

UNIVERSIDAD DE CHICLAYO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN TRIBUTACION Y GESTION FISCAL



TESIS

Para Optar el Grado de Magister con mención en Tributación y Gestión Fiscal

**ANÁLISIS LEGAL DE LOS REGIMENES DE PENSIONES: AFP -
ONP Y LOS BENEFICIOS A SUS AFILIADOS DE LA PROVINCIA
DE CHICLAYO – 2013.**

AUTOR:

CP. JULIO CESAR SANCHEZ VASQUEZ

ASESORA:

Mag. SOFIA TAMAYO PALACIOS

CHICLAYO – 2015

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**ANÁLISIS LEGAL DE LOS REGIMENES DE PENSIONES: AFP - ONP Y LOS
BENEFICIOS A SUS AFILIADOS DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO - 2013**

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Magíster con Mención en
Tributación y Gestión Fiscal

CPC. JULIO CESAR SANCHEZ VASQUEZ
AUTOR

Mag. SOFIA TAMAYO PALACIOS

ASESORA

Aprobado por el siguiente jurado:

DR. ALCIDES RODAS SANCHEZ
PRESIDENTE

DRA. NELLA IZQUIERDO MEGO
SECRETARIA

Mag. CESAR CHUMAN CABEZAS
VOCAL

DEDICATORIA

DEDICATORIA

A:

Dios, por haberme dado la vida y permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida.

Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a ser un profesional de éxito.

Mis padres, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me han permitido una ser una persona de bien.

Mi esposa, por su inmenso amor, comprensión, paciencia, por acompañarme en esta noble hazaña de mi vida.

Mis queridos hijos, quienes son la parte más importante de mi vida; con todo mi amor y cariño, por apoyarme a cristalizar esta gran meta, para convertirme en un profesional de gran valor para la sociedad.

JULIO CESAR

AGRADECIMIENTO

AGRADECIMIENTO

Deseo empezar por un agradecimiento especial a las personas que han hecho posible la realización de esta investigación. Del mismo modo a mi asesora de tesis, por su paciencia, dedicación y profesionalidad.

Un especial agradecimiento merecen los entrevistados por su plena disponibilidad, tiempo y dedicación.

En general, quisiera agradecer también a familiares, amigos, personas del mundo académico y laboral quienes, cada uno a su manera, han contribuido a que este esfuerzo se materialice en una investigación que pretende ser una aportación para los afiliados.

JULIO CESAR

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que se presenta ha sido elaborado teniendo en cuenta la situación actual respecto a los beneficios según la legislatura de los sistemas de pensiones Nacional y Privado, representado por las ONP y AFP, lo cual conllevó al problema de investigación ¿Cuáles son los beneficios que brinda la ley de AFP y ONP a los afiliados de la provincia de Chiclayo - 2013?

Asimismo, la hipótesis fue planteada de la siguiente manera: Existe un marco legalmente diferenciador de los beneficios que brinda la ley de AFP y ONP a los afiliados de la provincia de Chiclayo – 2013; por ello se planteó el siguiente objetivo general de determinar según el análisis legal del régimen de AFP - ONP y los beneficios a los afiliados de la provincia de Chiclayo; además de los objetivos específicos con el propósito de identificar los beneficios que brinda la ley de AFP a los afiliados, establecer los beneficios que brinda la ley de ONP a los afiliados y describir analíticamente el Análisis legal de la ley de AFP y ONP para describir los beneficios que brinda a los afiliados de a Ciudad de Chiclayo - 2013.

Al final las más importantes conclusiones señalan que existe una relativa diferencia respecto a los beneficios que brinda La AFP a los afiliados, no obstante lo rígido de los apartados de afiliación viene generando un éxodo de muchos de los afiliados, pero dicha transición al sistema nacional se ve trabada por un conjunto de premisas contractuales, lo que ha hecho que muchos profesionales y/o trabajadores dependientes por encima de los beneficios que ofertan busquen su desafiliación, además que siendo un sistema nacional, la ONP brinda beneficios básicos pero relativamente limitados en algunos aspectos en referencia con lo que brinda la AFP, sin embargo los afiliados perciben una mayor seguridad y garantía de sus aportes. Y que dentro de los beneficios comparados que legalmente se dan entre AFP y ONP se tiene que las AFP tienen implementados planes de permanencia, por el cual al afiliado le devuelven parte de la comisión que paga sobre la base de un determinado período de permanencia en estas. Mientras que la ONP tiene como

característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas - sobre contribuciones no definidas.

Por lo tanto, todos estos aspectos mencionados concisamente, se exponen de manera organizada en los siguientes capítulos en que se estructuró la investigación:

CAPÍTULO I, Problema de investigación, en el que se expone el planteamiento del problema, en un contexto y espacio determinado, la formulación del mismo, justificación de la investigación; así como su limitaciones, antecedentes y objetivos (general y específicos).

CAPITULO II, El Marco teórico científico, referido a los fundamentos teóricos de la investigación mediante la presentación de las teorías y el marco conceptual que sustenta a las variables de estudio.

CAPITULO III, En el Marco metodológico de la investigación, se presenta la hipótesis y sus la definición conceptual y operacional de las variables, el tipo de estudio y diseño correspondiente, la población y muestra participante; así como los métodos, técnicas e instrumentos de investigación y métodos de análisis de datos que se emplearon en la misma.

CAPITULO IV, Los Resultados de la investigación, donde se expone la descripción y discusión de resultados que justifican los logros obtenidos en la investigación que dieron cumplimiento a los objetivos de la misma y contrastación de la hipótesis asumida, a partir de la recolección de datos realizada.

De otro lado se exponen las conclusiones y recomendaciones asumidas y admitidas respectivamente en la investigación. Así también se presentan las referencias bibliográficas consultadas y utilizadas, además de los anexos elaborados y obtenidos en el trabajo investigativo.

EL AUTOR

RESUMEN

RESUMEN

El trabajo de investigación ha sido realizada con el fin de determinar según el Análisis legal de los regímenes de pensiones AFP - ONP y los beneficios a los afiliados de la provincia de Chiclayo -2013, lo cual permitió establecer la relevancia del marco legal respecto a los beneficios que brindan los sistemas de pensiones en el país, quedando el problema de investigación formulado a través de la siguiente interrogante Cuáles son los beneficios que brinda la ley de AFP y ONP a los afiliados de la provincia de Chiclayo -2013?.

Ante dicho problema se plantearon objetivos específicos como identificar los beneficios que brinda la ley de AFP a los afiliados, establecer los beneficios que brinda la ley de ONP a los afiliados y describir analíticamente el marco legal de la ley de AFP y ONP para describir los beneficios que brinda a los afiliados.

La hipótesis de investigación asumía que Existe un marco legalmente diferenciador de los beneficios que brinda la ley de AFP y ONP a los afiliados de la provincia de Chiclayo, para la recolección de datos se recurrió al uso del cuestionario y análisis documental. La investigación se fundamentó en las teorías siguientes: moderna del portafolio, del ciclo de vida, moderna del pensamiento financiero y la teoría de la prospección.

Luego de haber analizado los procesos del área de facturación, aplicado el cuestionario, se concluyó que dentro de los beneficios comparados que legalmente se dan entre AFP y ONP se tiene que las AFP tienen planes implementados de permanencia, por el cual al afiliado le devuelven parte de la comisión que paga sobre la base de un determinado período de permanencia en estas. Mientras que la ONP tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas - sobre contribuciones no definidas.

INDICE DE CONTENIDOS

***ANÁLISIS LEGAL DE LOS REGIMENES DE PENSIONES: AFP - ONP Y LOS
BENEFICIOS A SUS AFILIADOS DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO - 2013***

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	7
INTRODUCCIÓN	8
RESUMEN	9
ÍNDICE	14

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	19
1.1.1. Descripción de la Realidad Problemática	19
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	22
1.3.1. Problema General	22
1.3.2. Problemas Específicos	22
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
1.5.1. Objetivo General	23
1.5.2. Objetivo Específicos	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO – CIENTÍFICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	25
2.2. BASES TEÓRICAS - CIENTÍFICA	31
2.2.1. TEORÍAS	31
2.2.1.1. Teoría Moderna del Portafolio	31
2.2.1.2. Teoría del Ciclo de Vida	33
2.2.1.3. Teoría Moderna del Pensamiento Financiero	35
2.2.2. ASOCIACIÓN DE FONDO DE PENSIONES (A.F.P)	36

2.2.2.1.	El Sistema Privado de Pensiones:	36
2.2.2.2.	Asociación de Fondo de Pensiones (AFP)	36
2.2.2.3.	La Afiliación a una AFP	38
2.2.2.4.	Servicio que brinda una AFP	40
2.2.2.5.	Multifondos y cotizaciones de una AFP	40
2.2.2.6.	Tipos de Fondo de la AFP	41
2.2.2.7.	Prestaciones	42
2.2.2.8.	Afiliados, Cultura y Cobertura	43
2.2.2.9.	Elementos esenciales de la AFP	43
2.2.2.10.	Aportes al SPP en una AFP	45
2.2.2.11.	El traspaso de una AFP a otra	46
2.2.2.12.	Planes de permanencia en el SPP	47
2.2.2.13.	El bono de reconocimiento	47
2.2.2.14.	Las inversiones en el SPP	49
2.2.2.15.	Beneficios que brinda el SPP: Jubilación, Invalidez y Sobrevivencia	50
2.2.2.16.	Regímenes de jubilación	56
2.2.3.	OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL (ONP)	59
2.2.3.1.	El Sistema Nacional de Pensiones:	59
2.2.3.2.	La Oficina de Normalización Previsional (ONP)	59
2.2.3.3.	Los recursos para el pago de pensiones de la ONP	60
2.2.3.4.	Características de la ONP	61
2.2.3.5.	Requisitos para tener derecho a la pensión mínima	61
2.2.3.6.	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)	62
2.2.3.7.	Funciones que cumple la ONP respecto al SCTR	62
2.2.3.8.	Los Derechos Habientes en la ONP	63
2.2.3.9.	Funciones de la ONP respecto al Marco Legal	63
2.2.3.10.	Aseguración de la Pensión	66
2.2.3.11.	Diferencias entre una AFP y la ONP	67
2.2.3.12.	Diferencia de los aportes de una AFP y una ONP	67
2.2.3.13.	Cambios de una AFP a una ONP	68
2.2.3.14.	Desafiliación de una AFP y de la ONP	68

2.2.4. ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS SEGÚN LA LEY DE AFP Y ONP	70
2.2.4.1. Esquema previsional peruano	71
2.2.4.2. Los hechos cumplidos.-	72
2.2.4.3. Legislación del Sistema Público de Pensiones	74
2.2.4.4. Cambios recientes en el Sistema Público de Pensiones	84
2.2.4.5. Legislación del Sistema privado de pensiones	90
2.2.4.6. Cambios en el SPP	102
2.3. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	106
2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	106
2.5. DEFINICIÓN DE VARIABLES	107
2.5.1. Definición conceptual	107
2.5.2. Definición operacional	108

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	110
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	110
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	110
3.3.1. Población	110
3.3.2. Muestra	111
3.4. MATERIALES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	111
3.4.1. Materiales	111
3.4.2. Técnicas	111
3.4.3. Instrumentos	112
3.5. MÉTODO Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	113

3.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS	113
--	-----

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	115
4.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DOCUMENTAL.	131
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO APLICADO:	147

CONCLUSIONES	153
--------------	-----

RECOMENDACIONES	156
-----------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	159
----------------------------	-----

ANEXOS	
--------	--

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.1.1. Descripción de la realidad problemática

El ser humano en su calidad de ente social asume en el trabajo su mayor oportunidad de desarrollo personal en su vida en sociedad. Al cumplir con su misión de vida, éste ha ido acumulando una serie de aportes económicos ya sea como trabajador independiente o dependiente de alguna empresa o compañía; por lo que el estado o instituciones de fondos de pensiones, retribuirán un saldo económico a merced de sus aportes hechos en su época de trabajador.

A nivel mundial existen una serie de instituciones privadas y nacionales que son recaudadoras de los aportes de trabajadores de distintos sectores como salud, educación, transporte, fuerzas armadas, etc.

No obstante los beneficios que brindan a los afiliados a estos sistemas, en los últimos tiempos, el marco legal que los respalda ha ido generando vacíos y artificios desamparando en distintos aspectos a los trabajadores, ya sea por requisitos inéditos, reformas legales o desajustes en sus aportes.

En Estados Unidos el Sistema de pensiones nacional, según el informe de Dreyfuss (2011), ha pasado por múltiples reformas, no obstante los beneficios de los afiliados es la razón de ser de dicho sistema. Si bien existe un 6% de instituciones privadas que brindan el mismo servicio, la mayoría de afiliados que son ex combatientes y trabajadores de empresas industriales y exportadoras, pertenecen al sistema nacional. En el mismo informe se agrega que uno de los puntos débiles de dicho sistema lo constituye el descuento hecho a los afiliados que supera el 10% de su pensión recibida.

En Japón existe el Fondo de pensiones y aportes nacionales en base a los aportes hechos por ex trabajadores de fábricas, ex militares y profesionales contemporáneos (educación formal, salud, ingeniería, etc.), siendo un obstáculo la libre desafiliación de una institución a otra, ya que a decir del informe de Fujusawa (2011), el gobierno japonés impone impuesto por desafiliación al sistema nacional.

A nivel de Latinoamérica, la Organización Internacional del Trabajo – O.I.T. (2010) presentó un estudio de índices de países y regímenes de pensiones por jubilación, señalando que el problema principal en este aspecto es la perspectiva legal que ampara a cada sistema en los distintos países, ya que para muchos ministerios de economía, estos aportes significan un fondo nacional para los gastos del gobierno, manejando las leyes según su conveniencia.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Efectuar permanentemente autocontrol; evaluar y controlar el propio trabajo y en el evento en que se detecten desviaciones, informar a los niveles jerárquicos adecuados y aplicar los correctivos necesarios, es un imperativo en las empresas de distintos rubros, para evitar fraudes o desfalcos internos.

