evidencia en la existencia de condiciones de trabajo poco favorables para dicho grupo poblacional. Ante ello, aunque algunas experiencias innovadoras demuestran que los prejuicios relativos a la edad pueden atenuarse creando lugares de trabajo mejor adaptados y accesibles a sus necesidades, a través de la reconfiguración o reorganización del puesto de trabajo ocupado, una traba que pueden encontrar las personas adultas mayores para su contratación laboral es la idea que generan un costo mayor y que su productividad disminuye de manera progresiva debido al deterioro de sus capacidades físicas y mentales por la edad (cf. OIT, 2007, p. 45).

En ese sentido, resulta erróneo creer que las personas adultas mayores trabajadoras son menos productivas que las más jóvenes, puesto que su productividad debe ser evaluada en función a sus calificaciones y competencias en el trabajo que desarrollan, así como su experiencia laboral. No obstante, puede resultar cierto que aquellas personas adultas mayores que han trabajado en malas condiciones durante largos



periodos y padecen problemas de salud, presenten un declive en su productividad, lo cual es motivo, precisamente, a que tengan derecho a una protección especial.

Sobre este punto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado previamente lo siguiente:

Las pequeñas y medianas empresas (PYME) parecen estar más dispuestas que las grandes a contratar a trabajadores y trabajadoras de más edad, especialmente si estos han adquirido una experiencia laboral en grandes empresas. Empero, ello no significa necesariamente que en las PYME haya menor tendencia a la discriminación que en las grandes empresas, sino más bien que, como las PYMEs no invierten tanto en formación, prefieren aprovechar las que proporcionaron las grandes empresas a su personal de trabajo (Organización Internacional del Trabajo. 2007, p. 46.)

Por otro lado, las compañías suelen contratar a las personas adultas mayores para realizar trabajos menores y de medio tiempo, con sueldos bastante bajos y sin tomar en consideración su nivel educativo, experiencia laboral ni perfil profesional. Por tanto, las opciones de trabajo para la población adulta mayor muchas veces resultan “simbólicas”, en el que las empresas cumplen con un rol de “inclusión social” mediante la contratación de personas adultas mayores, pero las encasillan en trabajos limitados o menores, resignadas a recibir sueldos módicos, sin tomar en consideración sus capacidades de seguir desarrollándose y autorrealizándose.

Entre los principales beneficios para la contratación de personas adultas mayores en las empresas (cf. AméricaEConomía.com, 2016), encontramos las siguientes:

- Mejor servicio o calidad de atención al cliente: las personas adultas mayores, al contar con un mayor “recorrido” laboral, tienen la capacidad de distinguir entre las demandas de usuarios y usuarias versus el cumplimiento de la calidad del producto o servicio ofrecido.
- Mayor estabilidad laboral: las personas adultas mayores asumen mayor responsabilidad frente al trabajo, lo que se evidencia en una priorización positiva del trabajo y baja tasa de ausentismo laboral. Asimismo, al comprender que las oportunidades de trabajo son limitadas, ello genera una mayor estabilidad laboral y continuidad del servicio.
- Creatividad frente a problemas: en función a su larga experiencia laboral, cuentan con un bagaje que les permite hacer frente a situaciones imprevistas que se les pudiera presentar.

- Mayor concentración: cumplen con la jornada de trabajo y son más eficientes.
- Beneficios económicos: las personas adultas mayores tienen menor exigencia de renta que las personas más jóvenes, generalmente. Por ello, la empresa no incurre en mayores gastos al incorporar en su capital humano a personas con vasta experiencia laboral y cultura organizacional.
- Vinculación con el mundo real y la responsabilidad social empresarial: al contratar personas adultas mayores, las empresas apoyan la calidad de vida y expectativas de este grupo poblacional, contribuyendo a que sigan aportando al desarrollo del país.

De lo cual se concluye que, existen muchas ventajas para las empresas en la contratación de personas adultas mayores, en el marco de sus actividades, contribuyendo de esta manera a su reinserción en la vida laboral, lo cual más allá del beneficio económico que supone, permite que la población adulta mayor se mantenga activa y se sienta útil.

Por otro lado, en lo que corresponde al derecho a la pensión de las personas adultas mayores, uno de los problemas principales que se presenta es la falta de pago de los aportes previsionales de los trabajadores y las trabajadoras por parte de las empresas empleadoras, sea a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o a la Administradora Privada de Fondo de Pensiones (AFP), según corresponda, lo cual perjudica directamente al trabajador y la trabajadora al momento de acceder a los beneficios previsionales.

Conforme a la normativa vigente, el pago de aporte obligatorio se debe realizar hasta el quinto día útil del mes siguiente de realizada la retención, caso contrario, el empleador incurre en morosidad y deberá asumir el pago de intereses moratorios —compensación de la rentabilidad dejada de percibir—, los cuales se suman a la cuenta individual del trabajador y trabajadora —en caso de las AFP—.

Pese a las mejoras en los procesos de recaudación, existe un número significativo de empleadores que no han cumplido con sus obligaciones previsionales. Así, al año 2019 la deuda al Sistema Privado de Pensiones ascendía a S/ 13 666 000 000, con lo cual se habría perjudicado a aproximadamente un millón de trabajadores y trabajadoras.

