

# **SEGURIDAD SOCIAL**

---



# Contratación laboral de adultos mayores en el Perú: El derecho a la igualdad como solución a la crisis de seguridad social que se avecina

**Labor recruitment of older adults: The right to equality as a solution to  
the social security crisis that is coming**

**CÉSAR ALEJANDRO NÁJAR BECERRA\***

Universidad Católica de Santa María  
(Arequipa, Perú)

Contacto: cnajar96@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0001-8954-8918>

**RESUMEN:** Durante la última década la demografía, las crisis económicas y la robotización - automatización del empleo, han traído consigo una crisis latente en el campo de la seguridad social que poco a poco ha venido siendo materia de estudio por los profesionales del derecho. En efecto, el envejecimiento de la población como fenómeno en las distintas sociedades del mundo, sumado a la ausencia de empleo generado por la economía informal y la robotización, han traído consigo una preocupación por la imposibilidad futura de sostener el sistema de seguridad social vigente, lo que hace necesaria la adopción de políticas públicas claras para enfrentar el inminente colapso de dicho sistema. De cara a lo anterior, el presente artículo tiene como intención identificar dicha problemática en el contexto peruano, reflexionando sobre como la contratación laboral de adultos mayores puede representar una alternativa de solución a la crisis de seguridad social que se avecina, garantizando a su vez, el principio de igualdad contenido en nuestra Constitución.

**PALABRAS CLAVE:** Seguridad social, jubilación, pensiones, contratación laboral, adultos mayores, igualdad, discriminación.

**ABSTRACT:** During the last decade, demography, economic crises and the robotization - automation of employment, are the elements that generated a latent crisis in the field of social security that little by little has been the subject of study by legal professionals. In effect, the aging of the population as a phenomenon in the different societies of the world, added to the absence of a job that allows sustaining the current social security plans, has brought with it a concern for the lack of clear policies to face the imminent collapse of such systems. In view of the above, this article intends to identify this problem in the Peruvian context, reflecting on how the employment of older adults can represent

\* Magister en Relaciones Laborales, Dirección de Recursos Humanos, Globalización y Digitalización por la Universidad Complutense de Madrid. Abogado por la Universidad Católica de Santa María. Docente de Derecho del Trabajo de la Universidad Tecnológica del Perú – Sede Arequipa. Miembro de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional. Socio del Estudio Vargas & Nájjar.

an alternative solution to the looming social security crisis, guaranteeing in turn, the principle of equality contained in our Constitution.

**KEYWORDS:** Social security, retirement, pensions, labor contracting, older adults, equality, discrimination.

**Recibido:** 06/02/2023

**Aceptado:** 06/03/2023

**Publicado en línea:** 16/03/2023

**SUMARIO:** I. Introducción. II. La crisis que se avecina: El colapso del sistema de seguridad social en pensiones. 1. Factores que coadyuvan a la crisis de seguridad social en pensiones. A) *La informalidad laboral.* B) *La afiliación voluntaria del trabajador independiente al sistema de seguridad social.* C) *El surgimiento de las nuevas relaciones de trabajo.* D) *La jubilación anticipada.* E) *La libre disponibilidad de los fondos de pensiones de las AFP.* F) *La demografía y el envejecimiento poblacional.* III. La contratación de adultos mayores como solución a la crisis. 1. Situación de la población adulta mayor en el ámbito laboral. 2. La contratación de adultos mayores y el principio de igualdad. 3. La contratación de adultos mayores como solución a la crisis de seguridad social. IV. Conclusiones. Referencias.



## I. INTRODUCCIÓN

324

Con el avance del tiempo, nuestro país ha perdido de vista una problemática que de forma silenciosa se viene convirtiendo en una de las dificultades más graves que deberemos afrontar como sociedad peruana. A lo largo de los últimos años y pese a las advertencias efectuadas por muchos especialistas, poco o nada se hace por la necesaria reforma de la seguridad social en pensiones que debe adecuarse a las características propias de nuestra cultura y economía.

Tal y como se aprecia de distintos estudios, el sistema previsional de pensiones es uno de los problemas sociales más álgidos en nuestra sociedad, y es que como bien lo señala Gonzales (2019) el sistema de pensiones en el Perú presenta dos principales problemas y deficiencias: La universalidad en la cobertura y la sostenibilidad fiscal del sistema, que debido a diversos factores como: la informalidad laboral, la afiliación voluntaria de los trabajadores independientes, el surgimiento de nuevas relaciones de trabajo, el fenómeno del envejecimiento poblacional, la libre disponibilidad de los fondos de pensiones de las AFP, y la ampliación del Régimen de Jubilación Anticipada (REJA), vienen generando una crisis latente ante una imposible consolidación del sistema que pueda cubrir las necesidades de los pensionistas por parte del tesoro público a futuro (p. 184).

En efecto y como lo demuestra el INEI (2021) la tasa de afiliación a los sistemas de pensiones de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada en nuestro país, alcanzó para el año 2021 una tasa de 34.9%, mientras que el 65.1% restante no se encuentran afiliadas a un sistema de pensión (p. 89), hecho que evidencia una preocupante situación social en atención a que la proporción de personas que integran y por lo tanto participan en la sostenibilidad del sistema de pensiones, no cubrirían el volumen de ciudadanos que a futuro deberán hacer uso de dicho sistema, el cual, incluso incorporará a personas que no se encuentran dentro del espectro de la PEA vigente.

Si bien este problema no es actual, y en cambio las tasas de afiliación han evidenciado un cierto incremento en los últimos 20 años, lo cierto es que a la fecha la sostenibilidad de nuestro sistema pensionario se ve en un peligro mayor no solo por los aspectos reconocidos en nuestro país por la propia OIT (2020) tales como la persistente desigualdad de género, la utilización de la pensión anticipada como regla y no excepción, el tiempo de abono y cuantía de las prestaciones y la falta de participación de los actores sociales en la gestión del sistema, sino que además, por factores que van desde el proceso de envejecimiento de la población, hasta el aumento de la precariedad laboral e informalidad producida por el uso de nuevas tecnologías y la situación económica post pandemia.