En el estudio de las decisiones de inversión algunos autores han encontrado que no todos los individuos se comportan igual, algunos logran tomar decisiones óptimas y otros no. Campbell (2006) encuentra que las personas que no invierten de forma efectiva son aquellos que son pobres y tienen bajos niveles de educación.

Lo anterior es definido por Castañeda y Rudolph (2011) como un bajo conocimiento financiero, que debe ser tenido en cuenta en el diseño de los sistemas pensionales y por lo tanto es un argumento para la existencia de generar una buena estrategia default, pues es en la que quedan los individuos cuando no eligen fondo. Otros de los autores que han encontrado evidencia del anterior argumento, quienes a través del

seguimiento que se le hace a los programas de educación financiera, resaltan la desventaja en la que se encuentran las personas de bajos recursos.

Entre otros estudios se destacan los estudios de Morán y Troncoso. (2009), Ortiz. y López. (2009) quienes usando como marco la teoría económica neoclásica, como la de diversificación de portafolio de Markovitz y teoría del ciclo de vida de Franco Modigliani, encuentran que los individuos van a mejorar su bienestar con este tipo de sistemas.

En Uruguay, Tapia y Yermo (2007) haciendo una revisión de literatura teórica y empírica sobre el comportamiento de los individuos al tomar decisiones de inversión y recomiendan algunos puntos para ser tenidos en cuenta en el momento de diseñar sistemas pensionales de ahorro privado. Entre estos, destacan la necesidad de ofrecer pocas opciones de inversión para evitar que los individuos se confundan y decidan tomar la opción default con la cual no necesariamente están maximizando su utilidad. De aquí, también se deriva la importancia que tiene en el diseño de la opción default, Además resalta el sesgo que aparece en los afiliados en definir la asignación de portafolios con respecto a su rendimiento más reciente.

En el Perú, según el Informe de la Superintendencia de Banca y seguros (2012), la normativa no obliga a las AFP a difundir información relevante sobre el SPP en los medios disponibles para los afiliados. Palomino (2012), director del Instituto Peruano de Economía (IPE) asume que en el estado de cuenta se informa al afiliado sobre el desempeño de las inversiones de su AFP y las comisiones del mercado, pero no acerca de la rentabilidad neta de las comisiones histórica y proyectada, y la pensión proyectada en cada AFP, entre otras variables relevantes para la toma de decisiones.

Según Kuczynski (2012), en el Perú la normativa no obliga a las AFP a presentar sustento de las inversiones realizadas en empresas vinculadas. Tampoco se dispone de un reglamento con criterios precisos para la elección de directores en las empresas en las cuales se invierten los fondos.

En la provincia de Chiclayo existe un gran número de AFP que compiten con la ONP, captando afiliados con sus distintas estrategias marketing, siendo las primeras en mencionar las que viene tomando la delantera entre ambos sistemas de pensiones.

Sin embargo debido a las premisas que condicionan o limitan a los afiliados en muchos aspectos, ha generado un traspaso de las AFP a las ONP.

En ese sentido, en la investigación realizada se aborda dicha problemática vista desde una perspectiva analítica de los beneficios que según la ley que ampara a la AFP y ONP, brindados a los afiliados.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS QUE BRINDA LA LEY DE AFP Y ONP A LOS AFILIADOS DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO - 2013?

1.3.2. Problemas Específicos.

- ¿Cuál es la diferencia desde el marco legal respecto a los beneficios que brinda la ONP y AFP a los afiliados?
- ¿Desde una perspectiva de la ley existe inequidad en el Sistema Nacional de Pensiones?

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Después de largos años de trabajo es justo recibir una retribución digna que nos permita mantener y asegurar nuestra calidad de vida. Por eso, la ONP o las AFP compiten por ofrecer la máxima seguridad y rentabilidad para los fondos, dando beneficios complementarios como seguro de invalidez y sobrevivencia y cobertura de salud.

La investigación realizada resulta relevante científicamente por tienen como propósito realizar un análisis del marco legal que ampara a la AFP y ONP y su redundancia en los beneficios que ambas instituciones ofrecen a los afiliados.

En el aspecto social, la investigación resultó pertinente debido a que aborda variables que implican elementos indispensables para la vida económica del país y de los ciudadanos.

Técnicamente la investigación resultó importante, ya que presentó descriptivamente un comparativo de los beneficios en cuestión de rentas, jubilación y aportes que brindan tanto la AFP como ONP a los afiliados en función de sus aportes por el tiempo de servicio y modalidad de afiliación generada.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Determinar según el análisis del Marco legal del régimen de AFP - ONP y los beneficios a los afiliados de la provincia de Chiclayo -2013.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar los beneficios que brinda la ley de AFP a los afiliados.
- Establecer los beneficios que brinda la ley de ONP a los afiliados.
- Describir analíticamente el marco legal de la ley de AFP y ONP para describir los beneficios que brinda a los afiliados.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO - CIENTÍFICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

- ❖ En la investigación de Arenas de Mesa. (2011) denominada Brecha entre afiliados y cotizantes – España, concluye que una importante brecha se ha abierto entre afiliados (6.1 millones) y cotizantes (3.2 millones). En un sistema de capitalización individual, entre otras variables, tanto la densidad (el período de aportes) como el monto de las imposiciones efectuadas repercuten en la acumulación de fondos por parte de los cotizantes. La evidencia indica que tras casi 20 años de funcionamiento del nuevo sistema, a pesar de los altos rendimientos de los recursos invertidos, una significativa proporción de los contribuyentes han acumulado fondos que están muy lejos de garantizar pensiones de retiro razonables. Uno de los motivos que producen la diferencia entre el número de afiliados y el de los cotizantes es el abandono del sistema previsional por parte de muchos de aquellos trabajadores que han dejado de aportar por un tiempo suficiente para acceder en el futuro a una pensión mínima. Otra causa corresponde a la alta tasa de atraso o morosidad en el pago de aportes por parte de los empleadores, permitido por la legislación vigente. En la actualidad más de 2 millones de personas –35% del total de afiliados a las AFP– no han aportado a sus cuentas individuales por más de un año.

- ❖ Arrau. (2010) presentó su trabajo Análisis de la reforma previsional de 1981 y sus aportes en la actualidad - Chile, donde concluye que: los aportes previsionales pagados por el trabajador y el empleador son menores a los vigentes en el antiguo sistema previsional al momento de la reforma. Hasta antes de marzo de 1981, la tasa promedio de los aportes a cargo del trabajador alcanzaba a poco más de un 10 por ciento, en tanto que la correspondiente al empleador superaba el 20%. En marzo de 1981, prácticamente la totalidad de las contribuciones a la seguridad social fueron

traspasadas al trabajador, elevando sus aportes a alrededor de un 26% de su ingreso imponible. Para compensarlo se estableció simultáneamente un reajuste especial de remuneraciones. En el nuevo sistema establecido, en cambio, la tasa de aportes a cargo del trabajador quedó fijada inicialmente en un 17%, del cual los aportes al fondo de pensiones corresponden al 10% de la remuneración bruta. De este modo, el mejoramiento de los ingresos líquidos por la diferencia de tasas de aportes previsionales fue de un 11,6%. Disminución financieramente posible porque en 1979 se habían eliminado las pensiones por antigüedad, extendiendo la edad promedio de jubilación por vejez. Este mejoramiento significó un incentivo para el primer traslado de los trabajadores hacia las AFP.

- ❖ Ruiz. (2011) en su trabajo de investigación Coberturas del sistema de pensiones Uruguayo, concluye que a pesar de la expansión de la cobertura previsional, más de 2 millones de personas pertenecientes a la fuerza de trabajo no acceden al sistema de pensiones, la mayoría de ellos trabajadores independientes. Estos no están obligados a cotizar. A fines de 2012 sólo un 2,7% de los cotizantes eran independientes, siendo que representan un 25% de la fuerza de trabajo. Existe una discriminación tributaria contra los independientes que pagan impuestos ya que, a diferencia de los asalariados, ellos no pueden descontar de su base impositiva los aportes a la seguridad social.
- ❖ Gambia, Nigery Chad. (2011) en su investigación Cobertura Previsional Latinoamérica concluye que; la cobertura de los sistemas de pensiones en los países en desarrollo es realmente muy baja, por ejemplo en el sur de África alcanza al 1% de PEA (20/22%), y sólo alcanza niveles escasamente moderados en el Norte del continente (22/24% en Egipto y Túnez). En América Latina la cobertura alcanza a un tercio de la fuerza de trabajo de Bolivia, Colombia, Ecuador, Guatemala y Perú, y menos del 15 % en El Salvador, Honduras y Paraguay. En Asia, la cobertura de la seguridad social alcanza al 8% de la fuerza de trabajo en India, al 10% en Tailandia y al 12% en Indonesia. En Tailandia, Indonesia, Malasia y Singapur, no se han

establecido aún regímenes de pensión de vejez para los trabajadores del sector privado, y tampoco un sistema de asistencia social para los trabajadores más pobres. En Filipinas y Vietnam, se han establecido regímenes de pensiones basados en el seguro social cubriendo a los trabajadores de los sectores público y privado.

- ❖ Peña. (2013) en su trabajo denominado: Retención de pensiones (AFP y ONP) en recibos por honorarios. Lima, concluye que: El 19.07.12 se publicó la Ley N° 29903–Ley de Reforma del Sistema Privado de Pensiones– que obliga a los trabajadores independientes a la afiliación a un sistema de pensiones, sea privado como las AFP o público como la ONP. Bajo este contexto sería el empleador quien se coloque en el papel de agente retenedor de los aportes y cumpla con su pago a la Administración Tributaria. No obstante, durante casi un año, dicha disposición no se encontraba vigente por falta de reglamentación hasta el 03.04.13, fecha en la cual se publicó en el diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo N° 068-2013-EF-Reglamento de la Ley N° 29903, que precisa la forma en la cual se deberá realizar la retención correspondiente de los aportes, los montos de honorarios sobre los cuales no se deben efectuar retenciones, al igual que las tasas por aplicar y otras disposiciones formales y de fondo que se debe tomar en cuenta para saber si estamos o no en el ámbito de la norma.

Esta situación se comprueba en la I Encuesta de Cultura Financiera del Perú 2011, llevada a cabo por la SBS y la Universidad del Pacífico, cuyos principales resultados son: el 47% de los encuestados no entiende el concepto de inflación o de valor del dinero en el tiempo; el 30% de los encuestados no conoce la relación rentabilidad-riesgo; el 60% de los encuestados respondió de forma incorrecta a una pregunta que involucra el cálculo de intereses a un año para una cuenta de ahorros; un 24% de los encuestados declara no tener ningún tipo de ahorro mientras que un 35% pertenece a un hogar en el que se ahorra; y el 76% de los encuestados no podría cubrir sus gastos de vida por lo menos tres meses si perdiera su principal fuente de ingresos. Se debe destacar que esta encuesta se aplicó

solo en zonas urbanas. Por ende, sería más conservador suponer que las cifras a escala del país son menos alentadoras aún, considerando que el área rural es más pobre que la urbana.

Con datos a diciembre del 2010 la cobertura del sistema previsional en el Perú, considerando los asegurados del SNP y los afiliados del SPP, llegaba a 46% de la PEA. Si se consideran los aportantes del SNP y los cotizantes del SPP, la cobertura del sistema previsional en el Perú llega a 20% de la PEA. En Chile, la cobertura del SPP medida por afiliados sobre la PEA es de 111%; mientras que la cobertura medida por cotizantes sobre la PEA es de 60%. En parte, el motivo por el que la masa de afiliados en Chile excede a la PEA se explica por las mujeres que terminan su vida laboral al convertirse en madres.

Se debe tener en cuenta que los bajos niveles de cobertura del sistema previsional peruano son más dramáticos aún al desagregarlos por sexo, edad y región de residencia del afiliado. De esta forma, las personas más jóvenes y los adultos próximos a la edad de jubilación presentan tasas de cobertura extremadamente bajas; los hombres presentan una tasa de cobertura 1.5 veces mayor a la de las mujeres; y, dependiendo de la región de la cual se trate, se pueden encontrar tasas de cobertura de hasta 9% de la PEA.

El sistema previsional no posee una alta cobertura debido a que los factores determinantes de su éxito no son óptimos. Pero se debe tener en cuenta que, además de los factores determinantes, también actúan en contra de su éxito la escasa cultura de ahorro y previsional de la población; y, en contra del SPP, la falta de conocimientos financieros básicos de la población que no les permite entender el esquema de funcionamiento básico del sistema. Por ello es comprensible la falta de confianza de un gran segmento de la población en dicho sistema

APORTACIÓN OBLIGATORIA DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES

La obligación de los trabajadores independientes de aportar a un sistema previsional regirá a partir del 1 de agosto de 2014.

Se entiende como trabajador independiente obligado a aquel nacido a partir del 1 de agosto de 1973 y que percibe ingresos, iguales o mayores a la Remuneración Mínima Vital (RMV), por rentas consideradas de cuarta categoría y/o de cuarta-quinta categoría.

La tasa del aporte obligatorio de los trabajadores independientes varía de acuerdo del monto del ingreso total mensual percibido por los referidos trabajadores, de acuerdo al siguiente detalle:

- a. Si no percibe ingresos por renta de cuarta categoría y/o cuarta-quinta categoría: el trabajador independiente no está obligado a aportar al SPP o al SNP.
- b. Si percibe ingresos por renta de cuarta categoría y/o cuarta-quinta categoría menores a 1 RMV: el trabajador independiente no está obligado a aportar al SPP o al SNP.
- c. Si percibe ingresos por renta de cuarta categoría y/o cuarta-quinta categoría igual o mayor a 1 RMV: el trabajador independiente sí está obligado a aportar al SPP o al SNP, debiéndose aplicar lo siguiente:

Respecto de los trabajadores independientes que tuviesen, a la vez, la condición de dependientes, deberán realizar aportes mensuales según cada condición y de acuerdo al siguiente detalle:

- a. Si la renta de quinta categoría más la renta de cuarta categoría y/o cuarta-quinta categoría es menor a 1 RMV: el trabajador independiente no está obligado a aportar al SPP o al SNP por los ingresos de cuarta categoría y/o cuarta-quinta categoría, pero sí por los ingresos de quinta categoría.
- b. Si la renta de quinta categoría más la renta de cuarta categoría y/o cuarta-quinta categoría es igual o mayor a 1 RMV: el trabajador independiente sí está obligado a aportar al SPP o al SNP por los ingresos de cuarta categoría y/o cuarta-quinta categoría (sin perjuicio de la aportación por lo de quinta categoría), aplicándose lo establecido en el cuadro precedente.