Conforme a la información de la Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones (AAFP), la mediana y la gran empresa conforman el mayor grupo de deudores y deudoras, siendo que el 99,8 % del monto total adeudado corresponde a este tipo de compañías, mientras que el

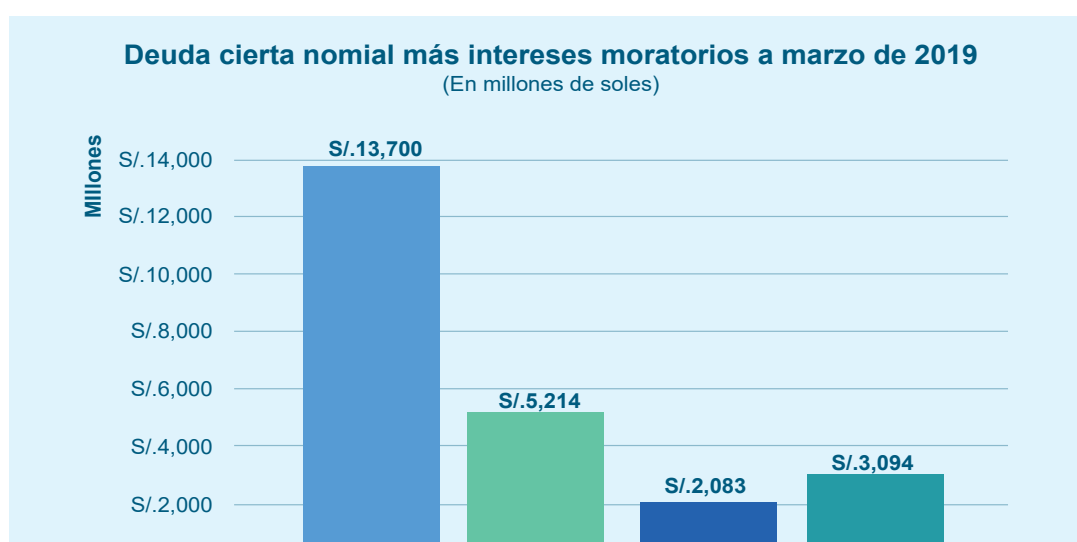


resto se distribuye entre la pequeña y la mediana empresa (cf. Andina, 2019 & El Peruano, 2019).

La misma fuente refiere que de las 123 480 empresas deudoras, 93 230 fueron llevadas a procesos judiciales para el requerimiento del pago adeudado, no obstante, la demora en la expedición de sentencias y la falta de embargos preventivos dificultan que se pueda efectuar la cobranza respectiva.

Según la información publicada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), al mes de devengue de marzo de 2019, el sector privado registraba el 57 % de la deuda total (deuda nominal e intereses moratorios) correspondiente a una cantidad de deudores y deudoras ascendiente a 114 622 empleadores; seguido por los gobiernos regionales —incluido las unidades ejecutoras— que concentran el 21 % de la deuda con 540 entidades. Esta información se representa en el siguiente gráfico:

Gráfico 4. Deuda total por tipo de empleador



Fuente: Superintendencia de Banca y Seguros, 2019.

A fin de subsanar esta situación, resulta necesario que los empleadores públicos y privados y las empleadoras públicas y privadas cumplan con sus obligaciones laborales para con sus trabajadores y trabajadoras, e interioricen la importancia del pago de los aportes previsionales para el acceso al derecho a un beneficio pensionario y/o la cobertura de un seguro en caso de invalidez o fallecimiento.

A su vez, se deben implementar mecanismos más expeditivos para el cobro

de la deuda a empleadores a nivel administrativo, a fin de evitar tener que acudir a largos procesos judiciales, para lo cual podría resultar necesario la modificación de la normativa vigente.

3. Buenas prácticas y medidas adoptadas por las empresas

Aproximadamente el 69 % de la población adulta mayor tiene empleos vulnerables, excluidos de beneficios laborales y salariales. Frente a esta situación, diversas empresas vienen promoviendo iniciativas para la incorporación laboral de las personas adultas mayores, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

Adultos imparables

Desafío Kunan, premio anual que identifica emprendimientos sociales en todo nuestro país y reconoce aquellos que son innovadores y de alto impacto, ha incorporado la categoría “adultos imparables”, de la mano de AFP Integra y el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, a fin de premiar a aquellos emprendimientos que busquen empoderar o sean dirigidos por adultos y adultas mayores de 55 años (cf. Kunan Perú, 2020).

El lanzamiento de esta categoría tiene como objeto revalorizar a las personas adultas mayores, brindándoles plataformas de soporte para el desarrollo de habilidades que les permita continuar participando de manera activa en la sociedad (cf. Stakeholders Sostenibilidad, 2019).

Ripley Senior

Programa de inclusión laboral que fue lanzado en 2015 y dirigido a personas adultas mayores de 60 años de edad que aporten “experiencia y madurez” para trabajar en las tiendas de Ripley Perú, a fin de atender a clientes y colaborar en el orden de la tienda. Según el portal de Great Place to Work (s.d.), “[...] a través de esta iniciativa, se aprovecha la experiencia de este personal y la motivación con la que laboran, que, en muchos casos, muestran niveles mayores que los colaboradores más jóvenes”.

Asimismo, en este programa de inclusión laboral, Ripley Perú busca desarrollar de manera personal y profesional al trabajador, quien puede desarrollar labores que requieren más de sus habilidades interpersonales que de destrezas físicas. Adicionalmente, se le designa una tienda cercana a su domicilio (cf. Stakeholders Sostenibilidad, 2014).



Espíritu Joven

Sodimac Perú creó en el año 2010 este programa, el cual nació con la necesidad de impulsar la inserción laboral de las personas adultas mayores y que emplea a las personas mayores de 55 años de edad, apostando por una política de inclusión a fin de brindar una nueva oportunidad laboral a este grupo de personas.

Según información brindada por la gerente de recursos humanos y de sostenibilidad de esta empresa, el programa de inserción laboral de personas adultas mayores ha generado una mejora del clima laboral entre sus trabajadores y trabajadoras, así como resalta la experiencia como el principal valor agregado directamente asociado a las personas adultas mayores.