Atendiendo a ello y siendo conscientes del problema que enfrentamos, el presente trabajo busca brindar una solución que no solo de respuesta a la problemática antes expuesta, sino que, además, permita esbozar una propuesta que paralelamente garantice la aplicación del derecho de igualdad en las relaciones de trabajo, a través de la contratación de adultos mayores, para permitir la sostenibilidad del sistema de pensiones y coadyuvar a la reinserción laboral y el respeto de la dignidad de este sector de la población, hasta una modificación total del sistema de seguridad social en nuestro país.

## **II. LA CRISIS QUE SE AVECINA: EL COLAPSO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES**

Tal y como lo reconoce la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, la satisfacción de sus derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y

al libre desarrollo de su personalidad, razón por la cual, debe gozar del derecho a seguros en casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad, tales como el desempleo, la enfermedad, la vejez, la invalidez u otros.

En ese sentido, la Constitución Política del Perú de 1993 incorpora en sus artículos 10, 11 y 12 que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social para su protección y elevación de su calidad de vida, contando para ello con el derecho de acceder a prestaciones de salud y pensiones, que le permita asegurar una protección ante las contingencias propias de la vida, pudiendo para ello gozar de determinadas prestaciones para su desarrollo cabal en sociedad.

Sobre ello, el Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el Expediente N° 00050-2004-AI/TC y acumulados, precisó que las prestaciones en las que pretende incidir la Constitución son justamente las prestaciones de salud y pensiones, por lo que el Estado debe mantener una actuación positiva para asegurar su vigencia y estabilidad, considerando la importancia que poseen dichas prestaciones para una adecuada calidad de vida.

326

En efecto, el Estado Peruano consciente de dicha situación, asume la responsabilidad de contar con los medios necesarios para cubrir las necesidades de sus ciudadanos y hacer sostenible el sistema de seguridad social, pues de no lograr otorgar la protección suficiente para afrontar los riesgos y contingencias que pudieran generarse a lo largo de la vida de sus habitantes, el Estado no estaría cumpliendo con sus obligaciones más elementales. Atendiendo a ello, es de resaltar que para que dicha responsabilidad sea cumplida, el sistema de seguridad social ya sea en salud o en pensiones, deberá apoyarse en principios, que, de fallar, harían complejo e inviable un sistema como el expuesto, siendo importante, por tanto, considerar los principios de universalidad y solidaridad.

Gonzales & Paitán (2017) precisan que el principio de universalidad se encuentra relacionado con el hecho de que todas las personas sin distinción deben encontrarse protegidas por la seguridad social y que todas las contingencias o riesgos que se presenten a lo largo de la vida deben estar cubiertas por la seguridad social, mientras que el principio de solidaridad se encuentra referido a que todos los miembros de una sociedad, así como el Estado, contribuyen al financiamiento del sistema de protección de la seguridad social, de acuerdo

a sus posibilidades, con la finalidad de recibir protección ante contingencias y según sus propias necesidades (pp.31-32).

Siendo esto así entonces, debemos comprender que para que el sistema de seguridad social en pensiones funcione, será necesario que el mismo sea universal en su cobertura, pero, además, sostenible a partir de la participación de aportantes regulares al sistema.

Lamentablemente, en los últimos años y a pesar de las diversas advertencias efectuadas en distintos estudios, hoy la arquitectura de nuestro sistema de pensiones evidencia una cobertura mínima que incluso no es sostenible en el tiempo.

Sobre ello, Gonzales (2019) refiere, por ejemplo, que uno de los principales problemas vinculados a la cobertura de la seguridad social es que la misma se dirige únicamente a trabajadores asalariados y dependientes, dejando de lado el grueso de población que debido a que se encuentra en la informalidad laboral y/o que no cuenta con cultura en seguridad social, prefiere no adoptar medidas para mantener su permanencia en el sistema (p.181). Asimismo, y en esa misma línea, el autor antes citado precisa que, respecto a la sostenibilidad del sistema, uno de los principales problemas es el envejecimiento de la población, apreciación con la que coincidimos pues como lo evidencia la información demográfica proporcionada por el INEI esa es la tendencia actual.

La INEI (2022) precisa que, como resultado de los grandes cambios demográficos experimentados en las últimas décadas en el país, la estructura por edad y sexo de la población está experimentando cambios significativos. En la década de los años cincuenta, la estructura de la población peruana estaba compuesta básicamente por niños/as; así de cada 100 personas 42 eran menores de 15 años de edad; en el año 2022 son menores de 15 años, 24 de cada 100 habitantes. En este proceso de envejecimiento de la población peruana, aumenta la proporción de la población adulta mayor de 5,7% en el año 1950 a 13,3% en el año 2022 (p.1)

De esta manera, no podemos pasar desapercibido que la universalidad y sostenibilidad del sistema se encuentran en un peligro real, razón por la cual deben adoptarse medidas que permitan mantener a flote el sistema conforme a sus características vigentes.

Atendiendo a lo anterior, debemos partir del hecho que los problemas y deficiencias de la cobertura y sostenibilidad antes expuesta, se encuentran en factores que como bien expone Gonzales (2019) se encuentran vinculados a la informalidad laboral, la afiliación voluntaria de los trabajadores independientes, el surgimiento de las relaciones de trabajo a partir del fenómeno de la globalización y cuarta revolución industrial, la ampliación de supuestos que permiten acceder a la jubilación anticipada, el retiro anticipado de fondos pensionarios y el envejecimiento poblacional (p.184) por lo que las medidas en seguridad social a adoptar deben cuanto menos dar respuesta a alguno o todos los factores de referencia.

De esta manera y previamente a ensayar una propuesta que permita brindar una solución o al menos contener dicha problemática, es importante conocer de que forma los factores antes expuestos inciden en una afectación al sistema de seguridad social.