Los agentes de retención de los aportes de los trabajadores independientes serán las empresas que contratan sus servicios. En efecto, están obligadas a actuar como agentes de retención aquellas personas, empresas o entidades obligadas a llevar contabilidad, de acuerdo a lo establecido en el primer y segundo párrafos del artículo 65 de la Ley del Impuesto a la Renta, así como las entidades de la Administración Pública que paguen o acrediten ingresos provenientes de trabajadores independientes que perciban rentas de cuarta y/o cuarta-quinta categoría. Los agentes de retención deberán efectuar la retención, declaración y pago mensual de los referidos aportes, de acuerdo a las reglas detalladas.

La declaración y pago de los aportes previsionales de los trabajadores independientes afiliados al SPP, deberá ser efectuada dentro de los primeros cinco (5) días útiles del mes siguiente al que correspondan tales aportes; mientras que la declaración y pago de los aportes previsionales de los trabajadores independientes afiliados al SNP, deberá ser efectuada según el cronograma establecido por la SUNAT para la declaración y pago de las obligaciones de periodicidad mensual.

Si el trabajador independiente no tiene agente de retención, le corresponderá a él mismo, en su calidad de perceptor de ingresos de cuarta categoría, la retención y pago de los aportes previsionales al SPP o al SNP, según corresponda.

Finalmente, cabe precisar que por los aportes previsionales no declarados y pagados dentro del plazo legal, se genera un interés moratorio, cuyo pago corresponde a los agentes de retención, al igual que las multas que pudiesen ser impuestas por tal incumplimiento.

TASAS DE APOORTE A LA ONP

PERIODO	TASA
DESDE AGOSTO 2014 A JULIO 2015	5 %
DESDE AGOSTO 2015 A JULIO 2016	7.5 %
DESDE AGOSTO 2016 A JULIO 2017	10 %
DESDE AGOSTO 2017	13 %

TASAS DE APOORTE A LA AFP

PERIODO	TASA
DESDE AGOSTO 2014 A JULIO 2015	2.5 %
DESDE AGOSTO 2015 A JULIO 2016	5 %
DESDE AGOSTO 2016 A JULIO 2017	7.5 %
DESDE AGOSTO 2017	10 %

2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTIFICAS

2.2.1. TEORÍAS

2.2.1.1. Teoría Moderna del Portafolio

En la actualidad todo mercado financiero cuenta con un amplio espectro de instrumentos financieros de origen nacional y extra nacional con patrones y características heterogéneas. Cada uno de estos instrumentos conlleva un riesgo asociado y los inversores pueden disponer

de diversas posibilidades con un diferente perfil de riesgo y perfil de rendimiento.

Es por esta razón que las entidades delegadas por los afiliados (AFP) para gestionar sus ahorros, tendrán que seleccionar aquellas alternativas de inversión que les generen un beneficio superior al mercado y con el mayor grado de certeza posible.

Según Bodie y Merton (2007), la Teoría del Portafolio no es otra cosa que el análisis cuantitativo de la administración óptima de dicho riesgo. En este contexto, su aplicación trata de dar respuesta a interrogantes como: ¿Cuál es el papel del riesgo en la toma de decisiones óptimas?, frente a lo cual Harry Markowitz (quien compartiera el premio Nobel de Ciencias Económicas en 1990 con Merton H. Miller y William F. Sharpe) desarrolló su teoría bautizada también con su nombre, a raíz de un artículo: "Portfolio Selection"(1952), escrito por él y en donde se describiría con cierto grado de detalle los pasos para construir un portafolio eficaz de inversiones, con base en la combinación óptima de la medida estadística de los retornos esperados y el riesgo asociado a las inversiones:

- a) Los retornos esperados de un instrumento o cartera que se cuantifica por una medida de tendencia central, esto es la media ponderada de las rentabilidades de cada activo en un período determinado.
- b) El Riesgo de la cartera, cuya configuración matemática se da a través de una medida de dispersión: la varianza (σ^2) de los rendimientos de la cartera (en un período dado) o su raíz cuadrada que viene a ser la desviación típica (σ) de los retornos de aquellos instrumentos de inversión conformantes del portafolio de inversión.

En términos pragmáticos la Teoría del Portafolio está fuertemente relacionada con la toma de decisiones en escenarios cargados de incertidumbre, de manera que, no será posible inferir predicciones de rendimiento con certeza.

Es por ese hecho que Sharpe (2007) define la Teoría de Portafolio como un modelo normativo; es decir, esta teoría se construye con el objeto de guiar la toma de decisiones de inversión valiéndose de la diversificación de la incertidumbre y siguiendo el espíritu de la frase harto conocida: “No ponga todos los huevos (la riqueza para invertir) en una misma canasta (mercado, instrumento o título de inversión)”, para distribuir de ese modo el riesgo asociado a cada huevo (activo financiero) en varias “canastas” de inversión. De manera que si una canasta se cae, la pérdida no será tan grande ya que el menoscabo será compensado por la ganancia de las otras canastas de inversión.

Sharpe (2007) sostiene también que la tarea de selección de un portafolio contempla tres fases bien definidas: el análisis de títulos, el análisis de carteras y la selección de la cartera. En particular, el análisis de títulos es un trabajo que conlleva habilidades “artísticas” que implican la predicción del rendimiento futuro de un título, tomando en cuenta para ello la incertidumbre individual de cada activo, para luego ser sucedido por la segunda fase, que no necesitaría de las habilidades especiales de la primera y en donde habría que medir las relaciones y consecuencias de su agrupamiento (cartera de títulos). La tercera y última fase contempla la selección de un conjunto específico de títulos (de entre los títulos analizados en las dos primeras fases) que se ajusten al requerimiento o perfil de riesgo del inversor. Así, se tendrá que la Teoría del Portafolio está directamente relacionada con la selección de una determinada alternativa de inversión que sea más conveniente.

2.2.1.2. Teoría del Ciclo de Vida

Al igual que la teoría de la elección de portafolios, detrás del sistema multi-fondos se encuentra la teoría de ciclo de vida del consumo y el ahorro. Lo anterior teniendo en cuenta que las pensiones son un ahorro de los individuos para su vejez. Esta teoría parte del hecho que el ingreso corriente de los individuos es destinado principalmente a consumo y ahorro, y que los individuos tienen una expectativa de vida

para un periodo largo en donde quieren mantener un nivel de consumo determinado. Algunos autores argumentan que las estrategias de inversión implícitas en el ciclo de vida son bastante eficientes, pues es una forma estratégica de asignación de activos donde se maximiza la utilidad, como por ejemplo Campbell y Viceira (2002), quienes calibran modelos de ciclo de vida con datos de encuestas de hogares en Estados Unidos.

Para Modigliani, quien empezó a desarrollar dicha teoría en la década de los 50 y la perfeccionó en 2005, es necesario que el individuo acumule ahorros durante su vida activa ahorrando cuando su ingreso es alto y des-ahumulando riqueza cuando no hay ingresos (que debería ser su vejez). Esta teoría se sustenta en supuestos como que los individuos son lo suficientemente racionales para tomar las decisiones correctas sobre consumo en cada edad y que su única restricción son los recursos que tiene disponibles a lo largo de su vida. Ese ciclo de vida entonces está basado en el capital humano que tiene cada individuo en las diferentes etapas de su vida.

Algunos autores, a partir de esta idea, proponen modelos donde relacionan la aversión al riesgo y el ciclo de vida, determinado por el capital humano de los individuos. Bodie (2008) plantea un modelo donde el individuo toma decisiones óptimas de oferta de trabajo, consumo y estrategia de inversión en las diferentes etapas de la vida. Entonces, la habilidad de cada individuo de elegir la cantidad de trabajo que puede ofrecer hace que ex-post se pueda asumir un riesgo mayor en las decisiones de inversión. Se sigue entonces que los jóvenes deben tener activos riesgosos en su portafolio y a medida que el capital humano pierde flexibilidad debe disminuir la cantidad de activos riesgosos en su portafolio y debería aumentar la proporción de activos de renta fija, pasando así de ser amante al riesgo a ser un individuo más conservador.

Sin embargo, esto no necesariamente es así (Bodie, 2008), pues es posible que un individuo se enfrente a mayores riesgos con respecto al capital humano al iniciar su carrera y por lo tanto prefiera mantenerse en un perfil conservador, o por razones de la necesidad que hay de poder mantener un consumo mínimo de subsistencia y por tal razón no se pueda arriesgar mucho de su ingreso.

2.2.1.3. Teoría Moderna del Pensamiento Financiero

Horney. (2007) analiza y genera una propuesta denominada la teoría moderna del pensamiento financiero que se basa principalmente en que los individuos no se comportan como un “homo-economicus” sino como “Homo-sapiens”, pues las decisiones que toman normalmente no se pueden clasificar como la mejor opción para su bienestar. Esto se puede observar en comportamientos en donde se cometen ciertos errores sistemáticamente. Por lo tanto, se deben crear políticas a partir de la observación y análisis del comportamiento de los individuos que son su objetivo, para evitar la existencia de las ineficiencias que se observan en el mercado.

Se puede hablar que existen dos sistemas en el cerebro que guían las acciones de los seres humanos que son: el sistema intuitivo y automático, y el sistema reflexivo y racional. En la mayoría de los casos los humanos usan mucho más el sistema intuitivo y automático, el cuál aunque puede ser entrenado requiere de mucho tiempo para hacerlo; es por eso que en ciertas situaciones los individuos actúan de forma “irracional”.

Hay dos grandes grupos en los que se pueden agrupar las nuevas teorías del pensamiento financiero, la primera se deriva a partir del análisis de las preferencias de los individuos y la segunda a partir de la forma cómo éstos perciben las cosas, dadas unas creencias.

2.2.2. ASOCIACIÓN DE FONDO DE PENSIONES (A.F.P)

2.2.2.1. El Sistema Privado de Pensiones:

En el Perú el SPP es un sistema de capitalización individual administrado por las AFP. El funcionamiento de este sistema se basa en los aportes que cada persona, individualmente, realiza a su CIC. De esta forma, la pensión de cada persona que ya no se encuentre en edad de trabajar se financia por los aportes que haya realizado a favor de su CIC durante su etapa laboral activa, más los intereses capitalizados a su favor durante todo este periodo.

El SPP fue creado en noviembre de 1992, mediante el Decreto Ley N° 25897, como parte de las reformas que inició el gobierno de turno para estabilizar el presupuesto fiscal. Ese decreto establece que el SPP tiene como objeto contribuir al desarrollo y el fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones. Atiende a más de 4 millones de trabajadores afiliados, además integra a más de 72 mil personas que gozan de sus beneficios (pensionistas). Es un sistema voluntario por el cual el afiliado cotiza una contribución definida a una cuenta individual que es administrada por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP's)- con el objeto de acumular un fondo pensionario individual y gozarlo al momento de su cese laboral.

La principal virtud de este sistema es relacionar los aportes de una persona con los beneficios que recibe. Según datos de la SBS, a diciembre del 2011 el SPP contaba con 4.9 millones de afiliados y 2.1 millones de cotizantes. Además, los fondos que administra ascienden a S/. 81,000 millones, por ende, es el mayor sistema previsional del país.

2.2.2.2. Asociación de Fondo de Pensiones (AFP)

Las AFPs son Administradoras de Fondos de Pensiones, entidades privadas que tienen por objeto administrar el dinero que mes a mes los trabajadores destinan para financiar sus futuras pensiones.

Afiliarse a una AFP es obligatorio para los trabajadores dependientes, en cambio si eres independiente, puedes hacerlo de forma voluntaria.

Las AFP administran fondos de pensiones bajo la modalidad de Cuentas Individuales de Capitalización (CIC), en favor de trabajadores incorporados al Sistema Privado de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Las AFP brindan prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, en conformidad con el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Pensiones (SPP) Ley N° 25897.

Para dicho fin, reciben los aportes, propiedad de los trabajadores, invirtiéndolos bajo las modalidades permitidas por Ley. Las operaciones de las AFP se encuentran bajo el control y supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).

Su objetivo es contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones que está conformado por las AFPs, las que administran los fondos de pensiones y otorgan obligatoriamente a sus afiliados, las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

Las AFP administran tres tipos de Fondos, denominados Fondo 1 (Conservador o Preservación de capital), Fondo 2 (Balanceado o Mixto) y Fondo 3 (Crecimiento o Apreciación de capital); estas tres opciones permiten que los afiliados elijan el tipo de Fondo donde se acumularán sus aportes obligatorios y/o voluntarios, dependiendo del nivel de riesgo que están dispuestos a asumir.

Las características principales del Fondo de cada afiliado son:

- ❖ Son propiedad únicamente de cada trabajador.
- ❖ Constituyen masa hereditaria
- ❖ Son inembargables.

2.2.2.3. La Afiliación a una AFP

En el Perú, hay dos opciones para afiliarnos a un Sistema de Pensiones: El Sistema Privado de Pensiones, administrado por las AFP y el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

Para un trabajador independiente la afiliación es opcional, sin embargo, no deja de ser importante tomar esta decisión.

Afiliarse al Sistema Privado de Pensiones, a través de una AFP, incluye una serie de beneficios:

Cuenta Individual. Las cotizaciones que realizas como afiliado ingresan a tu cuenta personal, denominada Cuenta Individual de Capitalización y se van acumulando mes a mes incrementándose con la rentabilidad que producen.

Rentabilidad. El rendimiento de las inversiones de tus aportes se denomina rentabilidad e ingresan a tu Cuenta Individual incrementando tu Fondo.

Aportes Voluntarios. Puedes realizar aportes voluntarios a tu Cuenta Individual sin límite alguno. Estos aportes pueden ser con fin previsional (destinados a tu jubilación) o sin fin previsional.

