

Roberto Yupanqui: Todo sobre la jubilación

Con prácticamente todas las actividades económicas reactivadas y, considerando que, tras dos años de trabajo remoto, el retorno a las actividades presenciales avanza a pasos agigantados. Como es natural, es posible que muchos trabajadores puedan estar evaluando optar por la **jubilación**, ya sea por decisión personal o consejo familiar, prefiriendo poner fin a sus relaciones laborales subordinadas, para desarrollar otros proyectos independientes que les permitan conciliar mejor su espacio personal y familiar. En ese sentido, señalamos lo que indica la Ley de esta figura legal en el ámbito privado.

En principio, debemos señalar que la edad de jubilación es a los 65 años, es decir, a esta edad uno mismo puede decidir si desea jubilarse o no. Asimismo, la jubilación se torna en obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla 70 años, salvo pacto contrario; en estos casos el empleador puede optar por jubilar al trabajador.

Existe también una fórmula intermedia, según la cual la **jubilación** también se vuelve obligatoria cuando se trata de trabajadores que ya tienen derecho a una pensión y no han optado por jubilarse. En este caso, el empleador decide **jubilarlos**, obligándose a cubrir la diferencia entre lo que arrojaría la pensión del trabajador y el 80% de su última remuneración ordinaria, tomando en cuenta que dicho monto adicional no puede exceder del 100% de la pensión y admitiéndose el reajuste periódico de este pago adicional.

Es pertinente mencionar que la jubilación es un supuesto de extinción de la relación laboral, por lo que no debe ser entendida como un supuesto más procurarse ingresos. En ese sentido, la CCL sugiere revisar la Casación Laboral 2028-2015-ICA a través de la cual la Corte Suprema ha precisado que la **jubilación** es un motivo de causa justa para dar término al vínculo laboral, por lo que un trabajador al jubilarse, habilita legalmente a la empresa a extinguir el vínculo laboral de forma justificada.