## **1. Factores que coadyuvan a la crisis de seguridad social en pensiones**

Conforme lo indicamos en párrafos previos, son diversos los factores que coadyuvan a la crisis de seguridad social en pensiones, razón por la que previamente a ensayar una propuesta que permita garantizar la solidez de dicho sistema, es importante analizar cuales son los aspectos que generan su inestabilidad.

### **A) La informalidad laboral:**

Conforme lo advierte Torres (2020) la informalidad crece cuando hay más personas buscando empleo que puestos de trabajo formales disponibles. Así, cuando la economía no crece lo suficiente como para crear nuevos puestos de trabajo, las personas no tienen otra alternativa que el autoempleo o el emprendimiento. Atendiendo a ello, y desde que la informalidad empezó a ser medida en el año 2002, la tasa de actividad informal ha ido fluctuando entre un 85% y 75% a lo largo de los últimos 20 años, habiéndose incrementado como consecuencia de sucesos como la pandemia de la COVID-19 (p.73).

En ese contexto, es de precisar que la informalidad laboral guarda relación con aquellos trabajadores asalariados y dependientes que no se encuentran

registrados en planilla y que no acceden a los beneficios laborales que les corresponde por ley.

En efecto, hay que tener claro que la informalidad es un fenómeno multi-dimensional, esto quiere decir que hay informalidad laboral, tributaria, registral, municipal, etcétera. Implica, ciertamente, el incumplimiento de algún tipo de regulación sobre esos campos. Por tanto, son varias áreas que deben distinguirse para un mejor análisis. Solo se puede hablar de informalidad laboral en el ámbito de trabajadores sujetos a la regulación laboral, es decir, todos aquellos que laboran en relación de dependencia con un empleador donde hay reglas que cumplir. No corresponde hablar de informalidad laboral en el ámbito de prestadores de servicios que no están bajo la cobertura de regulación laboral alguna: independientes o familiares, por ejemplo. La razón y distinción es muy clara: no hay incumplimiento de alguna regla laboral si no hay relación laboral (Cuadros, 2018, p. 6)

De forma que debe tenerse claro que el trabajador informal es aquel que pese a contar con los elementos propios de una relación de trabajo, no accede a los beneficios laborales que por ley le corresponden, lo que implica además que se encuentren fuera de las cargas tributarias y de seguridad social propias del sistema.

Siendo esto así, es de indicar que según el Informe Técnico N° 4 – Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional efectuado por el INEI (2022), la tasa de empleo formal fue del 23.9%, mientras que la tasa de empleo informal alcanzó el 76.1% entre octubre de 2021 y setiembre de 2022, lo que evidencia que tan solo hablando de aquella población que ejerce actividades laborales y que por lo tanto debería cotizar a la seguridad social según el sistema vigente (sin considerar por tanto el autoempleo y el trabajo familiar no remunerado), solo un 23.9% de personas sostiene el sistema de seguridad social.

Atendiendo a ello queda claro que la informalidad laboral es un factor que incide en la crisis vigente, y es que el sostenimiento del sistema de seguridad social que debería caracterizarse en el principio de universalidad, se sostiene a la fecha, en el aporte de un minúsculo número de trabajadores que deben soportar la carga de un sistema con cada vez más ciudadanos que necesitan protección, debiéndose buscar por tanto, incentivos a la formalidad que permitan un sistema de recaudación adecuado, considerando que a la fecha el sistema existente se

mantiene estancado en una seguridad social laboral, es decir, una seguridad social dependiente necesariamente de una prestación de labores para que el potencial aportante pueda formar parte del sistema.

La propia OIT (2020) ha precisado que resulta necesario que la matriz de provisión de servicios de la seguridad social incluya una combinación de esquemas semicontributivos – ligados o no al empleo- o no contributivos que alcancen a segmentos de difícil cobertura como los trabajadores independientes, rurales, migrantes y otros trabajadores de baja capacidad contributiva.

Sin embargo y hasta que no se opte por una reforma integral del sistema que permita “deslaborizar” la seguridad social en pensiones, las medidas ha adoptar deberán considerar medidas de carácter laboral para superar estos problemas.

## **B) La afiliación voluntaria del trabajador independiente al sistema de seguridad social**

Conforme es sabido, mediante la Ley N° 30237 – Ley que deroga el aporte obligatorio de los trabajadores independientes, se dejó sin efecto la disposición que obligaba a los trabajadores independientes menores de 40 años a aportar obligatoriamente a un sistema previsional.

Este hecho, como muchas otras medidas populistas, trajo consigo que desde el mes de setiembre de 2014 el sistema de pensiones no solo pierda ingresos que apoyaran su sostenibilidad desde el punto de vista del principio de solidaridad, sino que, además, trajo consigo una mínima cantidad de trabajadores independientes que decidieran acogerse a un régimen de seguridad social en pensiones, hecho que a la fecha viene ocasionando que el sistema no cuente con los aportes suficientes para cubrir las necesidades de una población que cada vez exige una asistencia en salud y pensiones mayores.

Asimismo, es de resaltar que sorprende que la medida bajo comentario haya derivado de una decisión que no se justificó en un fin superior que buscará ser protegido, sino que en cambio, en una decisión particular de los afiliados que desconociendo o restando importancia a la necesidad de contar con un sistema que pueda cubrir sus necesidades futuras, optaron por no encontrarse obligados a aportar.

En efecto y como reconocen algunos eliminar la obligatoriedad de la afiliación de los independientes representa un retroceso en la consolidación de un mejor modelo de previsión social, no solo por la disminución del ámbito subjetivo de la misma, sino por el hecho de que no exista un fin superior que se intente privilegiar con esta medida. En efecto, volver al estado anterior implica mantener la situación de desprotección de un grupo importante de miembros de la sociedad, sustentada en el rechazo de estos de destinar parte de sus ingresos a fondo previsional futuro. Esto, sin lugar a dudas, no constituye un elemento que merezca ser ponderado, en atención a que constituye inejecutar la garantía de la Seguridad Social respecto de los independientes. (Gonzales & Antola, 2015, pp. 137-138)

De esta manera, la medida destinada a que el trabajador independiente optará por su afiliación voluntaria adoptada por el legislador, más allá de representar una herramienta que permitiera la consolidación del sistema de seguridad social, terminó por convertirse en una de las causas de la actual crisis, aspecto que debe ser valorado para la adopción de medidas que pretendan dar solución al problema vigente.