Seguro de Invalidez, Sobrevivencia y Gastos de Sepelio
Tienes derecho a un seguro de Invalidez, Sobrevivencia y Gastos de Sepelio, que garantizan la tranquilidad y el futuro de tu familia.

Cobertura de salud en Es Salud Mantienes el derecho a gozar de los beneficios de salud que otorga Es Salud. Incluso al jubilarte seguirás recibiendo la atención de Es Salud para lo cual aportarás tan sólo el 4% de tu pensión.

Pensiones dignas Tu pensión será calculada en base a tu Fondo, compuesto por los aportes que realices a tu cuenta a lo largo de tu vida laboral y la rentabilidad ganada. Con dicho Fondo tendrás acceso a gozar de una pensión.

Posibilidad de elegir la modalidad de pensión Puedes optar, al momento de tu jubilación, por distintas modalidades de pensión: Retiro Programado, Renta Vitalicia Familiar, Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida y Renta Vitalicia Personal (esta modalidad aún no está disponible).

Pensiones en Nuevos Soles y Dólares Puedes recibir tu pensión en Nuevos Soles (indexados) o en Dólares bajo la modalidad de Renta Vitalicia Familiar.

Jubilación adelantada Te puedes jubilar antes de los 65 años si lo crees conveniente y cumples con los requisitos de Ley N° 29426.

Bono de Reconocimiento El Bono de Reconocimiento es el certificado que otorga la ONP a los afiliados que aportaron al SNP antes de incorporarse a una AFP. En tal caso, la ONP reconocerá una parte de los aportes realizados al Sistema Nacional de Pensiones, los cuales serán abonados a tu Fondo al momento de jubilarte.

Información Cada cuatro (4) meses recibirás en tu domicilio o vía e mail, un estado de cuenta con información detallada sobre los aportes a tu Cuenta Individual y la rentabilidad obtenida por las inversiones realizadas.

2.2.2.4. Servicio que brinda una AFP

La idea de cotizar en una AFP es generar un ahorro mensual que te permita financiar una renta cuanto te hayas jubilado. Mientras más temprano empieces, mejor será tu pensión ya que lo interese percibidos son proporcionales al tiempo que has estado cotizando en tu AFP.

Si por razones de fuerza mayor no puedes seguir trabajando, estás protegido por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, el que te otorga una pensión si es que no puedes seguir trabajando.

Las funciones principales de una AFP son recibir todos los meses las cotizaciones de cada persona, esta cotización corresponde por ley al 10% del sueldo imponible (sueldo bruto) del afiliado, más el adicional correspondiente al seguro y comisión.

2.2.2.5. Multifondos y cotizaciones de una AFP

Los multifondos corresponden a los 5 fondos de inversión (A, B, C, D y E) en que la AFP separa los dineros de sus cotizantes, cada uno con distinto riesgo. El afiliado elige el fondo en el que quiere estar, es decir elige el tipo de inversión y nivel de riesgo en que se usarán sus fondos.

Las cotizaciones se pagan los primeros 10 días del mes y si el empleador se atrasa, se le aplica un reajuste, intereses y una multa de media UF.

Si eres trabajador dependiente, es tu empleador quien debe preocuparse de hacer el pago de tus cotizaciones. Si eres trabajador independiente, debes hacer tú directamente los trámites en tu AFP.

2.2.2.6. Tipos de Fondo de la AFP

Las AFP te ofrecen tres tipos de Fondo en el que puedes invertir tus aportes:

Fondo 1 – Conservador o Preservación de Capital: De Crecimiento estable o conservador. Este es un Fondo donde las inversiones son de bajo riesgo, por lo que tiende a ofrecer retornos moderados.

Proyección de rentabilidad Fondo 1

- ❖ Crecimiento estable con baja volatilidad y tendrá un horizonte de inversión de corto plazo y seguro.
- ❖ Obtiene retornos estables y es ideal para los afiliados próximos a jubilarse o que tienen un perfil de riesgo conservador.
- ❖ Tiene menor exposición al riesgo y concentra sus inversiones en instrumentos de renta fija.

Fondo 2 – Balanceado o Mixto: De crecimiento moderado y de riesgo medio. Este fondo presenta un mayor equilibrio entre rentabilidad y riesgo.

Proyección de rentabilidad Fondo 2

- ❖ Busca un crecimiento moderado con volatilidad media y tendrá un horizonte de inversión de mediano plazo.
- ❖ Obtiene retornos moderados para los afiliados entre 45 y 60 años o aquellos que están dispuestos a asumir mayor nivel de riesgo que el Fondo 1.
- ❖ Concentra sus inversiones en instrumentos de renta fija y variable.

Fondo 3 – Apreciación de Capital o Crecimiento: De alto crecimiento y alto riesgo. Este es un fondo orientado al largo plazo, alterna períodos de poco crecimiento y de gran crecimiento.

Proyección de rentabilidad Fondo 3

- ❖ Este fondo busca un alto nivel de crecimiento con alta volatilidad y tendrá un horizonte de inversión de largo plazo.
- ❖ Obtiene altos retornos para los afiliados jóvenes cuyo horizonte de retiro es lejano o aquellos dispuestos a asumir mayores fluctuaciones en la rentabilidad pensando en el largo plazo.

2.2.2.7. Prestaciones

Las prestaciones que otorga el sistema son de tres tipos: por jubilación, por invalidez y por sobrevivencia. Se podría afirmar que, en general, las prestaciones que ofrece el sistema en su conjunto cubren los siguientes riesgos de los afiliados: de longevidad, de invalidez y de sobrevivencia (Gómez, 2010).

El riesgo de longevidad es aquel riesgo del afiliado de mantenerse con vida más allá de la edad de jubilación. El riesgo de invalidez es aquel de perder más del 50% de su capacidad de trabajo durante su vida laboral activa. El riesgo de sobrevivencia es aquel de que los beneficiarios sobrevivan al fallecimiento del afiliado que constituía el único o más importante pilar económico de su grupo familiar.

El riesgo de longevidad y el riesgo de invalidez por sí solos no son buenos ni malos, dependerán de los activos que tenga el afiliado para generar rentas al momento de su jubilación, o de ocurrir la contingencia.

Las prestaciones que ofrece el SNP, en concordancia con los riesgos expuestos, son relativas a jubilación, invalidez y sobrevivencia. Existen hasta cinco formas de obtener una pensión por invalidez, mientras que las prestaciones de sobrevivencia son de tres tipos. Las prestaciones que ofrece el SPP guardan relación con las que brinda el SNP. Se conserva así la coherencia entre las prestaciones y los riesgos mencionados anteriormente. A diferencia del SNP, en el SPP solo existe

un tipo de pensión por invalidez, mientras que las prestaciones de sobrevivencia son hasta de tres tipos.

Se debe destacar que, en términos monetarios, la pensión promedio del SPP es más alta que la del SNP. A diciembre del 2011 era de S/. 745, mientras que la del SNP era S/. 565 soles. En parte, esta gran diferencia en la tasa de reemplazo se debe a la forma como se calcula, dado que el SPP no ha alcanzado su periodo de maduración. Los actuales pensionistas del SPP no han podido capitalizar sus ahorros durante los 40 a 45 años que en teoría debería cotizar una persona afiliada al SPP. Esto les impide obtener una mejor tasa de reemplazo.

2.2.2.8. Afiliados, Cultura y Cobertura

Los segmentos más educados del país prefieren el SPP. Sin embargo, se debe considerar también que, debido a la normativa a la que están sujetas las AFP, estas tendrían más incentivos para captar afiliados de rentas altas porque las comisiones que ofrecen no son negociables. Todos los afiliados deben pagar la misma comisión porcentual; por lo que, como es obvio, las AFP prefieren centrar sus captaciones en la población con mayores ingresos.

2.2.2.9. Elementos esenciales de la AFP

- **Cuenta Individual de Capitalización (CIC):** El afiliado, a lo largo de su vida laboral aporta los recursos (Dinero) que servirán directamente para el pago de su pensión, estas siempre permanecen en una cuenta personal por cada trabajador.
- **Libertad de elección:** El afiliado es libre de escoger si desea afiliarse al SPP o estar en el SNP, escoger la AFP que administre sus fondos, traspasar su fondo de pensiones de una AFP a otra, así como elegir la forma de percibir las prestaciones.

- **Derecho de propiedad:** El afiliado es dueño de sus aportes, los que utilizará cuando cumpla con los requisitos para jubilarse en el SPP, o en el caso de invalidez y pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios.
- **Cuenta Individual de Capitalización (CIC):** El afiliado, a lo largo de su vida laboral aporta los recursos (Dinero) que servirán directamente para el pago de su pensión, estas siempre permanecen en una cuenta personal por cada trabajador.
- **Libertad de elección:** El afiliado es libre de escoger si desea afiliarse al SPP o estar en el SNP, escoger la AFP que administre sus fondos, traspasar su fondo de pensiones de una AFP a otra, así como elegir la forma de percibir las prestaciones.
- **Derecho de propiedad:** El afiliado es dueño de sus aportes, los que utilizará cuando cumpla con los requisitos para jubilarse en el SPP, o en el caso de invalidez y pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios.
- **Transparencia:** El afiliado recibe información permanente y oportuna del destino de sus aportes y el rendimiento que obtienen (información de las AFP a través del Estado de Cuenta, de medios periodísticos, etc.).
- **Competencia:** A la fecha, hay 4 AFP (Integra, Prima, Pro futuro y Horizonte) que ofrecen el servicio de la administración de los fondos de pensiones y, cuando el afiliado se jubila, tiene la opción de recibir una pensión a través de la AFP o empresas de seguros que ofrecen diversas modalidades de pensión.

- **Fiscalización externa:** el Estado a través de la SBS- supervisa a las AFP como a las empresas de seguros que otorgan las pensiones.

2.2.2.10. Aportes al SPP en una AFP

- a) Aportes al Fondo:** El trabajador dependiente que se afilie al SPP está obligado a realizar aportes mensuales a la AFP, a través de su empleador, los cuales equivalen al 10% de la remuneración asegurable. Este monto mensual va directamente a su Cuenta Individual de Capitalización (CIC).

El trabajador independiente también aporta obligatoriamente el 10% de su remuneración asegurable, pero en la periodicidad acordada con la AFP. En este caso, la base para el cálculo del aporte debe ser de al menos una Remuneración Mínima Vital (RMV). Asimismo, el afiliado puede realizar aportes voluntarios con fin previsional o sin fin previsional. Los primeros pueden servirle para incrementar el valor de su pensión al final de su vida laboral. Los aportes voluntarios sin fin previsional pueden ser convertidos en aportes con fin previsional, para incrementar el valor de la pensión.

- b) Prima de Seguros:** El afiliado también debe pagar un porcentaje de su remuneración asegurable por concepto de Prima de Seguro. Este pago le da derecho a recibir las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, bajo la cobertura del seguro.

La remuneración asegurable que sirve de base para el pago de este concepto tiene un tope, el cual es fijado periódicamente por la Superintendencia.

Para que el afiliado tenga derecho a los beneficios de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio bajo la cobertura del seguro, debe contar con los aportes de cuatro meses dentro de los últimos ocho meses anteriores al siniestro. Si se tratara de un trabajador nuevo, el

periodo de afiliación no deberá ser mayor de dos meses contados a partir del mes de vencimiento del pago de su primer aporte.

- c) Comisiones:** El afiliado debe pagar a la AFP que administra su CIC una comisión por administración, establecida libremente por cada AFP, la cual se calcula como un porcentaje de su remuneración asegurable.

2.2.2.11. El traspaso de una AFP a otra

Cualquier afiliado activo puede traspasarse a otra AFP. Solo bastará que el afiliado presente una solicitud ante la AFP de destino.

Para tomar una adecuada decisión de traspaso, el afiliado debe tomar en cuenta la información relevante sobre la AFP a la que desea traspasarse (AFP de destino), tales como la rentabilidad por tipo de fondo que administre la AFP, la comisión por administración, la prima de seguros de invalidez y sobrevivencia que se ofrezca al afiliado, entre otros aspectos que el afiliado considere importantes.

Una vez realizada la solicitud, la información es verificada por la AFP de origen, bajo los plazos establecidos por la Superintendencia. A partir del segundo mes siguiente al de la presentación de la solicitud de traspaso. Así por ejemplo, si presenta su solicitud en el mes de mayo, empezará a generar (devengar) aportes en mi nueva AFP a partir de julio.

La AFP de origen deberá informar al afiliado el fin del proceso de traspaso, indicando, el monto traspasado en nuevos soles. Asimismo, dicha información es registrada en el primer estado de cuenta que reciba el afiliado de la AFP de destino. El afiliado tramita su traspaso de AFP por medio presencial.

El afiliado deberá acercarse a la AFP de destino y recabar un formulario de solicitud de traspaso. También se podrá conseguir la solicitud directamente de parte de un promotor de la mencionada AFP. El

afiliado deberá presentar la solicitud de traspaso a la AFP de destino, adjuntando copia del documento de identidad.

2.2.2.12. Planes de permanencia en el SPP

Es un mecanismo mediante el cual la AFP aplica un descuento en la comisión por administración que normalmente ofrece a todos los afiliados. Este beneficio se otorga, en la medida que exista un compromiso de permanencia futura del afiliado en la AFP y/o regularidad en la cotización.

Es la AFP la que diseña y ofrece los planes de permanencia a los afiliados. La Superintendencia vela porque estos planes se encuentren bajo el marco que establece la Resolución SBS N°1583-2004, y su debida inscripción en el registro oficial del SPP. Todos los afiliados activos a una AFP.

Con el plan de permanencia, al afiliado se le continúa reteniendo la comisión vigente del mes. El beneficio se calcula aplicando el descuento en la comisión por todo el periodo en que dure el plan de permanencia. Según el marco regulatorio, el beneficio del Plan de Permanencia se abona en moneda nacional, en una cuenta bancaria que será proporcionada por el afiliado, o en una cuenta de ahorro voluntario sin fin previsional; según corresponda. Según el marco normativo, el beneficio se abona al final del plan o al final de cada periodo anual o semestral. Eso lo establece la AFP en su plan.

2.2.2.13. El bono de reconocimiento

Es el documento que reconoce los aportes realizados por el trabajador al SNP, antes de su afiliación al Sistema Privado de Pensiones. El valor establecido en este documento permite que el afiliado cuente con un mayor capital para el otorgamiento de las prestaciones que brinda el SPP.