Asimismo, refiere que este programa cuenta con las modalidades medio tiempo y tiempo completo, considerándose el pago de la remuneración correspondiente, más comisiones y capacitaciones.

Starbucks

En el marco de su plan denominado “Diversidad”, desde noviembre de 2018 la cadena multinacional de café Starbucks Perú ha implementado puestos de trabajo dirigidos a personas adultas mayores entre 60 a 75 años de edad, a fin de promover la inclusión de este grupo poblacional en el trabajo.

Resalta la empresa que para ellos es primordial que las personas adultas mayores se sientan apreciados y formen parte de un entorno social incluyente (cf. Ruiz, 2019 & Mercado Negro, 2019).

Surco Laborando

Si bien no se trata de una iniciativa de la empresa privada, en el año 2019 la Municipalidad de Santiago de Surco, a través de la Gerencia de Desarrollo Social, lanzó el programa “Surco Laborando”, el cual tiene por objetivo la reinserción en el ámbito laboral de las personas adultas mayores de 60 años, incluyendo a las personas jubiladas quienes pueden presentarse a las convocatorias (cf. Perú21, 2019).

En su primera convocatoria de trabajo asistieron aproximadamente 400 adultos mayores. A través de este programa, de manera coordinada con diversas empresas, se logra la ocupación laboral de dicho grupo poblacional.

Danlac Perú

La empresa de lácteos ha contratado a personas adultas mayores para desempeñarse como impulsadores de productos lácteos en envases de vidrio, como se hacía en décadas pasadas, en el marco del relanzamiento de la marca. Ellos brindan servicio en los diversos puestos que tiene la marca en varios centros comerciales, tres o cuatro días por semana y por cuatro horas diarias (cf. El Comercio, 2015).

Compañía Minera Antamina

La empresa cuenta con una Política de diversidad e inclusión desde 2019, cuyo objetivo es promover un lugar de trabajo que incluya las diferencias y se reconozca el valor de cada una de ellas, por lo que se promueve la inclusión de personas con discapacidad, con diversas orientaciones sexuales e identidad de género, edades, entre otros. En ese sentido, han establecido 5 líneas de acción, entre las cuales se encuentran:

- Código de conducta: establecer los estándares de comportamiento de todos los empleados, contratistas y consultores de Antamina.
- Atracción, reclutamiento y contratación: mitigar posibles sesgos en sistemas de selección, procesos y comportamientos.
- Igualdad de oportunidades de empleo: mantener un entorno laboral libre de discriminación, acoso o victimización.
- Política de acoso, hostigamiento y discriminación: generar un entorno libre de acoso, discriminación, hostigamiento y violencia.
- Oportunidades de aprendizaje y desarrollo: ofrecer oportunidades internas de aprendizaje y desarrollo y ayuda a los empleados a seguir formándose (cf. Antamina, 2019).

GoldFields

Elaboró una “Guía práctica para el colaborador de GoldFields”, que precisa los cuidados que deberían tener las personas adultas mayores de 60 años frente a la Covid-19 (cf. GoldFields, s.d.).

Compañía de Minas Buenaventura

La empresa realizó talleres en el Centro del Adulto Mayor en Cajamarca, donde se trabajan diversos talleres, en biohuerto, reciclaje, autoestima, expresión artística, entre otros. Se incentiva que los adultos mayores expongan los productos que ellos mismos elaboran, les genera un fuerte reconocimiento social en dichos lugares, así como ingresos económicos. Su



proceso de reinserción a la sociedad significa, para cada uno de ellos, volver a tener una vida activa (cf. Buenaventura, s.d., p. 28).

Minera Las Bambas S.A.C.

Realiza un proyecto de mejora de las condiciones de vida de adultos mayores de la comunidad de Fuerabamba. Han asignado el monto de S/ 1000 para mejorar un centro de asistencia para atención de personas adultas mayores en situación de vulnerabilidad y desarrollar un programa ocupacional donde lleven actividades físicas, culturales y productivas que les permita mantenerse activos. Este proyecto se realizó entre marzo de 2015 y febrero de 2016 (cf. MMG-Las Bambas, s.d.).

E. Pilar III: Remediar

1. Principio fundacional

Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales, los estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

Al respecto, en el marco de las actividades empresariales, existen diversas vulneraciones que se podrían suscitar en desmedro de los derechos de las personas adultas mayores, ante lo cual, la normativa interna ha considerado mecanismos sancionatorios y/o de reparación.

2. Mecanismos contemplados en la Ley de la Persona Adulta Mayor

La Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, establece el marco normativo para garantizar el ejercicio de los derechos de la persona adulta mayor, a fin de mejorar su calidad de vida y propiciar su plena integración al desarrollo social, económico, político y cultural de la Nación. El Capítulo III de la citada norma regula lo concerniente a las infracciones y sanciones de las disposiciones contempladas en dicha ley.

Asimismo, la Dirección de Personas Adultas Mayores del MIMP tiene la potestad sancionatoria —en el ámbito de su competencia— para el ejercicio y cumplimiento de las funciones y obligaciones establecidas en la referida ley, en primera instancia administrativa; mientras que la Dirección General de la Familia y la Comunidad del MIMP se constituye en segunda y última instancia administrativa.

Las infracciones contempladas en la ley y en su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2018-MIMP, dan lugar a la aplicación de las siguientes sanciones:

- Amonestación escrita
- Multa que va desde una unidad impositiva tributaria (1 UIT) hasta diez unidades impositivas tributarias (10 UIT) vigentes al momento de expedición de la sanción
- Suspensión desde tres (3) hasta ciento ochenta (180) días calendario de funcionamiento del centro de atención
- Cancelación de la acreditación otorgada a los Centros de Atención para Personas Adultas Mayores.

Cabe referir que el monto de lo recaudado por concepto de las multas antes referidas se destina al desarrollo de las actividades y servicios a cargo del MIMP dirigidos a las personas adultas mayores.