### **C) El surgimiento de las nuevas relaciones de trabajo**

Con el surgimiento de la cuarta revolución industrial, los cambios y tendencias que afectan el mundo del trabajo se caracterizan por la automatización de las actividades laborales y el consecuente desplazamiento de trabajadores gracias a la robotización e inteligencias artificiales.

Es en este contexto que, por ejemplo, el Parlamento Europeo en el año 2017 aprobó una Resolución relativa a normas de Derecho Civil en la robótica, la cual incluyó entre otras algunas normas reguladoras sobre los daños que podrían ocasionar los robots y las nuevas máquinas inteligentes, creando para ello incluso una Comisión (Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica) que se encargaría de analizar el impacto de la robotización en el enfoque jurídico, considerando el ámbito laboral.

Dicha Resolución, como lo indica Gómez (2018) consideró que ahora que la humanidad se encuentra a las puertas de una era en la que robots, bots, androides y otras formas de inteligencia artificial cada vez más sofisticadas parecen

dispuestas a desencadenar una nueva revolución industrial que probablemente afecte a todos los estratos de la sociedad, por lo que resulta de especial interés que el legislador pondere las consecuencias jurídicas y éticas, sin obstaculizar con ello la innovación, planteando de esta forma si el desarrollo de estas máquinas inteligentes debería comportar la contribución a través de cotizaciones a la Seguridad Social (p.158)

Es en este contexto, que queda en evidencia un problema que, si bien ha sido identificado, no ha sido cuestionado ni analizado con firmeza en nuestra doctrina, lo que hace necesario pensar en soluciones que permitan la sostenibilidad del sistema una vez que las máquinas lleguen a tomar los puestos de trabajo vigentes o futuros y no exista un volumen de trabajadores suficiente que permitan contener el sistema actual.

Sobre ello, autores como Ford citado en Gómez (2018) “defiende la necesidad de costear una renta básica con el objeto de hacer frente a las desigualdades sociales derivadas de la revolución robótica, lo que permitiría un ingreso periódico de subsistencia a los ciudadanos” (p.162).

332

En esa misma línea autores como Mercader (2017) y Gómez (2018) sostienen que los robots que desplacen a los trabajadores, deben cotizar a la seguridad social, ya sea a través de una renta básica pagada por las empresas de acuerdo a la cantidad de robots que se encuentren operando, así como a través de la aplicación de dividendos.

Incluso el segundo de los autores citados precisa que las empresas deberían estar obligadas a comunicar: El número de “robots inteligentes” que utilizan, los ahorros realizados en cotizaciones a la seguridad social gracias a la utilización de la robótica en lugar del personal humano y una evaluación de la cuantía y la proporción de los ingresos de la empresa procedentes de la utilización de la robótica y la inteligencia artificial con el objeto de determinar los montos a cotizar a la seguridad social.

Así pues, queda claro que a nivel global y por tanto en nuestro país, las nuevas formas de empleo estarían representando a futuro una de las causas de la crisis en seguridad social, y es que con menos trabajadores y más máquinas, el sistema debería cambiar su enfoque de sostenibilidad, dependiendo ahora de una cotización sobre las nuevas tecnologías y no sobre los trabajadores dependientes.

## **D) La jubilación anticipada**

Dentro del marco legal del Sistema Privado de Pensiones existente en nuestro país, se contempló el supuesto de la jubilación anticipada en mérito a la existencia de: i) Fondos sobrantes y suficientes, ii) Labores de riesgo, iii) Desempleo y iv) Al derecho adquirido en el Sistema Nacional de Pensiones.

Así pues, el REJA representó un mecanismo transitorio que permitió acceder a una jubilación antes de tiempo, contando para ello con ciertos requisitos para su acceso que a partir del 2016 hicieron más fácil su aplicación.

En atención a ello, como bien lo evidenció la SBS en su boletín semanal N° 2 de enero 2019, a partir del 2016 la jubilación a los 65 años se redujo progresivamente, aumentando aceleradamente la jubilación por el REJA, convirtiéndose el SPP ya no en un sistema de jubilación, sino que, en cambio, en un sistema de ahorro forzoso para la mediana edad.

De la propia información brindada en el documento citado, se aprecia que hasta el año 2015 la edad de jubilación promedio en Perú en el SPP era de 65 años, sin embargo, a partir del 2016 dicha edad se fue reduciendo hasta llegar a los 59 años en el año 2018.

Por lo que queda en evidencia que considerando las características propias del sistema de seguridad social, el sistema posee cada vez más personas accediendo a una pensión de jubilación y menos trabajadores en el campo laboral que permitan dinamizar la economía y en cierta medida la sostenibilidad del sistema, razón por la cual las políticas públicas a adoptar no deben ir en la dirección de reducir la edad de jubilación, sino que en cambio en mantener o incluso aumentar en algunos casos la misma, ello con el objeto de reducir los niveles de contingencia que trae este punto a la crisis de seguridad social que conocemos.

## **E) La libre disponibilidad de los fondos de pensiones de las AFP**

Mediante las Leyes N° 30425 y N°30478, y de forma contraria al principio de sostenibilidad, se estableció la posibilidad de que los afiliados a las AFP a partir de los 65 años pudieran solicitar una pensión en cualquier modalidad ofrecida por el SPP o la entrega de hasta el 95.5% de su Cuenta Individual de Capitalización (CIC) en las armadas que considerará necesarias, así como que

el afiliado de cualquier edad pueda retirar hasta el 25% del fondo acumulado en su CIC para la cuota inicial de la primera vivienda.