Existen tres tipos de bono de reconocimiento, establecidos en función a los años en que se crearon:

- a) Bono de Reconocimiento 1992
- b) Bono de Reconocimiento 1996
- c) Bono de Reconocimiento 2001

a) Los requisitos para el Bono de Reconocimiento 1992:

- Estar afiliado al SNP al 6 de diciembre de 1992;
- Haber cotizado al SNP un mínimo de cuarenta y ocho (48) meses dentro de los 10 años previos al 6 de diciembre 1992.

b) Para el Bono de Reconocimiento 1996:

- Este derecho es aplicable para aquellos trabajadores que se hayan afiliado al SPP entre el 6 de noviembre de 1996 y el 31 de diciembre de 1997, y que cumplan con los siguientes requisitos:
- Haber aportado al SNP un mínimo de cuarenta y ocho (48) meses dentro de los 10 años previos al 1º de enero de 1997.

c) Para el Bono de Reconocimiento 2001:

- Este derecho es aplicable para aquellos trabajadores que hayan pertenecido al SNP y se hayan afiliado al SPP.
- Haber aportado al SNP un mínimo de cuarenta y ocho (48) meses dentro de los 10 años previos al 1º de enero de 2002.

El Bono de Reconocimiento puede tener un valor nominal máximo de S/. 60 000, que se actualiza en función al Índice de Precios al Consumidor. Para el caso del Bono de Reconocimiento 1992, el valor del bono se indexa tomando como base diciembre de 1992, y para el caso del Bono de Reconocimiento 1996, se considera como base enero de 1997, y en el caso del Bono 2001 se toma en cuenta el índice de enero de 2001.

El valor del Bono de Reconocimiento redime y se transfiere a la CIC del afiliado cuando:

- a) cumpla la edad de jubilación
- b) fallezca
- c) haya sido declarado inválido total permanente
- d) se apruebe su jubilación anticipada ordinaria.

2.2.2.14. Las inversiones en el SPP

La AFP realiza inversiones con los aportes de los afiliados, con el fin de obtener una rentabilidad que le permita incrementar el valor de las prestaciones que brinda a los afiliados. Las inversiones de los fondos de pensiones (formados por el conjunto de Cuentas Individuales de Capitalización que administra una AFP), sólo se pueden realizar en instrumentos financieros autorizados por el marco normativo vigente, tales como acciones, bonos, certificados de depósitos, entre otros.

La Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) verifica diariamente las inversiones que se realizan con los recursos de los fondos, de tal forma que se mantenga un alto grado de seguridad en la administración.

Entre los principales mecanismos de resguardo de la inversión se encuentran:

- a) Soportes de supervisión y acciones de control interno que implementan las administradoras;
- b) Supervisión diaria por parte de la Superintendencia de Banca y Seguros.
- c) Establecimiento de límites de inversión por tipo de fondo y, al interior de este, por tipos o familias de instrumentos, por emisor, grupo económico, entre otros.
- d) Establecimiento y seguimiento del nivel de riesgo de los instrumentos que se adquieren con los recursos de los fondos de pensiones.
- e) Exigencia de que las AFP mantengan un nivel de encaje en función a la clasificación de riesgo de los instrumentos financieros en los cuales se invierten los recursos y al valor de las inversiones realizadas. El monto del encaje debe ser cubierto por la AFP con recursos propios.

Los recursos acumulados en los fondos de pensiones que cada AFP administra no son parte del patrimonio de la AFP, y por lo tanto existe una separación jurídica, patrimonial y contable entre los fondos de pensiones y la AFP.

Los fondos de pensiones forman un patrimonio separado al de la AFP, y la parte que corresponde a los aportes obligatorios y aportes voluntarios con fin previsional es inembargable.

2.2.2.15. Beneficios que brinda el SPP: Jubilación, Invalidez y Sobrevivencia

Aquel trabajador que se encuentre afiliado al SPP tiene derecho a recibir las prestaciones de pensión de jubilación, invalidez y sobrevivencia y gastos de sepelio.

Estos beneficios se pueden solicitar al tipo de:

- a) **Pensión de Jubilación:** Cuando el afiliado tenga 65 años (edad legal de jubilación) puede decidir jubilarse, o en caso cumpla con los requisitos establecidos para el otorgamiento de una jubilación anticipada.
- b) **Pensión de Invalidez Definitiva:** Cuando el afiliado cuente con el tercer dictamen del Comité Médico correspondiente, en el cual se le califique como inválido permanente.
- c) **Pensión de Sobrevivencia:** Cuando los beneficiarios presenten la solicitud correspondiente, luego del fallecimiento del afiliado.
- d) **Gastos de Sepelio:** Cuando los beneficiarios, o la persona que haya cancelado los gastos por este concepto, presente la solicitud de beneficios que corresponda.

Para que el afiliado tenga derecho a los beneficios de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio bajo la cobertura del seguro, debe contar con aportes al menos de cuatro (4) meses, dentro de los últimos ocho(8) meses anteriores al siniestro.

En el caso de un trabajador nuevo, que aún no reúne el tiempo de afiliación necesario para la aplicación de lo mencionado en el párrafo precedente (4 aportes en un periodo de afiliación de 8), tiene derecho a los beneficios bajo la cobertura del seguro desde su incorporación. El mes de afiliación en que se encuentra debe estar dentro del plazo de dos meses contados a partir del mes que venció el pago de su primer aporte.

Las modalidades básicas de jubilación son tres:

- Renta Vitalicia Familiar, en nuevos soles o dólares.
- Retiro Programado en nuevos soles
- Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, en nuevos soles o dólares.

Es importante anotar que las pensiones vitalicias pueden ser en nuevos soles ajustados por la inflación o en dólares. Existen además otras modalidades denominadas adicionales o complementarias.

Asimismo, la Renta Vitalicia Familiar, es una modalidad básica, en la que el afiliado contrata directamente, con la empresa de seguros de su elección, el pago de una renta mensual hasta su fallecimiento; y el pago de pensiones de sobrevivencia en favor de sus beneficiarios.

- Es de carácter irrevocable por lo que el afiliado que opte por esta modalidad de pensión no podrá cambiar a otra modalidad.
- Sólo termina con la muerte del afiliado o del último de sus beneficiarios.
- El monto de la renta es constante en el tiempo, sujeto únicamente en el caso de Renta Vitalicia

- Familiar en nuevos soles al reajuste de pensión por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) o el indicador que lo sustituya.
- Esta modalidad de pensión puede ser otorgada en nuevos soles o en dólares.
- El afiliado decide si desea recibir su pensión en doce (12) o catorce (14) mensualidades.

¿Qué es el Retiro Programado?

Es una modalidad básica de pensión en la cual el afiliado efectúa retiros mensuales de su CIC. El mecanismo funciona de la siguiente manera: si un afiliado de 65 años se jubila, la pensión se calcula considerando su expectativa de vida a dicha edad. El monto de esta pensión es retirado de su CIC, lo que significa que dicha CIC sigue siendo administrada por la AFP y obteniendo la rentabilidad que dicha administradora ofrezca. Al año siguiente, se calcula nuevamente la pensión con el nuevo monto de la CIC, considerando una expectativa de vida a partir de 66 años. El mecanismo se repite las veces que sea necesario.

La pensión se otorga en doce (12) pagos mensuales iguales; Sin embargo, a partir del mes de setiembre del 2009 en que entra en vigencia la Resolución SBS N° 8962-2009, que incorpora la modalidad de Retiro Programado con Gratificación, será posible recibir el monto anual en 14 pagos anuales, incorporando los conceptos de gratificación en los meses de julio y diciembre.

Las características del Retiro Programado son:

- Es de carácter revocable, por lo que el afiliado tiene la posibilidad de cambiar a otra modalidad de pensión al término de cada año de pago.
- Los fondos que no se lleguen a utilizar por concepto de pago de pensión constituyen herencia.
- El otorgamiento del Retiro Programado genera pensiones de sobrevivencia.
- Se recalcula cada año.

- Sólo en los casos de pensión definitiva se aplica el retiro programado con gratificación.

La Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida implica aquella modalidad de pensión por la que un afiliado retiene en su Cuenta Individual de Capitalización (CIC) los fondos suficientes para obtener de la AFP una Renta Temporal y, adicionalmente contrata una renta vitalicia familiar, con la finalidad de recibir pagos mensuales a partir de una fecha determinada. La Renta Vitalicia diferida que se contrate no puede ser inferior al 50% del primer pago mensual de la Renta Temporal ni superior al 100% del mismo. Para el caso de Renta Vitalicia Diferida en dólares, el cálculo del porcentaje se efectuará sobre la pensión del primer mes de devengue, utilizando el tipo de cambio vigente a dicha fecha.

Las características de la Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida son:

- La renta temporal se recalcula cada año mientras que la renta vitalicia diferida se calcula una sola vez y, si es renta diferida en nuevos soles se sujeta al reajuste del IPC.
- El afiliado no puede cambiar de Empresa de Seguros o de modalidad, pero sí puede repactar con ésta y con la AFP, de mutuo acuerdo, un anticipo de la fecha de los pagos de la renta vitalicia.
- El último pago bajo la modalidad de Renta Temporal, deberá contener el íntegro del saldo existente en la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) del afiliado que mantiene la AFP.

Esta modalidad de pensión puede ser otorgada, en la parte correspondiente a renta vitalicia diferida, en nuevos soles o en dólares.

Asimismo la Renta Mixta es una modalidad básica, vigente a partir de setiembre de 2009, en la que el afiliado o beneficiario contrata con la empresa de seguros de su elección, el pago de una renta

mensual en dólares americanos bajo la modalidad de renta vitalicia familiar con parte de su CIC; y el pago de una pensión bajo la modalidad de retiro programado en nuevos soles, con el fondo que permanezca en su CIC.

Las características de la Renta Mixta son:

- No es compatible con otros productos complementarios.
- La renta vitalicia no puede ser inferior al valor de la pensión mínima.
- Los fondos destinados a retiro programado que no se lleguen a utilizar por concepto de pago de pensión constituyen herencia, siempre que no exista beneficiarios.
- Ambas modalidades generan pensiones de sobrevivencia al fallecer el afiliado.

También está la Renta Vitalicia Bimoneda siendo aquella modalidad de pensión, vigente desde setiembre de 2009, por la que un afiliado contrata dos (2) Rentas Vitalicias de manera simultánea, una en moneda nacional y la otra en dólares americanos, con la misma compañía de seguros. La pensión total está conformada por la suma de ambas pensiones.

Las características de la Renta Vitalicia Bimoneda son:

Tiene las mismas características que la Renta Vitalicia Familiar:

- El afiliado decide si desea recibir su pensión en doce (12) o catorce (14) mensualidades.
- Es de carácter irrevocable.
- Sólo termina con la muerte del afiliado o del último de sus beneficiarios.
- El monto es constante en el tiempo; Excepto en el caso de Renta Vitalicia Familiar en nuevos soles que se reajusta por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) o el indicador que lo sustituya.
- Puede ser otorgada en nuevos soles o en dólares.
- En el SPP existe una pensión mínima y pueden acceder a una pensión mínima de jubilación, bajo la Ley N° 28991, los afiliados al SPP que al

momento de la creación del SPP pertenecieron al SNP, y que cumplen con lo siguiente:

- Haber nacido después del 31 de diciembre de 1945. Los afiliados nacidos antes de 1945 pueden solicitar la pensión mínima bajo la Ley N°27617
- Contar con un mínimo de sesenta y cinco (65) años de edad y no estar percibiendo una pensión de jubilación al momento de presentar la solicitud ante la AFP;
- Registrar un mínimo de veinte (20) años de aportaciones efectivas en total, entre el SPP y el SNP.
- Haber efectuado las aportaciones considerando como base mínima de cálculo el monto de la remuneración mínima vital, en cada oportunidad.
- Pagar el diferencial de aportes respectivo, producto del acceso a la Pensión Mínima 28991, en caso que hayan nacido después de 1945.

La pensión mínima es financiada con los recursos de la CIC y el Bono de Reconocimiento. Una vez agotados, la pensión mínima será financiada con el valor de un Bono Complementario que será emitido por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) con la garantía del Estado peruano.

Adicionalmente, a partir de setiembre 2009, los afiliados que no tengan 20 años de aportes o cuyos fondos no les permitan alcanzar a la pensión mínima de 14 pensiones anuales de S/. 415 ó 12 pensiones anuales de 484.20, podrán acceder a una pensión básica de S/. 150 mensuales hasta agotar su CIC.

Los que pueden solicitar una Pensión Complementaria son los pensionistas del SPP que obtuvieron una pensión de jubilación antes del 2002 y cumplan con las siguientes condiciones:

- Que perciban una pensión definitiva menor a la pensión mínima del SNP.

- Que hayan agotado su CIC percibiendo una pensión definitiva en modalidad de retiro programado.
- Que no recibieron pensión porque su CIC era menor al monto mínimo necesario para cotizar.
- Qué tengan más de 65 años y más de 20 años de aporte.

Los afiliados pueden acceder a una jubilación anticipada en el SPP siempre que la pensión de jubilación calculada sea igual o mayor al 50% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas durante los últimos 10 años, actualizadas por la inflación; y, deben haber realizado al menos 72 aportes. Además, es posible hacer aportes voluntarios con fin previsional para adelantar la jubilación.

Los afiliados al SPP tienen regímenes de jubilación adelantada especiales, ya que existe un régimen especial para trabajadores que desarrollen actividades de riesgo como minería y construcción civil. Adicionalmente, los trabajadores que se afiliaron teniendo derecho a una jubilación adelantada del DL 19990, pueden jubilarse anticipadamente con una pensión similar a la que hubieran tenido en el SNP sin tener que regresar a dicho sistema, ni pagar los intereses moratorios y diferencial de aportes.

¿Dónde se inicia los trámites para acceder a algunos de los beneficios mencionados?

Todos los trámites se inician en la AFP a la que se encuentra afiliado. La AFP le proporcionará los formatos establecidos, le indicará la documentación que debe presentar y los plazos establecidos.