Para la graduación de la sanción a imponerse debe tomarse en consideración:

- La gravedad del daño al interés público y/o bien protegido
- El perjuicio económico causado
- La repetición y/o continuidad en la comisión de la infracción
- Las circunstancias de la comisión de la infracción
- El beneficio ilegalmente obtenido
- La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

Asimismo, se considera como situación agravante que el infractor o infractora haya evitado que se tome conocimiento de la infracción —ocultando información o dilatando su entrega, dificultando las acciones de control, o de cualquier otra manera—, así como los efectos negativos que la infracción hubiese producido a las personas usuarias de los servicios. Es importante mencionar que las infracciones contenidas en la Ley de la Persona Adulta Mayor se encuentran relacionadas de manera directa a actividades vinculadas a los Centros Integrales de Atención al Adulto Mayor (CIAM) y a las actividades vinculadas al personal de los Centros de Atención para



Personas Adultas Mayores (Ceapam). Así también, se dispone la creación de un registro de infractores, el cual tiene como finalidad principal facilitar información que sea tomada como antecedente para la imposición de una nueva sanción que pudiera aplicarse al infractor o infractora.

La vigencia de los antecedentes en el registro de sanciones es de cinco años —a partir de la fecha en que la queda firme la resolución de sanción— y debe consignar como información mínima los datos completos del infractor o infractora, los recursos administrativos, la sanción impuesta, el número y fecha de emisión y notificación de la resolución de sanción firme.

3. Derechos laborales en el ámbito privado

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) es el organismo técnico especializado responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, entre otras funciones. En ese sentido, la Sunafil se encarga de los procedimientos sancionatorios ante vulneración de los derechos laborales de las personas adultas mayores, en específico las relacionadas con la discriminación por razones de edad y a los sistemas previsionales, entre otros. Ello se encuentra regulado en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el que se indica que la inspección del trabajo tiene entre sus funciones la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas referidas a los derechos fundamentales en el trabajo y de las normas referidas al sistema nacional de pensiones, al sistema privado de pensiones y al régimen de prestaciones de salud.

4. Discriminación en el consumo

Una de las funciones del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) es la protección de los derechos de los consumidores y consumidoras. En este marco se ha emitido jurisprudencia relacionada a la discriminación en las relaciones de consumo por edad, específicamente en el caso de personas adultas mayores. Así, uno de los sectores en los que se han presentado varios casos de discriminación por edad en el consumo, en el marco de los servicios que brindan las empresas, es en el rubro bancario y/o financiero (cf. Delgado, 2020, p. 48).

Al respecto, el Indecopi encontró un caso de una entidad bancaria que habría negado sus productos “Crédito Mi Vivienda” y “Crédito Hipotecario” a algunos

consumidores debido a su edad, puesto que al realizar una investigación de oficio encontró que dicha entidad bancaria establecía en su página web, como requisito para acceder al producto “Crédito Mi Vivienda”, el tener entre 20 y 70 años de edad. Asimismo, en la inspección realizada se comprobó que dicha entidad no había suprimido el referido requisito pues en la práctica sus funcionarios y funcionarias continuaban informando del mismo, el cual también se había establecido para el producto “Crédito Hipotecario”.

En este caso, la entidad bancaria refirió que la configuración de una edad mínima y una edad máxima en su página web se debía a un error involuntario, por la cual se procedió a corregir apenas se tomó conocimiento del mismo. Sin perjuicio de ello, manifestó que por razones de riesgo la edad podía ser considerada como un límite para acceder a ciertos productos, en ejercicio de la libertad de contratación.

Cabe referir que, en este caso, a través de la Resolución N° 0144-2018/CC3, el Indecopi sancionó a la entidad bancaria con una multa de 50 UIT, por haber realizado un trato desigual, injustificado y basado en la edad de los consumidores. Luego de la apelación presentada por la entidad bancaria, esta sanción fue confirmada por la sala competente, la que sustentó que utilizar únicamente la edad como criterio para otorgar un crédito es discriminatorio puesto que:

Asumir que una persona a partir de los 70 años pierde automáticamente su capacidad de acceder a un crédito únicamente porque la edad que alcanza lo podría imposibilitar de pagar la deuda en el mediano o largo plazo, refleja que en este caso el Banco utiliza como único filtro la edad de los consumidores para evaluar a sus posibles clientes. En contraposición a ello, este Colegiado considera que una evaluación de este tipo necesariamente debe incluir determinar la real capacidad de asumir la deuda del consumidor en función de su patrimonio acumulado o ingresos, las posibilidades de garantizarlo a través de otros bienes muebles o inmuebles, la opción de contar con un aval o la contratación de un seguro de desgravamen con características especiales, etc.

Reducir el análisis únicamente a la posibilidad de incumplimiento de pago por parte de los consumidores que se encuentran más cerca al rango promedio de vida de la población, es justamente excluir a este sector de los ciudadanos de la posibilidad de acceder a un crédito solamente por la edad que poseen sin atender a las múltiples y diversas formas de asegurar y garantizar el pago de una operación de financiamiento. En este punto, la Sala conviene precisar que no se afirma aquí que deba otorgarse en automático un crédito hipotecario a una persona mayor de 70 años, sino que debe brindársele la posibilidad de someterse al mismo tipo de evaluación que las personas que se encuentran por debajo de esa edad y que sí pueden acceder al crédito



una vez determinada su real capacidad de endeudamiento, así como otros filtros objetivos que la entidad financiera pudiera considerar. (Indecopi, 2019, p. 22).