Bajo este entendido, las disposiciones legales de referencia conllevaron a que los aportes que tenían como intención sufragar la vejez, se conviertan en simples fondos de ahorro que, con su disposición, desnaturalizan la función para la que fueron creados.

Como lo indica Gonzales (2019) la habilitación de disponer los fondos pensionarios de las AFP, conforme al contenido de las normas antes expuestas, vulnera el derecho fundamental a la pensión en cuanto a su contenido esencial pues permite que el afiliado ejecute una acción – solicitar la entrega del fondo acumulado-cuya consecuencia directa es expulsarlo del régimen previsional y por tanto impedirle el acceso a una pensión (p. 193)

En esa misma línea y al margen que lo dispuesto contraviene lo dispuesto en el artículo 12 de la Constitución Política del Perú respecto a la intangibilidad de los fondos previsionales, es de indicar que estas disposiciones a la larga traerá consigo contingencias sobre aquellos aportantes que luego del retiro no podrán gozar de una pensión cuando llegue el momento.

334

En efecto, el Reporte de Estabilidad Financiera de noviembre 2020 efectuado por el BCR (2020) preciso que, hasta agosto de 2020, un conjunto de 325 181 afiliados optó por retiro del 95,5% de la CIC por un monto total de S/ 28 610 millones (retiro promedio de S/ 87 982 soles), principalmente bajo el Régimen Especial de Jubilación Anticipada (REJA).

Lo que evidencia una gran cantidad de aportantes que en los años próximos no gozarán de una pensión, siendo estos hechos parte de las causas de la crisis de pensiones vigente.

Cabe resaltar que estos hechos, lejos de haber sido enmendados en los últimos años, han ido acrecentando la crisis y es que desde la pandemia de la COVID-19 se han autorizado hasta seis retiros de fondos de pensiones, hecho que en los próximos años podrán ser el motivo que origine el colapso del sistema de seguridad social que conocemos.

## F) La demografía y el envejecimiento poblacional

Finalmente, y al margen de los puntos antes expuestos, nos parece importante resaltar que tal vez una de las principales causas que originarán una crisis en la seguridad social es el aumento del envejecimiento poblacional en nuestro país.

Conforme lo expresa Torres (2020) la población en Perú si bien se ha casi duplicado, también ha envejecido y es que, tan solo partiendo del análisis del porcentaje de personas mayores de dieciocho años, a la fecha el 71% de personas cumple con esa condición.

Así, precisa que el cambio en la estructura etaria tiene dos explicaciones: i) La reducción de la tasa de fertilidad que disminuyó de 5 hijos por mujer en 1980 a 2.2 en el año 2020, y ii) La mejora en la alimentación y salud pública lo que permitió el aumento en la esperanza de vida de 62 años en 1980 a 77 años en el 2019 (p.64).

Considerando ello, es posible apreciar que el crecimiento demográfico se ha reducido por lo que la población joven cada vez es menor y la población de adultos mayores va en aumento como consecuencia de la mortalidad y fecundidad. De esta manera, las personas que a la fecha se encuentran aportando a la seguridad social, no encontrarán en el futuro, un volumen de población que se encuentre realizando actividades laborales de forma activa para sostener o financiar el sistema de seguridad social.

Ello, claramente se agrava si consideramos que el crecimiento económico en nuestro país viene enfrentando una serie de crisis que podrán afectar su normal desenvolvimiento, por lo que se hace necesario tomar nota de estos hechos para intentar revertir el posible colapso del sistema a futuro.

Nuestro país, si bien viene aprovechando lo que en términos de Torres (2020) es considerado como “bono demográfico” (p.65), es decir, que se aproveche que el grueso de nuestra población se encuentra en edad de trabajar, al contar con una tasa de desempleo de tan solo 4%, no esta considerando que ello es momentáneo y que en los años venideros serán más los adultos mayores a los que deberá otorgarse una pensión.

Asimismo, no se está considerando que como lo indicamos en párrafos precedentes, tan solo el 23.9% de personas aporta a la seguridad social, hecho

que hace necesario que las medidas a adoptar garanticen la sostenibilidad del sistema a futuro.

Considerando los puntos antes expuestos ha quedado en evidencia que nuestro sistema de pensiones es cada vez más frágil, siendo posible afirmar la existencia de una crisis motivada por diversos factores.

En ese sentido, nuestro Estado se encuentra en la obligación de adoptar decisiones que permitan frenar o por lo menos garantizar la sostenibilidad y evitar el colapso del sistema hasta una reforma integral de la seguridad social. Pero entonces ¿Qué medidas podemos implementar?

### **III. LA CONTRATACIÓN DE ADULTOS MAYORES COMO SOLUCIÓN A LA CRISIS**

#### **1. Situación de la población adulta mayor en el ámbito laboral**

Como lo precisamos en los párrafos precedentes, nuestra demografía hace cada vez más importante que tomemos medidas con la finalidad de garantizar una adecuada sostenibilidad del sistema de seguridad social, considerando que cada vez son más las personas próximas a ser consideradas como personas adultas mayores (que para efectos del presente trabajo son personas mayores de 60 años conforme al criterio adoptado por la Naciones Unidas) y menos las personas “jóvenes” que aportan al sistema.

En efecto y lejos de lo que algunos piensan, la proporción de las personas adultas mayores en nuestro país, conforme a lo indicado por el INEI (2022) ha aumentado a 13,3% en el año 2022, corroborándose que el 26% del total de hogares en Perú tiene como jefe/a de hogar a un/a adulto/a mayor.

Considerando lo antes expuesto y siendo que al menos 1 de cada 4 familias en nuestro país depende de un adulto mayor, se identificó que tan solo el 32.9% de adultos mayores tienen un sistema de pensión, no contando la población restante con un sistema de pensión. Asimismo, se evidenció que el 57.9% de la población adulta mayor se encuentra dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), quedando tan solo un 43.5% en la NO PEA.