2.2.2.16. Regímenes de jubilación

Básicamente, los regímenes de jubilación existentes en el SPP pueden agruparse en Regímenes de Jubilación Autofinanciados y Regímenes de Jubilación con Garantía Estatal.

Regímenes de Jubilación Autofinanciados

- **Jubilación Legal:** Basado en el TUO Ley del SPP y su reglamento aprobado con D.S. 004-98-EF.
Tiene vigencia permanente y puede acogerse cualquier afiliado al SPP al cumplir la edad jubilatoria de 65 años de edad.
- **Jubilación Anticipada:** Al igual que la jubilación legal tiene vigencia permanente. Para jubilarse anticipadamente, la Pensión calculada en el SPP deberá ser igual o mayor al 50% del promedio de las remuneraciones actualizadas y rentas declaradas de los últimos 120 meses, debidamente actualizadas.
- **Jubilación Anticipada para labores de Riesgo – Régimen Genérico:** Establecido mediante Ley N°27252 y su reglamento aprobado mediante D.S. N° 164-2001-EF. Tiene vigencia permanente y está dirigida a los afiliados al SPP que laboren directamente en trabajo pesado dentro de algunas de las siguientes actividades productivas: a) Extracción minera subterránea; b) Extracción minera a tajo abierto; c) En centros de producción mineros, metalúrgicos y siderúrgicos expuestos a riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad; d) Actividades de Construcción Civil.

Para tener acceso a este régimen de jubilación adelantada se debe realizar aportes complementarios a la correspondiente CIC, a partir del devengue enero 2002, a una determinada tasa que le permita descontar la cantidad de meses que desea para adelantar la edad de jubilación, de acuerdo a lo establecido por el Cuadro N° 3 del Artículo 4° del Reglamento.

Regímenes de Jubilación con Garantía Estatal

- **Pensión Mínima:** Bajo la Ley N° 27617 y D.S. N° 100-2002-EF, los afiliados nacidos antes del 31 de diciembre de 1945 cuya pensión resulte menor a la pensión mínima y que cumplan con: a) Un mínimo de

sesenta y cinco (65) años de edad y no encontrarse percibiendo pensión de jubilación al momento de presentar la solicitud ante la AFP. b) Registrar un mínimo de 20 años de aportaciones efectivas en total, entre el SPP y el SNP. c) Haber efectuado aportaciones considerando como base mínima de cálculo el monto de la RMV, en cada oportunidad.

Bajo la Ley N° 28991, los afiliados al SPP nacidos después de 1945, que al momento de la creación del SPP pertenecieron al SNP y que, además de lo señalado en el párrafo anterior, cumplan con pagar el diferencial de aportes respectivo, producto del acceso a la Pensión Mínima 28991.

- **Jubilación Adelantada del Decreto Ley N° 19990: Ley N° 27617 y D.L. N° 100-2002-EF.**

Temporal. Los requisitos son: Afiliados al SPP que al momento de su incorporación cumplieran los requisitos para acceder a una Jubilación Adelantada en el SNP. a) Estar incorporado al SPP con anterioridad al 02-01-2002. b) Haber cumplido con los requisitos para acceder a la jubilación adelantada en el SNP, antes de la afiliación al SPP. c) No encontrarse en los supuestos previstos para acceder a una Jubilación Anticipada en el SPP ni por Labor de Riesgo comprendido en la Ley N° 27252.

- **Jubilación Anticipada para Labores de Riesgo – Régimen Extraordinario:** Establecido mediante Ley N° 27252 y su reglamento aprobado mediante D.S. N° 164-2001-EF. Es un régimen de carácter transitorio por el cual el Estado reconoce al trabajador un beneficio extraordinario por los aportes efectuados durante su período de permanencia en el SNP realizando trabajo pesado. Está dirigido a los afiliados al SPP que laboren directamente en trabajo pesado dentro de las siguientes actividades productivas: a) Extracción minera subterránea; b) Extracción minera a tajo abierto; c) En centros de producción mineros, metalúrgicos y siderúrgicos expuestos a riesgos de

toxicidad, peligrosidad e insalubridad; y d) Actividades de Construcción Civil.

Para tener acceso a este régimen de jubilación adelantada el afiliado debe cumplir con los siguientes requisitos: a) Que al 31-12-1999 haya alcanzado la edad señalada en el Cuadro N° 1 del artículo 4° del Reglamento; b) Que con anterioridad al 31-12-2004 haya realizado al menos 20 años completos de aportación al SNP y/o al SPP. c) Que con anterioridad al 31-12-2004 haya realizado al menos un período mínimo de trabajo de acuerdo al Cuadro N° 2 del Reglamento como trabajo predominante.

2.2.3. OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL (ONP)

2.2.3.1. El Sistema Nacional de Pensiones:

Régimen del Decreto Ley N° 19990, a cargo del Estado, que atiende a más de 3 000 000 de trabajadores asegurados (obligatorios y facultativos), los cuales provienen tanto del sector privado como público. Actualmente, cerca de 465 mil personas gozan de los beneficios de este sistema. El aporte no es a una cuenta individual, sino a un fondo colectivo (sistema de reparto). El Estado fija una pensión tope (mínima y máxima) y una contribución definida (aporte mínimo).

2.2.3.2. La Oficina de Normalización Previsional (ONP)

Es un Organismo Público Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas y su misión es "brindar seguridad previsional otorgando pensiones mediante un servicio público eficiente, predecible y transparente". Tiene fondos y patrimonio propios, autonomía funcional, administrativa, técnica, económica y financiera, constituyendo un pliego presupuestal.

2.2.3.3. Los recursos para el pago de pensiones de la ONP

Proviene de las siguientes fuentes:

- **Recursos Ordinarios:** Son los recursos asignados por el Gobierno Central a través del Ministerio de Economía y Finanzas para el pago de las pensiones y para el cumplimiento de sus funciones.
- **Recursos Determinados - Contribuciones a los Fondos:** Provenientes de la recaudación de los aportes al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) - Decreto Ley N° 19990, las transferencias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales y los aportes al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Contribuciones a Fondos provenientes de las transferencias internas del Sector Público: Constituidas por las transferencias mensuales que efectúa el Banco de la Nación y EsSalud a la ONP. Las transferencias recibidas del Banco de la Nación financian la parte alícuota a su cargo consignada en las Planillas de Pensiones de EMSAL y ENATA. En tanto que con las transferencias provenientes de EsSalud se realiza el pago de los beneficiarios de rentas vitalicias otorgadas mediante el régimen del Decreto Ley N° 18846 (renta vitalicia de accidente de trabajo, de enfermedad profesional y otros).
- **Rentas de propiedad:** Rendimientos financieros corrientes sobre la recaudación de aportaciones del SNP.
- Las donaciones, créditos, legados, transferencias, y demás recursos provenientes de cooperación nacional e internacional.
- Saldos de Balance, recursos financieros distintos a la Fuente de Financiamiento "Recursos Ordinarios", que no se utilizaron a la culminación del ejercicio fiscal del año anterior al que se incorporaron mediante Crédito Suplementario.

2.2.3.4. Características de la ONP

- El trabajador realiza sus aportes a un fondo de carácter colectivo. El afiliado no cuenta con elementos distintivos respecto de la administración de sus recursos jubilatorios.
- En el SNP, el trabajador aporta un valor fijo, que es el 13% de la remuneración mensual.
- En el SNP, el aporte mensual del trabajador se calcula por el total de la remuneración.
- Cubre las contingencias de la vejez, invalidez así como su fallecimiento, en cuyo caso, otorgan pensiones de sobrevivencia (al) (la) viuda (o), hijos y padres del afiliado fallecido, según las disposiciones.
- Las personas que perciben pensión de jubilación y vejez; les corresponde una bonificación al cumplir 80 años de edad, esta bonificación equivale al 25% de la pensión habitual en la fecha que cumplen dicha edad.
- Asimismo, los pensionistas de viudez que tengan 70 años al 31 de agosto de 2005, tienen derecho a percibir una bonificación equivalente al 25% de la pensión habitual siempre que esta sea su única pensión.
- Finalmente, también se otorga una bonificación, equivalente a una Remuneración Mínima Vital, a los pensionistas de invalidez que requieren la ayuda de una tercera persona para realizar actividades ordinarias de la vida (aseo, alimentación, vestido).

2.2.3.5. Requisitos para tener derecho a la pensión mínima

- Cumplir con los requisitos para acceder a una pensión en el SNP. Esto es, acreditar 65 años de edad y 20 años de aportes si se solicita una pensión normal.
- En caso de solicitarse pensión adelantada se debe acreditar como mínimo 55 años de edad y 30 años de aportes los hombres, y, 50 años de edad y 25 años de aportes las mujeres.
- En el caso de los regímenes especiales (periodistas, trabajadores de construcción civil, trabajadores de la industria del cuero, pilotos y copilotos) la edad de jubilación se reduce en cinco años respecto de la

edad de jubilación normal y los años de aportes son los mismos que se requieren para la jubilación normal.

- En el caso de trabajadores mineros de socavón la edad requerida es 45 años y el número de aportes mínimo para tener pensión es 20 años.
- En el caso de trabajadores de minas de tajo abierto la edad requerida es 50 años y el número de aportes mínimo para tener pensión es 20 años.
- En el caso de trabajadores de centro de producción minera, metalúrgico o siderúrgico, la edad mínima requerida es 50 años y el número de aportes mínimos para tener pensión es 20 años.

2.2.3.6. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) fue creado por la Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, se rige de acuerdo a las Normas Técnicas del Decreto Supremo N° 003-98-SA y tiene vigencia a partir del 16 de mayo de 1998.

El SCTR otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores, empleados y obreros, sean eventuales, temporales o permanentes, que laboran en un centro de trabajo de alto riesgo, es decir aquellos que realizan alguna de las actividades que se detallan en el Decreto Supremo N° 009-97-SA - Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Este seguro es obligatorio si se realiza una actividad de riesgo y es por cuenta de la entidad empleadora.

2.2.3.7. Funciones que cumple la ONP respecto al SCTR

La ONP otorga las prestaciones económicas antes mencionadas a los trabajadores de aquellas empresas con las que tuviera contrato de SCTR suscrito. Adicionalmente, en conformidad al Artículo 2° del Decreto Supremo N° 003-98-SA, la ONP brinda cobertura supletoria

para los trabajadores de las empresas que no hubieran cumplido con la obligación de la contratación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, señalando a su vez, que dicha cobertura supletoria se circunscribe únicamente a los riesgos por invalidez total permanente y pensión de sobrevivencia, siempre y cuando la entidad empleadora se encuentre previamente inscrita en el Registro de Entidades Empleadoras que realizan Actividad de Riesgo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y dichas prestaciones deriven de siniestros ocurridos dentro del periodo de cobertura supletoria de la ONP.

2.2.3.8. Los Derechos Habientes en la ONP

Son los familiares del trabajador, pensionista u otro asegurado regular a EsSalud a quienes el empleador podrá inscribir a través de la clave SOL, a fin de que puedan acceder a las prestaciones que el EsSalud brinda, estos son:

- a. El/la cónyuge o concubino(a).
- b. El/la hijo(a) menor de edad o al mayor de edad incapacitado en forma total y permanente para el trabajo,
- c. La madre gestante con respecto al hijo concebido, mientras dure el período de la concepción.

Hay que tener presente que solo podrán ser inscritas como derechohabientes, siempre que ellos a su vez no sean asegurados regulares. Ejemplo: si el esposo de la titular, es trabajador de una empresa y ya se encuentra inscrito en el EsSalud como Asegurado titular, no podrá ser inscrito como derechohabiente.

2.2.3.9. Funciones de la ONP respecto al Marco Legal

- Reconocer, declarar, calificar, verificar, otorgar, liquidar y pagar derechos pensionarios con arreglo a ley, del Sistema Nacional de Pensiones al que se refiere el Decreto Ley N° 19990, de los regímenes previsionales que se le encarguen o hayan encargado, así como del

Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Ley N° 18846.

- Mantener informados y orientar a los asegurados obligatorios y facultativos, sobre los derechos y requisitos para acceder a una pensión y otros beneficios pensionarios de su competencia.
- Mantener los registros contables y elaborar los estados financieros correspondientes a los sistemas previsionales a su cargo y de los fondos pensionarios que administre.
- Calificar, otorgar, liquidar y pagar el derecho a Bono de Reconocimiento a que se refiere la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, Bono de Reconocimiento Complementario (BRC) a que se refiere la Ley N° 27252, Bonos Complementarios de Pensión Mínima (BCPM) y de Jubilación Adelantada del Decreto Ley N° 19990 (BCJA) a que se refiere la Ley N° 27617, y Pensiones Complementarias (PC) a que se refieren el Decreto de Urgencia N° 007-2007 y la Ley N° 28991, y cualquier otra obligación que se derive de sus fines, conforme a ley.
- Coordinar con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) las actividades necesarias para el control de las aportaciones recaudadas; la obtención de la información requerida para sus procesos administrativos y supervisar el ejercicio de las facultades de administración delegadas con arreglo a lo establecido en los convenios interinstitucionales suscritos.
- Conducir los procedimientos administrativos vinculados con las aportaciones de los sistemas previsionales, conforme al marco legal vigente.
- Realizar periódicamente los estudios e informes que correspondan a sus fines Institucionales, proponer la expedición de normas que contribuyan al mejor cumplimiento de estos y opinar sobre los proyectos de dispositivos legales relacionados directa o indirectamente con los sistemas previsionales a su cargo.
- Actuar como Secretaría Técnica del Directorio del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR).