Bajo los mismos lineamientos, se presentó un caso similar de otra entidad bancaria en el que, producto de una investigación de oficio, la Sala Especializada en Protección al Consumidor de Indecopi, a través de la Resolución 3649-2019/SPC-INDECOPI de fecha 23 de diciembre de 2019, encontró responsable por discriminación en el consumo por edad a la citada entidad, al haber establecido restricciones etarias para el acceso a algunos de sus productos y como consecuencia, ordenó las medidas correctivas similares al caso anterior y se le impuso una multa de 45 UIT.

CONCLUSIONES

A. De carácter general

1. Existe, mayormente, una falsa percepción de que las personas adultas mayores no son capaces de valerse por sí mismas o de contribuir a la sociedad, lo que conlleva la persistencia de estereotipos arraigados y discriminatorios que generan la vulneración de sus derechos a una vida digna y de otros derechos fundamentales, entre ellos, a la salud y al trabajo. Ello pierde de vista que el envejecimiento puede ser productivo, así como económicamente activo, puesto que gran parte de la población adulta mayor se encuentra físicamente capaz y en condiciones de continuar con alguna actividad u ocupación que le permita desarrollarse en diversos ámbitos. Sin embargo, no se toma en consideración su experiencia y la productividad que esta genera.
2. Contrariamente a estos estereotipos, la población adulta mayor tiene una necesidad real de trabajar, derivada en mayor parte por la precariedad económica o por su decisión de sentirse productiva. Pese a ello, la mayoría de las empresas no ha tomado en consideración opciones de trabajo para este grupo poblacional. Las posibilidades de empleo de las personas adultas mayores están basadas usualmente en la solidaridad, y no en el aporte que su experiencia puede significar, a diferencia de otros países cuya legislación se orienta a promover la vida activa de la población adulta mayor, permitiendo su vigencia en el ámbito laboral.
3. Se evidencia que Perú no cuenta con una cultura previsional, debido a los bajos niveles de cotización a la seguridad social, puesto que gran parte de las personas adultas mayores trabajaron de manera informal y/o independiente y no se afiliaron a un sistema de pensiones; así como a la ausencia de difusión de información oportuna y pertinente sobre esta temática. En ese sentido, se debe fomentar una cultura previsional en la población, a fin de generar un estado de conciencia a futuro de la importancia del ahorro para cubrir diversas contingencias que se presentan en la vejez.
4. Asimismo, es necesario modificar los sistemas previsionales, a fin de que exista un sistema articulado de seguridad social que cumpla con los principios constitucionales de la misma (universalidad, progresividad, elevación de la calidad de vida, etc.). Ello pasa por evaluar diversos mecanismos de aporte a un sistema de pensiones, sean públicos o privados, que permitan dar cobertura en favor de la población adulta mayor, a partir de una política nacional de seguridad social, que pueda considerar la problemática existente y plantee alternativas de solución, así como un proceso de reforma estructural. Se debe implementar modificaciones normativas a fin de encontrar alternativas para aquellas personas adultas mayores que no llegaron a cumplir con los



requisitos de aportaciones en el Sistema Nacional de Pensiones, a la edad legal de jubilación, de manera que no queden desamparadas y puedan acceder a una pensión de jubilación que les permita vivir adecuadamente.

5. La actual emergencia sanitaria ha golpeado a la totalidad de la población en diferentes grados, pero uno de los grupos de especial protección menos favorecidos es el de las personas adultas mayores. En el caso de las pensionistas, reciben en algunos casos pensiones que no cubren sus gastos de sobrevivencia, pese a lo cual, al estar incluidos en el Aplicativo de Registro Centralizados de Planillas y de Datos del Sector Público, o en la planilla privada, no han accedido a las medidas extraordinarias dadas por el Gobierno para reducir el impacto negativo en la economía de los hogares afectados por las medidas de aislamiento e inmovilización social obligatoria en todo el país.

B. Sobre el Pilar I: el deber de proteger del Estado

6. Es necesario promover desde las políticas públicas una cultura de valoración y respeto hacia las personas adultas mayores, a fin de que conozcan sus derechos laborales y previsionales, y los mecanismos existentes para garantizar su ejercicio. Se debe, por tanto, considerar a las personas adultas mayores en el diseño, formulación y desarrollo de normativa, programas y planes de acción dirigidos a dicha población, especialmente en lo relacionado al acceso al trabajo y el derecho a la pensión.
7. Es importante que se revise la legislación laboral vigente en lo referido al acceso al empleo de la persona adulta mayor y el retiro obligatorio por razones de edad, para garantizar las oportunidades y continuidad laboral de las personas adultas mayores.
8. Asimismo, se debe promover desde la política pública la oferta laboral para este grupo etario, así como brindar al sector empresarial asistencia técnica para su implementación. Ello supone la realización de acciones de sensibilización y concientización a los empleadores y las empleadoras respecto a las capacidades y potencialidades de esta población, para lograr su reinserción laboral; así como la promoción de incentivos o algún tipo de reconocimiento a las empresas que creen u oferten puestos de trabajo para este grupo poblacional.
9. El diagnóstico también evidencia la necesidad de que se promuevan programas de capacitación para lograr la alfabetización digital de este grupo etario.
10. Además de evaluar el sistema de pensiones para fortalecerlo y garantizar el acceso a una renta bajo estándares internacionales, se hace necesario que el Estado fortalezca también los mecanismos legales para garantizar el pago de las aportaciones pensionarias por parte de las empresas deudoras.
11. La respuesta estatal frente a la Covid-19 debe fortalecer su enfoque de personas adultas mayores, con el fin de abordar debidamente las especiales

necesidades de esta población en alto estado de vulnerabilidad.