Siendo esto así entonces, es posible apreciar que casi la mitad de adultos mayores se encuentran en la condición de disponibles para la producción de bienes y servicios, por lo que es necesario que se adopten medidas para promover su participación en el mercado laboral, aprovechando de esta forma no solo su fuerza de trabajo y experiencia, sino que, además, promoviendo una solución al problema de seguridad social que resaltamos en páginas precedentes.

## 2. La contratación de adultos mayores y el principio de igualdad

La igualdad desde una perspectiva constitucional tiene una doble dimensión, en primer lugar, constituye un valor jurídico, un principio rector de la actuación y la organización del Estado y de todo el ordenamiento jurídico, y por otro lado, es concebido como un derecho que confiere a las personas el derecho de recibir el mismo trato y las mismas oportunidades quedando prohibidas las diferencias arbitrarias y los privilegios que excluyen a determinadas personas sobre otras (Defensoría del Pueblo, 2007, pp. 32-33)

En el campo del derecho del trabajo, la igualdad representa un principio – derecho destinado a garantizar un trato digno, con respeto y consideración en el ámbito laboral.

Si bien la Constitución Política del Perú reconoce de forma general en su artículo 2.2 el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y la no discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole, el mismo cuerpo normativo en su artículo 26.1 establece como uno de los “principios” de la relación laboral “la igualdad de oportunidades sin discriminación”.

Como lo refiere Blancas (2016) es importante distinguir entre lo que significa el derecho a la igualdad – igualdad ante la ley contenido en el artículo 2.2 de la Constitución, y la igualdad de oportunidades contenido en el artículo 26.1 de la Constitución – de la interdicción de la discriminación, pues la primera se encuentra referida a la prohibición de los tratamientos desiguales carentes de justificación, que se manifiesten en el contenido de la ley o en la aplicación de esta, y la segunda de la existencia en la sociedad de grupos o colectivos de personas sistemáticamente marginados respecto de aquellos que gozan o pueden gozar de plenitud de posiciones de ventaja, por lo que el mandato de no discriminación

exige que no se excluya o impida a los miembros de estos grupos gozar de las mismas oportunidades para avanzar hacia una noción de igualdad (pp.134-135).

De esta manera, debemos señalar que cuando hablamos de casos en los que este principio – derecho puede verse afectado, encontramos aquellas situaciones vinculadas a la contratación laboral de personas adultas mayores, pues en estos casos, nos encontramos frente a un grupo demográfico que siempre ha experimentado dificultades para ser parte del mercado laboral en atención a las particulares atenciones que merecen y los propios prejuicios generados en nuestra sociedad. Es bien sabido, que muchas empresas más allá de valorar la experiencia temen que los adultos mayores tarden más en adaptarse, realizar sus tareas y adecuarse a las nuevas formas de trabajo, estereotipos que solo terminan por hacer que sea cada vez sea más difícil encontrar un adulto mayor ejecutando actividades laborales.

Sin embargo, debemos tener presente que estos actos atentan directamente contra una serie de derechos de *ius cogens* reconocidos a nivel internacional, y es que tal y como lo precisa el artículo 18 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores ratificada por nuestro país, las personas mayores tienen derecho al trato digno y decente, así como a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad, por lo que es deber del Estado promover políticas laborales que garanticen mínimamente una adecuada protección, ello partiendo justamente del derecho a la igualdad.

Bajo este entendido, nos parece importante rescatar que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC reconoció que la noción del derecho de igualdad comporta “dos planos convergentes”: El ser tratado igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes, y por ende a obtener un trato igual y evitar los privilegios y desigualdades arbitrarias, es decir la igualdad ante la ley y la igualdad en oportunidades de trato.

Atendiendo a lo antes expuesto, la igualdad ante la ley debe ser entendida como un precepto que excluye que puedan dictarse normas diferentes más favorables a una persona sin que ello se base en una norma general sostenida en la naturaleza de las cosas, es decir a que existan normas especiales que no se justifiquen en razones objetivas.

De esta forma el derecho a la igualdad se configura como una “técnica de control” dirigida a constatar la razonabilidad de las diferencias que introduzca el legislador o los órganos de aplicación de las normas (Fernández López, 1992, p.170).

Consecuentemente la igualdad ante la ley proscribe que se establezcan diferencias de trato entre las personas por sus condiciones particulares.

Sin embargo, no debe perderse de vista que mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC se consideró que el principio a la igualdad es “(...) una expresión de demanda al Estado para que proceda a remover los obstáculos políticos, sociales, económicos o culturales que restringen de hecho la igualdad ante los hombres” (Número 3.1.), por lo que la noción de igualdad en este punto también garantizaría la adopción de medidas positivas para revertir situaciones de hecho que atentan contra el principio de igualdad. En efecto es de recordar que mediante la sentencia recaída en el Expediente N° 001-2003-AI/TC el Tribunal Constitucional señaló que: “el principio de igualdad en el Estado Constitucional exige del legislador una vinculación negativa o abstencionista y otra positiva o interventora”, por lo que si bien estaría proscrito que se establezcan diferencias legislativas entre personas, existe la posibilidad de adoptar medidas diferenciadoras que permitan revertir las condiciones de desigualdad, por lo que sería legítimo establecer diferencias de trato.

Por otro lado, debemos referir que la igualdad en oportunidades de trato se encuentra referido a que el trabajador sea tratado igual que otros trabajadores.

En efecto, este principio supone un límite fundamenta a la autonomía empresarial y consiste en la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate (Rodríguez-Piñero, 1979, pp. 402-403).

En este sentido y atendiendo a lo antes expuesto, es posible apreciar que en atención a las dificultades que presenta la contratación de adultos mayores, el principio de igualdad permitiría la adopción de medidas para fomentar su contratación, y es que de cara al derecho en referencia, es posible adoptar lo que se denominan “acciones positivas” para conferir un trato diferenciado y más favorable a grupos o sectores que se encuentren en un estado de subordinación o

marginación para otorgarles mayores oportunidades de acceso, más aún cuando el propio artículo 103 de la Constitución Política del Perú, señala que: “*Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencia de personas*”.