- Aprobar y administrar su presupuesto con arreglo a las disposiciones legales sobre la materia.
- Administrar los procesos inherentes al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) conforme a la normatividad vigente sobre la materia y dentro de los alcances del respectivo contrato de reaseguro que para tal fin la Oficina de Normalización Previsional (ONP) celebra con una compañía de seguros debidamente autorizada para brindar dicho seguro.
- Calificar, otorgar, liquidar y pagar la pensión por cobertura supletoria del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) a que se refiere el artículo 88°
- del Reglamento de la Ley N° 26790, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-97-SA.
- Diseñar, racionalizar y optimizar los procesos y procedimientos operativos.
- Mantener operativa y actualizada la plataforma tecnológica de la Oficina de Normalización Previsional (ONP).
- Realizar periódicamente los estudios actuariales que sean necesarios para la correcta administración de los sistemas previsionales a su cargo proponiendo las recomendaciones necesarias.
- Efectuar las acciones de fiscalización que sean necesarias, con relación a los derechos pensionarios en los sistemas a su cargo, para garantizar su otorgamiento con arreglo a ley. La Oficina de Normalización Previsional (ONP) podrá determinar e imponer las sanciones y medidas cautelares, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias.
- Conducir o encargar la conducción de las acciones de acotación y cobranza de los adeudos para con los sistemas previsionales, así como los intereses, multas y moras correspondientes.
- Disponer las medidas que garanticen el cumplimiento de las acciones señaladas en las funciones (o) y (p) precedentes, incluyendo, de ser necesario, el uso de la vía coactiva.

- Ejercer cualquier otra facultad que se derive de sus fines y las demás que expresamente le confiera la ley.

2.2.3.10. Aseguración de la Pensión

Es un micro seguro de desempleo exclusivo para los trabajadores que aportan en calidad de asegurados obligatorios al Sistema Nacional de Pensiones, que garantiza la continuidad del pago de los aportes que se necesitan para jubilarse, en caso de pérdida del empleo por causas no imputables a la conducta del trabajador (Decreto Supremo N° 003-97-TR).

Se pueden afiliar todos los trabajadores que previamente y como mínimo hayan aportado en forma obligatoria al Sistema Nacional de Pensiones 18 meses calendario.

El costo de la afiliación es de S/. 5.00 (Cinco y 00/100 Nuevos Soles) mensuales.

La compañía de seguros pagará directamente a la ONP hasta un máximo de 12 (doce) importes de suma asegurada correspondientes a las aportaciones que debiera realizar el asegurado al Sistema Nacional de Pensiones.

Al no interrumpir las aportaciones durante el periodo de desempleo, se podrá gozar sin preocupación de los beneficios que brinda la ONP llegado el momento de la jubilación.

La cobertura del microseguro se inicia desde el primer día del mes siguiente de la retención de la prima mensual por parte de la entidad empleadora del Asegurado y luego de transcurrido el periodo de carencia de noventa (90) días calendario, tiempo durante el cual el asegurado deberá haber cumplido con el pago de la prima mensual.

El microseguro respecto a cualquier asegurado terminará inmediatamente al suceder el primero de estos hechos:

- El fallecimiento del asegurado.
- Si el asegurado deja de aportar el pago de la prima mensual respectiva, una vez transcurridos los 90 días calendario de periodo de carencia.
- Por renuncia escrita del asegurado.

Este microseguro no reconoce los beneficios sólo en caso de guerra civil o internacional, declarada o no y radiación nuclear.

2.2.3.11. Diferencias entre una AFP y la ONP

Las principales diferencias entre la ONP y las AFP son:

- En la ONP, el dinero que aportas mes a mes ingresa a un fondo común que se usa para pagar las pensiones de los jubilados de hoy. Mientras que en las AFP, el dinero que aportas ingresa a una cuenta individual de tu propiedad, el cual se invierte para que siga creciendo, beneficiándote a ti y a toda tu familia.
- Para jubilarte en la ONP requieres demostrar que has aportado durante 20 años. Mientras que en las AFP tu puedes jubilar sin importar los años de aportes que tengas.

2.2.3.12. Diferencia de los aportes de una AFP y una ONP

Si se ha realizado aportes a la ONP y se decide afiliarse a una AFP, existe una posibilidad de recuperar este dinero a través de la obtención de un bono de reconocimiento. Debes tener en cuenta que la AFP te orientará sobre los requisitos y el procedimiento, pero es la ONP quien evalúa y determina si te corresponde el bono.

En caso no se tuviera derecho al bono, de acuerdo a lo definido por la ONP, perderás lo aportado. Sin embargo, en este caso conviene que preguntes en la AFP que elijas cuál sería tu pensión futura en uno u otro sistema para que tomes una mejor decisión.

Los aportes que el empleador retuvo mientras se estaba afiliado a la AFP y no los pagó, la AFP continuará o realizará los

procedimientos de cobranza de aportes impagos de los trabajadores que se desafilien por aquellos períodos de devengue generados en las AFP.

2.2.3.13. Cambios de una AFP a una ONP

Antes de tomar una decisión, se debe informar sobre su estado actual para saber si en el SNP recibirá una pensión más alta que la que le tocaría en las AFP.

No podrán salir de la AFP aquellas personas que tengan la condición de pensionistas ni aquellos afiliados que cumplan con los requisitos para solicitar la garantía estatal de pensión mínima de las AFP o pensión de jubilación adelantada 19990, establecida en la Ley 27617.

Si se sale de la AFP y se incorpora al SNP no se puede regresar a la primera, ya que la decisión es irreversible. La AFP transferirá directamente a la ONP el saldo correspondiente de la CIC del afiliado y los recursos del bono de reconocimiento a un fondo común y solidario (SNP).

2.2.3.14. Desafiliación de una AFP y de la ONP

El afiliado que retorne al SNP deberá asumir el pago de la diferencia entre el monto que hubiere aportado al SNP y el que se abona a las AFP, sin recargo, mora, multa o interés.

La ONP concederá facilidades para la cancelación de la deuda mediante el fraccionamiento de la misma. Las cuotas serán deducidas del monto de la pensión que se otorgue al afiliado, cuya proporción no puede exceder del 10% de la pensión.

De existir deuda por diferencial de aportes a la fecha de solicitar pensión de jubilación en el SNP, el saldo total será descontado de los devengados, una vez otorgada la pensión en el SNP, sin perjuicio de los descuentos adicionales por un monto de hasta el 10% de la pensión

mensual, en caso que los devengados no cubrieran el saldo del diferencial de aportes.

En caso el afiliado se encuentre en actividad, el empleador retendrá, bajo responsabilidad, la suma mensual pertinente para cancelar la deuda. El monto no podrá exceder el 10% de la remuneración total del afiliado.

Si el afiliado se encuentra aportando como independiente o se encuentra sin realizar aportes por falta de relación laboral, deberá cancelar el adeudo directamente con las facilidades que le otorgue la ONP y en los plazos y condiciones similares a los de los afiliados dependientes.

No hay fecha límite. La presentación de esta solicitud puede ser en las agencias de las AFP de provincias y Lima.

La resolución que autoriza la desafiliación no genera pensión de jubilación automática en el SNP. El afiliado deberá realizar su trámite de jubilación ante la ONP.

Los trámites de traspaso, cambio de fondo, traslado, nulidad, multifiliación u otros que la SBS establezca quedarán sin efecto con la sola presentación de la Sección II de la Solicitud de Desafiliación.

2.2.4. ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS SEGÚN LA LEY DE AFP Y ONP

DESCRIPCIÓN	AFP	SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (ONP)
Características del Fondo	Tienes tu propio fondo. Mantienes una Cuenta Individual de Capitalización (CIC) y los aportes que realizas en ella únicamente sirven para calcular tu pensión.	Aportas a un fondo común, del cual se paga a todos los pensionistas.
Rentabilidad	Tus aportes generan rentabilidad mes a mes gracias a las inversiones realizadas por el grupo de expertos en Inversiones de AFP.	Los recursos de la ONP se encuentran en el Fondo Consolidado de Reserva (FCR). Dichos recursos se invierten y generan rentabilidad.
EsSalud	Cuentas con los beneficios de EsSalud en caso de jubilación, invalidez o sobrevivencia.	Cuentas con los beneficios de EsSalud.
Monto de Pensiones	No hay montos máximos de pensión. La pensión está en función al saldo que tengas en tu Cuenta Individual de Capitalización (CIC).	Dependerá de las leyes y/o requisitos en el momento que lo solicites.
Pensión Mínima	S/. 5,810.00 anual (12 pagos de S/. 484.17) siempre que se cumplan los requisitos establecidos por ley.	S/. 5,810.00 anual (14 pagos de S/. 415) con un mínimo de 20 años de aportaciones.
Aportes Obligatorios	10% aporte obligatorio + 1.60% comisión Prima AFP + 1.29% prima de seguro = 12.89% descuento total.	Te descuentan el 13% de tu remuneración mensual.
Información sobre tus Aportes	Información permanente sobre cómo crece tu fondo, rentabilidad, inversiones y temas relacionados a jubilación y pensiones, así como asesoría personalizada y un servicio de calidad.	Entrega Estado de Aportes para los asegurados mayores de 55 años.
Tiempo Mínimo de Aportes	En AFP no existe un tiempo mínimo de aportes.	20 años obligatorios.
Edad de Jubilación	65 años (hombres y mujeres).	65 años (hombres y mujeres).
Modalidades de Pensión	Puedes elegir entre diferentes modalidades de pensión: Retiro Programado, Renta Vitalicia Familiar, Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, Renta Mixta y Renta Vitalicia Bimoneda.	No tienes opciones, es la pensión vitalicia únicamente.
Herencia	Dependiendo del tipo de modalidad de pensión elegida, los beneficiarios podrán recibir el saldo de tu Cuenta Individual de Capitalización (CIC) como herencia.	No existe herencia.
Multifondos	La AFP te ofrece tres tipos de fondos, con diferentes características de riesgo y rentabilidad para invertir tu fondo de pensión. Tú mismo eliges la opción que más te conviene. Además, te ofrece la posibilidad de cambiarte de fondo, de acuerdo a tu perfil de riesgo.	No existen. Realizas tus aportes a un fondo de carácter colectivo. No cuentas con elementos distintivos respecto de la administración de tus recursos jubilatorios.

2.2.4.1. Esquema previsional peruano

CARACTERÍSTICAS	SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES	SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES
Modelo	Reparto Simple (Beneficio Definido)	Capitalización Individual (Contribución Definida)
Administración	Oficina de Normalización Previsional (ONP)	AFPs
Alcance	En ambos casos: Trabajadores, cualquiera sea la modalidad de trabajo que realicen. Elección del sistema: Voluntaria por parte de trabajadores dependientes e independientes.	
Tasa Aporte	13%. Recaudación va un fondo común.	10% aporte obligatorio. Comisión AFP (% variable). Prima de seguro de invalidez o sobrevivencia (% variable).
Prestaciones	Jubilación, invalidez, viudez, orfandad, ascendencia y capital.	Jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
Definición Pensión	En función a años de aportación y remuneración promedio. Si no se alcanza cuando menos 20 años no existe derecho a pensión.	En función al saldo, producto y grupo familiar. Siempre se otorga una pensión con lo que hubiera acumulado en la cuenta.
Productos	Monoproducto: Renta Vitalicia	Retiro Programado, Rentas Vitalicias con diferentes opciones de protección, duración y moneda.
Posibilidad de Herencia	No	Sí, respecto del saldo que quedara en la cuenta si es que no tiene beneficiarios.

2.2.4.2. Los hechos cumplidos.-

Se propone la eliminación de la regla de ultra actividad (primacía de los derechos adquiridos) en el caso de las pensiones obtenidas al amparo del régimen del Decreto Ley No. 20530. Dicha acción resulta de particular importancia, más aun tomando en consideración que la actual vigencia ultractiva de un conjunto de normas aplicables a determinados pensionistas –recogida a su vez en diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional-, bastando para ello el cumplimiento de los requisitos previstos en la norma, ha traído como consecuencia la rigidez del marco constitucional en la materia y la práctica imposibilidad de aplicación (por incompatibilidad con la Constitución) de cualquier modificación legislativa en el régimen contemplado por el Decreto Ley No. 20530²²; habida cuenta del hecho que la mayoría de los trabajadores pertenecientes a dicho sistema han cumplido los requisitos para acceder al otorgamiento de la pensión.

En efecto, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el sentido que permite la aplicación ultractiva de un conjunto de normas por considerar que han ingresado al patrimonio jurídico del pensionista, de tal forma que resultaría incompatible con la Constitución Política la aplicación de modificaciones normativas cuyos efectos se proyecten como consecuencias desfavorables al interés individual del pensionista que haya cumplido con los requisitos previstos por la norma precedente.

Dicha interpretación hace más rígido el marco constitucional, y por lo tanto, imprescindible su reforma, puesto que cualquier modificación legislativa no tendría aplicación práctica, en tanto que la mayoría de trabajadores pertenecientes al régimen del Decreto Ley No. 20530 ya ha cumplido con los requisitos para obtener el derecho.

Al respecto, cabe señalar que la prevalencia del principio de intangibilidad en el ámbito pensionario, cuya estructura se encuentra dirigida a tutelar un interés individual, deja de lado la labor de la ley como

instrumento para actualizar y componer la pluralidad de intereses que supone el tema pensionario para la sociedad peruana.

En este orden de ideas, resulta de primario interés social, la uniformización en conjunto del sistema pensionario, orientada a la eficacia inmediata de las normas en la materia, que permita otorgar la base necesaria para la posterior introducción de una reforma legislativa integral, destinada a producir mayor equidad tanto al interior del régimen del limitar el costo fiscal que representa su mantenimiento.

La propuesta de modificación constitucional hará posible que la reforma legislativa se aplique de inmediato a los trabajadores activos y pensionistas del régimen del Decreto Ley No. 20530, sin riesgo que estas reformas puedan significar una violación al orden constitucional. De tal manera se podrá incorporar al conjunto de personas antes comprendidas en la normas de excepción como parte de un colectivo social más amplio y en donde concurren una pluralidad de intereses que resulta necesario componer y actualizar.

El nuevo texto constitucional contribuye al perfeccionamiento técnico del sistema jurídico peruano, toda vez que, por primera vez, recoge una regla fundamental para la aplicación de normas en el tiempo con rango constitucional.

Conforme a lo anteriormente mencionado, la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución resulta incompatible con una concepción conjunta de los valores que subyacen y otorgan contenido a la norma fundamental, por lo que resulta necesario establecer una medida que permita la aplicación inmediata de las normas en materia pensionaria sobre los derechos adquiridos de los pensionistas.