C. Sobre el Pilar II: la responsabilidad de respetar de las empresas

12. Las empresas deben incluir en su política de respeto de derechos humanos, una referencia explícita a la no discriminación a personas adultas mayores. Es necesario que las políticas operacionales de debida diligencia incorporen la prevención y atención de vulneraciones que puedan afectar a este grupo etario, tanto de trabajadores y trabajadoras como de clientes y otros grupos de interés.
13. Las empresas que cuentan con programas de inclusión laboral para personas adultas mayores deben tomar en consideración una perspectiva gerontológica y de derechos humanos, diversificando los puestos de trabajo a los que pueden acceder en función de sus diversas capacidades y perfiles profesionales laborales. En ese sentido, los empleadores y empleadoras deben valorar la experiencia de las personas adultas mayores y retribuir un mismo trabajo con igual remuneración respecto de otros grupos etarios.

D. Sobre el Pilar III: los remedios adecuados y efectivos

14. Es necesario que la política pública fortalezca los mecanismos de reparación a los que pueden acceder las personas adultas mayores, especialmente en ámbitos como el laboral y el consumo. Las empresas deben también incorporar progresivamente en sus mecanismos de debida diligencia medidas para garantizar la reparación a este grupo poblacional.



REFERENCIAS

- AméricaEConomía.com. (2016). Estos son los beneficios de contratar a un adulto mayor. AméricaEConomía, 15 de noviembre. Disponible en <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/estos-son-los-beneficios-de-contratar-un-adulto-mayor> [Acceso: 04 de abril de 2020].
- Andina Agencia Peruana de Noticias. (2019). AFP: Deuda de empresas privadas a afiliados del SPP suman s/ 13,666 millones. Andina, 6 de junio. Disponible en <https://andina.pe/agencia/noticia-afp-deuda-em-presas-privadas-a-afiliados-del-spp-suma-s13666-millones-754709.aspx> [Acceso: 05 de mayo de 2020].
- Antamina. (2019). Política de diversidad e inclusión. Lima: Antamina. Disponible en <https://www.antamina.com/wp-content/uploads/2019/06/politica-diversidad-inclusi%C3%B3n-antamina.pdf> [Acceso: 8 de julio de 2021].
- Aranibar, P. (2001). Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7157/1/S01121061_es.pdf
- Berrocal, L. (2011). Estado de la población adulta mayor en el Perú. En Organización Internacional del Trabajo, Foro: Envejecimiento con dignidad por una pensión no contributiva (pp. 29-38). Ginebra: OIT.
- Blouin, C., Tirado, E. & Mamani, F. (2018). La situación de la población adulta mayor en el Perú: camino a una nueva política. Lima: Idehpucp.
- Buenaventura. (s.d.). Realizamos talleres en el Centro del Adulto Mayor. La Picsa, p. 28. Disponible en <https://www.buenaventura.com/assets/uploads/publicaciones/f90874b17161ba6fbc965c8316db2d37.pdf> [Acceso: 8 de julio de 2021].
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Coyuntura laboral en América Latina y El Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. LC/TS.2018/39.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). Derechos de las personas mayores: retos para la interdependencia y autonomía. LC/

CRE.4/3/Rev.1. Santiago: Cepal.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Compendio igualdad y no discriminación: estándares internacionales. CIDH.

Defensoría del Pueblo. (2019). El impacto económico del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres. Lima: Defensoría del Pueblo. Disponible en <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Trabajo-domestico-no-remunerado-2019-DP.pdf>

----- (2018). Aportes para la regulación de los centros de atención residencial para personas adultas mayores. Lima: Defensoría del Pueblo.

----- (2014). Las pensiones en el marco de la seguridad social en el Perú. Lima: Defensoría del Pueblo.

----- (2008). Por un acceso justo y oportuno a una pensión. Aportes para una mejor gestión de la ONP. Lima: Defensoría del Pueblo.

Delgado, R. (2020). Una mirada global a la discriminación en el consumo: jurisprudencia del Indecopi. Lima: Indecopi.

El Comercio. (2015). Adulto mayor: singular iniciativa privada da empleo en la vejez. El Comercio, 11 de septiembre. Disponible en <https://elcomercio.pe/lima/adulto-mayor-singular-iniciativa-privada-da-vejez-211913-noticia/> [Acceso: 04 de mayo de 2020]

El Peruano. (2019). Deuda a afiliados del SPP suma S/ 13,666 millones. El Peruano, 7 de junio. Disponible en <https://elperuano.pe/noticia-deuda-a-afiliados-del-spp-suma-s-13666-millones-80254.aspx> [Acceso: 05 de mayo de 2020].

Great Place to Work. (s.d.). Grupo Ripley. Disponible en <https://www.greatplacetowork.com.pe/grupo-ripley> [Acceso: 30 de abril de 2020].

GoldFields. (s.d.). Adultos mayores y el Covid-19. Coronavirus, 21. Guía práctica para el colaborador de GoldFields. Lima: GoldFields. Disponible en <https://www.goldfields.com.pe/upload/guia-colaborador/COVID-19%20Y%20ADULTOS%20MAYORES.pdf> [Acceso: 8 de julio de 2021].

HelpAge International. (2015). Índice Global de Envejecimiento, AgeWatch 2015. Resumen Ejecutivo. Disponible en: <https://www.helppage.org/>



silos/files/ndice-global-de-envejecimiento-2015-resumen-ejecutivo.pdf
(Fecha de acceso: 20/04/2020).

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020a). Situación de la Población Adulta Mayor. Informe técnico, 1. Lima: INEI. Disponible en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_adulto_mayor_oct_nov_dic2019.pdf

----- (2020b). Situación de la Población Adulta Mayor. Informe técnico, 2. Lima: INEI. Disponible en <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-poblacion-adulta-mayor.pdf>

----- (2018). Situación de la Población Adulta Mayor. Informe técnico, 2. Lima: INEI. Disponible en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-n02_adulto_ene-feb_mar2018.pdf

----- (2016). Perú. Brechas de Género, 2016. Avances hacia la igualdad de mujeres y Hombres. Lima: INEI.