Cabe resaltar en este punto entonces que la adopción de políticas positivas que permitan la contratación de adultos mayores, permitiría no solo el ejercicio del principio de igualdad que permitan reinsertar a este sector poblacional en el mercado laboral, sino que además la sostenibilidad del sistema de pensiones y el respeto de su dignidad.

### **3. La contratación de adultos mayores como solución a la crisis de seguridad social**

Considerando lo desarrollado en las páginas precedentes, es posible apreciar que: i) El sistema de seguridad social en pensiones vigente se encuentra próximo a un inminente colapso por diversos factores que inciden en la pérdida de su sostenibilidad, y ii) En mérito al derecho de igualdad reconocido en nuestra Constitución y aplicable en las relaciones de trabajo, es posible la adopción de medidas positivas para promover la contratación de adultos mayores.

En este sentido y atendiendo a la urgente necesidad de contar con soluciones para enfrentar la crisis de seguridad social de pensiones vigente, consideramos importante que el legislador adopte medidas que promuevan e incentiven a las empresas y entidades públicas a la contratación de adultos mayores.

Ello es así, pues como hemos podido analizar la crisis de pensiones vigente deriva no solo de una serie de elementos externos difíciles de controlar como la revolución 4.0 o las medidas populistas que en su aplicación ya generaron un daño irreversible al sistema, sino que además de una falta de trabajo efectivo por parte de una población adulta cada vez mayor.

Por lo tanto, y como ha quedado demostrado, parte del actual problema en el sistema de seguridad social es que contamos con menos trabajadores jóvenes que puedan aportar para el sostenimiento del sistema, además de contar con una baja tasa de trabajadores formales que permitan que el mismo pueda ser rentable a futuro. Sin embargo, con la adopción de medidas que se sostengan

en la promoción e incentivos a favor de la contratación de adultos mayores al mercado laboral formal, se habilita la posibilidad de dar solución o por lo menos contener la crisis vigente.

Si bien esta solución parece suficiente, lo cierto es que previamente deben superarse algunos de los problemas que representa este planteamiento, tales como las desventajas que trae consigo la contratación de este tipo de trabajadores, y es que tal y como lo refieren algunos, dicha contratación puede ser desventajosa para la actividad empresarial.

De acuerdo a Ardon (2017) señala que entre las desventajas percibidas en la contratación de adultos mayores encontramos los problemas de salud mental, los problemas de adaptabilidad para con la tecnología, la falta de energía, el deterioro en las capacidades físicas y retención, así como las potenciales ausencias laborales que traen consigo las enfermedades y chequeos médicos de este personal (p. 47).

Asimismo dicha autora citando al coordinador de académico de la Universidad del Pacífico, René Rivera, refiere que aunque no superando las ventajas de la contratación, existen algunos elementos que podrían considerarse como desventajas en la contratación de adultos mayores, tales como: i) El hecho que la tercera edad es poco proclive al cambio y prefiere ambientes más estructurados, ii) El hecho que existe un natural deterioro biológico que en determinadas funciones afectaría la eficiencia del adulto mayor en el trabajo, iii) La corta vida laboral que les queda a los adultos mayores no les permitiría una proyección de una carrera, y iv) La imposibilidad de cumplir con funciones donde el esfuerzo humano o fuerza sea una condición de acceso al trabajo (p.7).

Sin embargo, debemos tener presente que lejos de que dichos argumentos representan estereotipos que se encuentran vinculados a la discriminación estructural generada sobre dicho grupo de personas, lo cierto es que la contratación de dichos trabajadores no solo puede superar dichas “desventajas”, sino que además permite como ya lo habíamos planteado, superar la crisis de seguridad social vigente.

En efecto y citando nuevamente a Ardón (2017) dicha autora reconoce que, al margen de las desventajas, la contratación de adultos mayores incorpora también experiencia, estrategias de afrontamiento y resolución de conflictos,

conocimientos y habilidades adquiridas, valores, entre otros, que permiten una actividad empresarial eficiente (p. 46).

Por su lado, el propio René Rivera citado en la investigación referida, señala que entre las ventajas se encuentran: i) Un mejor servicio o calidad de atención al cliente, ya que el adulto mayor cuenta con más experiencia laboral además de la capacidad de distinguir entre las demandas de los usuarios y el cumplimiento en la calidad del producto o servicio ofrecido, ii) Una mayor estabilidad laboral, iii) Creatividad frente a la solución de problemas, iv) La existencia de personal más concentrado, y v) Una vinculación con el mundo real y la responsabilidad social empresarial (p.7)

Asimismo, es de resaltar que las “desventajas” referidas pueden ser fácilmente superadas con beneficios tales como deducciones de impuestos o beneficios tributarios a los empleadores que permitan una contratación que garantice una labor adecuada de los adultos mayores y que les permita gozar de capacitaciones adecuadas para su reinserción al campo laboral, a su vez de una adecuada protección y garantía para salvaguardar su salud ante los problemas médicos propios de la edad que no perjudiquen al empleador y que puedan ser asumidos, por ejemplo, por la propia seguridad social.

En este sentido, si bien se podría suponer que la contratación de adultos mayores no es más que una fantasía, lo cierto es que dichas contrataciones permiten dar respuesta a problemas vigentes como la crisis de seguridad social expuesta a lo largo del presente artículo.

Incluso, es de señalar que la propuesta formulada guarda relación con el actual sistema en tanto mantiene la posición de la laborización de la seguridad social, sin caer en el asistencialismo, no representando una medida que pueda contraponerse al manejo actual del sistema en pensiones, pues lo que se busca es brindar una solución factible sin recurrir a medidas drásticas como el aumento de las tasas de aportación el incremento de la edad jubilatoria o la contribución tripartita, las cuales necesariamente tienen que existir en una reforma integral del sistema.