Kogan, L. et al. (2013). No... pero sí: discriminación en empresas de Lima Metropolitana. Lima: Universidad del Pacífico.

Kunan Perú. (2020). Desafío Kunan. Disponible en <http://www.kunan.com.pe/premio/> [Acceso: 30 de abril de 2020].

Larco, G. (2019). Trabajo Decente en el Perú-2017. Versión síntesis. Lima: RedLat & Plades. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/1gx-qrsc5C2Ku1772bAc5w-oszHsJS531w/view>

Mercado Negro. (2019). ¿Por qué Starbucks brinda trabajo a los adultos mayores en el Perú? Mercado Negro, 12 de septiembre. Disponible en <https://www.mercadonegro.pe/marketing/por-que-starbucks-brinda-trabajo-a-los-adultos-mayores-en-el-peru/> [Acceso: 30 de abril de 2020].

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2020). Protocolo de visitas domiciliarias a personas adultas mayores, usuarias de pensión 65 para la prevención de coronavirus (Covid-19). Disponible en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/576672/Protocolo_de_visitas_domiciliarias_a_personas_adultas_mayores__usuarias_de_Pensi%C3%B3n_65_para_la_preveni%C3%B3n_del_coronavirus.pdf.pdf.

----- (2014). Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social “Incluir para crecer”. Lima: Midis. Disponible en <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4430/Estrategia%20Nacio->

nal%20de%20Desarrollo%20e%20Inclusi%3%b3n%20Social.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2018). Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-MINJUS. Disponible en <https://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/09/PLAN-NACIONAL-2018-2021.pdf>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2013). Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores 2013-2017, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2013-MIMP. Disponible en https://www.mimp.gob.pe/files/mimp/especializados/boletines_dvmpv/cuaderno_5_dvmpv.pdf

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (s.d.a). Normas de la Dirección de Personas Adultas Mayores. Disponible en <http://www.mimp.gob.pe/homemimp/direcciones/dipam/normas-dipam.php> [Acceso: 16 de abril de 2020].

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (s.d.b). Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores. Lima: MIMP. Disponible en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1425213/PNMPAM%20Primer%20entregable%3A%20Enunciaci%C3%B3n%20Estructuraci%C3%B3n%20y%20Delimitaci%C3%B3n%20del%20problema%20p%C3%ABlico.pdf>

MMG-Las Bambas. (s.d.). Programa de atención prioritaria a los grupos vulnerables de la comunidad de Fuerabamba. Disponible en <http://www.lasbambas.com/nueva-fuerabamba/proyectos-de-reasentamiento/programa-de-atencion-prioritaria-a-los-grupos-vulnerables-de-la-comunidad-de-fuerabamba> [Acceso: 8 de julio de 2020].

Noriega, M. (2014). Oportunidades después de los 65: conoce algunas de ellas. El Comercio, 3 de diciembre. Disponible en <https://elcomercio.pe/viu/actitud-viu/oportunidades-despues-65-conoce-309056-noticia/?ref=ecr> [Acceso: 04 de mayo de 2020].

Organización de las Naciones Unidas. (2015). World Population Prospects. The 2015 Revision, Key Findings and Advance Tables. Working Paper, 241. ESA/P/WP.241. Nueva York: ONU, División de Población.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, 18. Disponible en <https://www.ilo.org/san->



tiago/publicaciones/coyuntura-laboral-am%C3%A9rica-latina-caribe/WCMS_630073/lang-es/index.htm (14 de julio de 2021)

----- (2011). Foro: Envejecimiento con dignidad por una pensión no contributiva. Ginebra: OIT.

----- (2007). La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 96° reunión.

----- (1952). El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), N° 102. Ginebra: OIT. Disponible en https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang-es/index.htm [Acceso inicial: 08 de abril de 2020. Acceso al cierre de edición: 12 de julio de 2021].

----- (s.d.). Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Ginebra: OIT. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_643941.pdf [Acceso: 08 de abril de 2020].

Organización Mundial de la Salud. (2015). Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud. Luxemburgo: OMS. Disponible en https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186471/WHO_FWC_ALC_15.01_sp.pdf;jsessionid=6024AC500654D59F3E84AB0B5BE986A1?sequence=1

Perú21. (2019). Surco lanzó iniciativa para que adultos mayores consigan un puesto de trabajo. Perú21, 12 de septiembre. Disponible en <https://peru21.pe/lima/surco-lanzo-iniciativa-adultos-mayores-consigan-puesto-501040-noticia/?ref=p21r> (Fecha de acceso: 30/04/2020).

Ripley Perú recibe reconocimiento de ABE por inclusión laboral al adulto mayor. Disponible en: <http://stakeholders.com.pe/noticias-sh/ripley-peru-recibe-reconocimiento-de-abe-por-inclusion-laboral-al-adulto-mayor/> [Acceso: 04 de mayo de 2020].

Ruiz, M. (2019). Empresas apuestan por adultos mayores. Perú21, 9 de octubre. Disponible en <https://peru21.pe/economia/economia-adultos-mayores-empresas-empresas-apuestan-por-adultos-mayores-noticia/?ref=p21r> [Acceso: 30 de abril de 2020].

Stakeholders Sostenibilidad. (2019). Desafío Kunan 2019 lanza nueva categoría “Adultos Imparables” junto a AFP Integra con apoyo del MIDIS. Stakeholders Sostenibilidad, 17 de agosto. Disponible en <https://stakeholders.com.pe/notas/desafio-kunan-2019-lanza-nueva-categoria-adultos-imparables-junto-afp-integra-apoyo-del-midis/> [Acceso: 30

de abril de 2020].

------. (2014). Ripley Perú recibe reconocimiento de ABE por inclusión laboral al adulto mayor. Stakeholders Sostenibilidad, 11 de septiembre. Disponible en <http://stakeholders.com.pe/noticias-sh/ripley-peru-re-cibe-reconocimiento-de-abe-por-inclusion-laboral-al-adulto-mayor/> [Acceso: 04 de mayo de 2020].

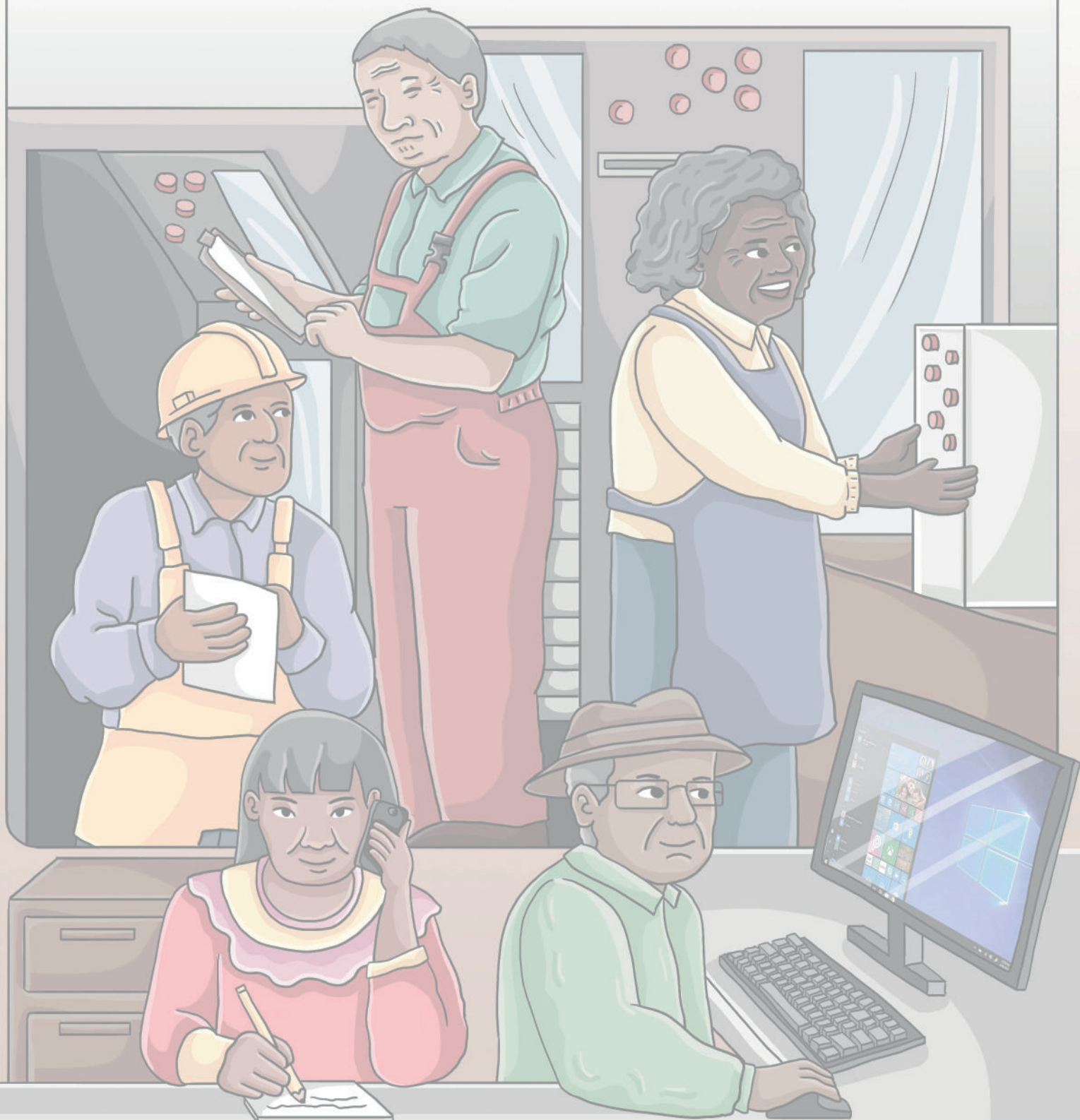
Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (2019). SPP: Recuperando los aportes previsionales no pagados. SBS Informa, 25. Disponible en <https://www.sbs.gob.pe/boletin/detalleboletin/idbulletin/73?title=SPP:%20Recuperando%20los%20aportes%20previsionales%20no%20pagados> [Acceso: 05 de mayo de 2020].



ANEXO

Reuniones de trabajo

ENTIDAD	FECHA	PARTICIPANTES
Oficina de Normalización Previsional	17/07/2020	Mario Zapater, director general de Prestaciones Noyma Vásquez, analista de la Alta Dirección
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	17/07/2020	María Tatiana Martínez Jiménez, especialista de la Dirección de Personas Adultas Mayores
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	07/08/2020	Ruth Akin Cuadros, especialista de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo
Mesa de Trabajo de ONG y Afines para Personas Adultas Mayores–Mesa Perú	07/08/2020	Magda Guzmán Pinelo Gina Bardelli Corigliano Blanca Deakon Castillo, Provida Perú Mercedes Viera Cerna María Isabel León Fiestas, CEO Conexión Adulto Mayor Haydee Chamorro, directora de Responsabilidad Social de Conexión Adulto Mayor Miguel Ángel Mercado, especialista invitado por Conexión Adulto Mayor
Empresas–AFP Integra	01/09/2020	Michelle Salcedo Stephanie Lotterer



**Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos**

2021-2025



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



**BICENTENARIO
PERÚ 2021**

CON EL APOYO DE:

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**