Así, lo que busca la contratación de adultos mayores es dar solución a dos problemas que a su vez garantizan en alguna medida la protección de la dignidad humana de este sector de la población: i) La existencia de un vínculo laboral formal que permita que el trabajador pueda aportar a los fondos de la seguridad

social, alcanzando en algunos casos los aportes mínimos que necesitan para gozar de una pensión, y ii) La sostenibilidad del sistema al ser que el mismo no solo recibe un mayor número de aportes por extenderse el número de aportantes y años en los que estos cotizan, sino que además, por retrasar el goce de pensiones hasta el momento en que los adultos mayores contratados culminen los vínculos laborales producidos por los incentivos antes referidos, permitiendo con ello que el sistema pueda nivelarse hasta una modificación profunda del sistema, todo ello al amparo del derecho de igualdad que pretende garantizar el respeto y disfrute pleno de los derechos de la población adulta mayor.

#### IV. CONCLUSIONES

De esta manera, y luego de lo expuesto en el presente artículo podemos concluir lo siguiente:

1. En la actualidad hay una serie de factores que vienen poniendo en riesgo la sostenibilidad del sistema de seguridad social en pensiones en nuestro país. Atendiendo a ello, la adopción de medidas para garantizar su vigencia es una tarea urgente de las autoridades en pleno 2023.
2. La falta de oportunidades en el mercado laboral peruano a favor de personas adultas mayores, es un problema que a la fecha viene agudizando la crisis de seguridad social en pensiones. Atendiendo a ello y en aplicación al derecho de igualdad, es posible proponer acciones positivas con la finalidad de incentivar la contratación de personas adultas mayores y con ello asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones, a su vez de coadyuvar a la reinserción laboral y el respeto de la dignidad de dichas personas.
3. La contratación laboral de adultos mayores permite que este sector de la población pueda contar con un vínculo laboral formal que les permita aportar a los fondos de la seguridad social para cumplir con los aportes mínimos que les haga falta para gozar de una pensión. Asimismo, dicha medida busca retrasar la aplicación del sistema previsional durante la vigencia de los vínculos laborales promovidos por los incentivos, permitiendo de esta forma que los fondos de pensiones puedan nivelarse ante los factores que como hemos explicado, lo mantienen en una crisis a punto de estallar.

## REFERENCIAS

- Ardón J. (2017) *Ventajas y desventajas de la contratación de adultos mayores en puestos de atención al cliente según el criterio de un grupo de jefes y supervisores que laboran en áreas de trabajo afines*. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar] Repositorio Rafael Landívar. Recuperado de: [https://crailan-divarlibrary.primo.exlibrisgroup.com/discovery/search?vid=502URL\\_INST:502URL&tab=tesis](https://crailan-divarlibrary.primo.exlibrisgroup.com/discovery/search?vid=502URL_INST:502URL&tab=tesis)
- Banco Central de Reserva (2020) *Reporte de Estabilidad Financiera de noviembre 2020*. Recuperado el 27 de enero de 2023 de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Estabilidad-Financiera/2020/noviembre/ref-noviembre-2020-recuadro-3.pdf>
- Blancas, C. (2016) *Derechos fundamentales de la persona y la relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cuadros F. (2018, junio). “*Debemos incorporar nuevas locomotoras que contribuyan a la formalización laboral. en ese sentido es preciso fortalecer la inspección del trabajo que ha estado debilitada en el país*”. En: Revista Análisis Laboral N° 492, pp. 6-10.
- Defensoría del Pueblo (2007) *La discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes*. Recuperado el 27 de enero de 2023 de [https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/dd\\_002\\_07.pdf](https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/dd_002_07.pdf)
- Fernández M. (1992) *La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional*. En: Constitución y derecho del trabajo:1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), pp. 161-274.
- Gómez, M (2018) *Robótica, empleo y seguridad social*. En: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y derecho del empleo. Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT, pp. 139-170.
- Gonzales, C. (2019) *El dilema del sistema de pensiones peruano: Ampliar su baja cobertura y lograr su sostenibilidad*. En: El derecho del trabajo en la actualidad: Problemática y Prospectiva. Estudios en homenaje a la facultad de derecho PUCP en su centenario, pp. 173-204.
- Gonzales, C., Paitán, J. (2017) *El derecho a la seguridad social*. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Gonzales, C., Antola, M. (2015) *La derogación de la afiliación obligatoria de os trabajadores independientes a los sistemas de seguridad social en pensiones*. En: Laborem N° 15/2015, pp. 115 - 139.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) *Situación de la población adulta mayor Julio – Agosto – septiembre 2022 – Informe Técnica N° 04 diciembre 2022*. Recuperado el 27 de enero de 2023 de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf).
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional Julio – Agosto – septiembre 2022 – Informe Técnica N° 04 noviembre 2022*. Recuperado el 27 de enero de 2023 de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3852450/04%20Informe%20Tecnico%20Empleo%20Nacional%20Jul-Ago-Set%202022.pdf.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021) *Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007 – 2021*. Recuperado el 27 de enero de 2023 de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf)
- Mercader J. (2017) *La robotización y el futuro del trabajo*, En: Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, N. 27, pp. 13-24
- Rodríguez, M. (1979) *El principio de igualdad y las relaciones laborales*. En: Revista de política social, 121, pp. 381-414.
- Torres, A. (2020) *Elecciones y Decepciones: Historia de una democracia en construcción*. Lima. Fondo Editorial Planeta. .
- Organización Internacional del Trabajo (2020) *El futuro de las pensiones en el Perú: Un análisis a partir de la situación actual y las normas internacionales de trabajo*. Recuperado el 27 de enero de 2023 de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_741409.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_741409.pdf)
- Superintendencia de Banca y Seguros (2019) SBS Informa. Boletín Semanal N° 2 enero 2019. Recuperado el 27 de enero de 2023 de [https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/jer/BOLETIN-SEMANAL/2019/B\\_S\\_N\\_02\\_2019.pdf](https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/jer/BOLETIN-SEMANAL/2019/B_S_N_02_2019.pdf)