2.2.4.3. Legislación del Sistema Público de Pensiones

- **El Régimen del Decreto Ley No. 19990 o SNP**

Este sistema beneficia a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (Ley No. 4916 – Decreto Legislativo N° 728), a los obreros (Ley N° 8433) y a los funcionarios y servidores públicos bajo el régimen de la actividad pública (Ley N°11377/ Decreto Legislativo. N° 276) no incorporados al Régimen del Decreto Ley N°.20530. Es un sistema de reparto, el cual tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas sobre contribuciones no definidas - en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie las pensiones.

En la actualidad, este sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Las prestaciones que otorga el SNP son cinco: (1) jubilación; (2) invalidez; (3) viudez; (4) orfandad; y (5) ascendencia. A continuación, se detallan algunos aspectos de éstas.

- ✓ **Pensión de jubilación:**

- a. Régimen General:**

- Edad de jubilación: 65 años de edad
 - Años de aportación: 20 años como mínimo.
 - Tasa de aporte: 13% de la remuneración asegurable del trabajador
 - Pensión mínima a otorgar: S/. 415
 - Pensión máxima²: S/. 857,36
 - Cabe señalar que existen pensiones que se dieron dentro del Régimen

General con menos años de aportación, las mismas que respondieron a la necesidad de incluir algunas cohortes de jubilados en un régimen transitorio. Hasta 1992, se otorgaron este tipo de pensiones, las mismas que fueron denominadas Pensiones Reducidas.

Pensiones Reducidas: Montos mínimos

❖ Tipo de pensión

✓ Para pensionistas de Derecho Propio:

Con 20 años o más de aportación = Monto S/. 415

Con 10 años y menos de 20 años de aportación = Monto S/. 346

Con 6 años y menos de 10 años de aportación = Monto S/. 308

Con 5 años o menos de 5 años de aportación = Monto S/. 270

- Para pensionistas por derecho derivado (monto mínimo de suma de pensiones que el causante genere) = Monto S/. 270
- Para Pensionistas por Invalidez = **Monto S/. 415**

❖ Régimen de Jubilación Adelantada:

- Edad de jubilación: 55 años (hombres) ó 50 años (mujeres)
- Años de Aportación: 30 años (hombres) ó 25 años (mujeres).

Los trabajadores despedidos por reducción de personal o cese colectivo podrán optar a la jubilación adelantada con 20 años de aportes³.

- Tasa de aporte: 13%
- Pensión a otorgar: La pensión base es la pensión que hubiera recibido el trabajador bajo el Régimen General. Esta pensión se reduce en 4% por cada año de adelanto respecto de la edad de jubilación establecida en dicho régimen.

❖ **Régimen Especial de Jubilación:**

Incluye a los asegurados nacidos antes del 1º de julio de 1931, en el caso de los hombres, o del 1º de julio de 1936, en el de las mujeres. Para acceder a este régimen, los trabajadores deben haber estado “inscritos en las Cajas de Pensiones de la Caja Nacional del Seguro Social o del Seguro Social del empleado” antes de la promulgación del Decreto Ley N°19990 (abril de 1973).

El monto de la prestación equivale al 50% de la remuneración de referencia por los primeros 5 años completos de aportación. Por cada año adicional de aportación, dicha tasa se incrementa en 1,2%, en el caso de los hombres, y 1,5%, en el de las mujeres.

❖ **Otros regímenes de jubilación**

Éstos fueron creados para determinados grupos de trabajadores. Por ejemplo, los mineros, los obreros de construcción civil, los trabajadores marítimos, los periodistas, los cuereros (dedicados a la curtiembre) y los pilotos, entre otros, tienen sistemas de jubilación con requisitos y beneficios particulares.

❖ **Pensión de invalidez:**

Requisitos: La pensión de invalidez es otorgada cuando el trabajador presenta una incapacidad física o mental que le impide ganar más de la tercera parte de la remuneración que percibiría otro trabajador de la misma categoría, en un trabajo igual. Alternativamente, califica aquél que haya gozado de subsidio de enfermedad durante el tiempo máximo permitido y continuara en estado de invalidez.

Años de Aportación: Si la incapacidad se produce por un accidente de trabajo o por enfermedad profesional, no se requiere un período mínimo de aportaciones. Sólo se exige que el trabajador se encuentre aportando al sistema en el momento en el que se produce la invalidez. De acuerdo con el número de años de aportación, el trabajador puede tener derecho a recibir pensión sin encontrarse aportando en el momento en el que se produce la incapacidad, cualquiera que fuere la causa de ésta.

Pensión a otorgar: 50% de la remuneración de referencia. Cuando el trabajador cuente con más de tres años de aportaciones, se considera un incremento de 1% por cada año completo que exceda de tres años.

❖ **Pensión de Viudez:**

Requisitos: En el caso de los afiliados hombres beneficiarios de una pensión, la cónyuge, viuda tiene derecho a percibir dicha prestación. En el caso de las afiliadas mujeres, el cónyuge tiene tal derecho sólo cuando presenta condición de invalidez o tiene más de 60 años. Adicionalmente, el cónyuge debe haber dependido económicamente del pensionista.

Pensión a otorgar: El monto máximo es igual al 50% de la pensión que le hubiera correspondido al trabajador.

❖ **Pensión de Orfandad:**

Requisitos: Tienen derecho a esta pensión los hijos de un pensionista fallecido, menores de 18 años; los menores de 21 años siempre y cuando continúen estudiando; y los hijos inválidos mayores de 18 años.

Pensión a otorgar: El monto máximo de pensión que se aplica es igual al 20% del monto de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera podido percibir el trabajador.

❖ **Pensión de Ascendientes:**

Requisitos: Tienen derecho a esta pensión el padre y la madre del asegurado o pensionista fallecido, que tengan 60 ó 55 años de edad, respectivamente, o que se encuentren en estado de invalidez; que dependan económicamente del trabajador; y que no perciben rentas superiores al monto de la pensión que le correspondería. Para ello, adicionalmente, no deben existir beneficiarios de pensión de viudez y orfandad. En el caso que existan, podrán acceder a la prestación sólo cuando, luego de descontar las pensiones de viudez y orfandad, aún existe un saldo disponible de la pensión del afiliado fallecidos.

Pensión a otorgar: El monto máximo de pensión, para cada uno de los padres, es igual al 20% del monto de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera podido percibir el trabajador.

✓ **El Régimen del Decreto Ley N° 20530**

Tiene su origen en leyes muy antiguas que concedían pensiones vitalicias a cargo del Tesoro Público a un grupo muy reducido de funcionarios del Estado, como recompensa por los servicios prestados. Con los años, el ámbito de aplicación de este régimen se fue ampliando, incluyendo más beneficiarios y con mayores beneficios. Así, fue convirtiéndose en una preocupación fiscal, no sólo porque en este sistema las aportaciones a lo largo de la vida no financian el beneficio de la pensión, sino porque la brecha entre aportaciones acumuladas y pagos de pensiones se incrementa.

Cabe señalar que desde el 12 de julio de 1962 se intentó cerrar este régimen, de manera que se extinguiera cuando falleciera el último beneficiario. En tal sentido, el Decreto Ley N° 20530, promulgado el 26 de febrero de 1974, fue expedido para ordenar y restringir este sistema, en el que quedaron comprendidos únicamente los servidores públicos que se encontraban trabajando dentro de la carrera administrativa hasta el 11 de julio de 1962. Se estima que, a esa fecha, los pensionistas y afiliados activos comprendidos en este régimen no eran más de treinta mil. Sin embargo, éste no se extinguió y, por el contrario, fue creciendo debido tanto a las leyes posteriores que ampliaron el número de personas comprendidas y beneficios otorgados, como las que se señalan a continuación:

- Se permitió el reingreso al servicio activo y acumulación de tiempo de servicios de los cesantes que habían ingresado a este régimen antes del 11 de julio de 1962. Asimismo, se incorporó a todos los servidores que a esa fecha tenían reclamaciones pendientes de resolución sobre su reincorporación (Ley N° 23329 derogada por el Decreto Legislativo N° 763, 08/11/1991).
- Se acogieron pensionistas del Ministerio de Aeronáutica que ingresaron bajo el régimen laboral de la actividad privada antes del 11 de julio de 1962, que no fueron acogidos por el Decreto Ley N° 17262 y que, al 1 de mayo de 1973, contaban con veinte o quince años de servicios, según fueran hombres o mujeres (Ley N° 23627, 15/06/1983)
- Se incorporó a los trabajadores que ingresaron al sector público antes del 27 de febrero de 1967 (Ley N°. 24366, 22/11/1985).
- Se amplió el universo de posibles beneficiarios al personal contratado o nombrado que ingresó al sector público antes del

27 de febrero de 1974 y que continuaba laborando al 23 de junio de 1989 (Art. 27° de la Ley N° 25066, 23/06/1989).

- Se incorporó a los trabajadores del Banco de la Nación sujetos al régimen de la actividad privada que habían ingresado a la carrera administrativa antes de 1962 (Ley N° 25146, 20/12/1989).
- Se incorporó al personal nombrado incluido en la Ley del Profesorado ingresado hasta el 31 de diciembre de 1980 (Ley N° 25212, 20/05/1990).
- Se incorporó a un grupo de trabajadores de Petroperú, sujetos al régimen laboral de la actividad privada: los que habían sido trabajadores de la Empresa Petrolera Fiscal ingresados antes del 11 de julio de 1962. (Ley N° 25219, 31/05/1990).
- Se aprobó la reincorporación de los trabajadores de empresas del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad privada que antes habían pertenecido a la carrera administrativa, habiendo pasado de la administración pública a la empresa sin interrupción (Ley N° 25273, 17/07/1990).
- Se permitió el ingreso de los magistrados que cumplían diez años laborando (Decreto Legislativo N° 767, 4/12/1991). Este beneficio es aplicable a los miembros del Ministerio Público (Decreto Legislativo N° 052). Asimismo, se ampliaron los beneficios del Decreto Ley N° 20530
- Se modificó la norma que autoriza a sumar cuatro años de estudios a los trabajadores con título universitario o de nivel equivalente, estableciéndose que los años de formación profesional pueden ser simultáneos a los años deservicios.

Es decir, no sólo se adquiere el derecho a pensión al cumplir con 15 ó 12,5 años de servicios efectivos o se tiene derecho a pensión nivelable al cumplir los 20 años, sino que también los años de estudios se pueden sumar para efectos del cómputo de años en el sistema, a pesar de ser un tiempo en el que el

pensionista no habría aportado al sistema. (Ley N° 24156, 08/06/1985)

- Se autorizó sumar como años de servicios los desempeñados sin remuneración por regidores y alcaldes hasta antes del 1 de enero de 1984 (Ley N° 24779, 27/12/1987).
- Se elevó las pensiones de sobrevivientes hasta el 100% del total de la pensión de cesantía (Ley N° 25008, 25/01/1989).
- Se facultó a los trabajadores sujetos a la carrera administrativa a acumular el tiempo de servicios prestado a empresas públicas, aunque hubieran aportado al régimen del Decreto Ley 19990 (Decreto Legislativo N° 556, Ley de Presupuesto de 1990, Art. 430°, 30/12/1989).

A lo señalado, se suman las disposiciones legales establecidas constitucionalmente:

- Si bien el régimen original establecía pensiones renovables a partir de los treinta años de servicios, *la Octava Disposición Transitoria* de la Constitución de 1979 introdujo una nivelación progresiva a partir de los veinte años de servicios, no prevista en el Art. 49° del Decreto Ley N° 20530, el cual fijaba en 30 años el requisito para acceder a una pensión renovable.

Esta Disposición Constitucional fue desarrollada por la Ley N° 23495, del 20/11/1982, indicando que: “cualquier incremento posterior a la nivelación que se otorgue a los servidores públicos en actividad que desempeñen el cargo u otro similar al último cargo en que prestó servicios el cesante o jubilado, dará lugar al incremento de la pensión en igual monto que corresponde al servidor en actividad”; es decir se establece una nivelación automática y permanente hacia futuro.

- Finalmente, la Primera Disposición Final y Transitoria de la Carta Magna de 1993 consagró la Teoría de Derechos Adquiridos en materia pensionaria.

El régimen del Decreto Ley N° 20530 otorga las siguientes pensiones: (1) cesantía; (2) invalidez; (3) viudez; (4) orfandad; y (5) ascendencia.

❖ **Pensión de cesantía**

- **Edad de jubilación:** No determinada
- **Años de aportación:** 15 años en el caso de hombres y 12,5, en el de mujeres.
- **Tasa de aporte:** 13% de la remuneración asegurable desde agosto de 2003 (antes de esta fecha, la contribución era de 6%).
- **Pensión a otorgar:** Las pensiones se calculan sobre la base de un ciclo laboral máximo de 30 años (hombre) y 25 años (mujeres), a razón - según sea el caso - de $\frac{1}{30}$ ó $\frac{1}{25}$ del promedio de las remuneraciones pensionables percibidas durante los últimos doce meses, por cada año de servicios. A partir de los 20 años se tiene derecho a una pensión nivelable.

❖ **Pensión de invalidez:**

- **Requisitos:** El trabajador debe ser declarado inválido por resolución del Instituto Nacional de Administración Pública. Previamente, deberá ser revisado por una junta médica nombrada por el Ministerio de Salud. Para continuar recibiendo esta pensión, deberá someterse a un examen de esta junta cada dos años.
- **Años de aportación:** No existe un mínimo período de aportaciones.
- **Pensión a otorgarse:** En caso de invalidez causada como consecuencia del desempeño laboral, la pensión asciende al 100% de la remuneración del trabajador,

independientemente del tiempo de servicios. De otro lado, aquél que se invalide accidentalmente en circunstancias ajenas a sus labores tiene derecho a recibir el 50% de su remuneración (excepto cuando la pensión por cesantía que le corresponde sea mayor).

❖ **Pensión de viudez:**

- **Requisitos:** Tienen derecho a pensión la cónyuge mujer de un pensionista fallecido. El cónyuge hombre de una pensionista fallecida tiene derecho a esta pensión sólo si éste se encuentra discapacitado, carece de rentas superiores al monto de la pensión y no está amparado por ningún sistema de seguridad social.
- **Pensión a otorgarse:** Cuando no existen hijos del afiliado, el cónyuge recibe el 100% de la pensión del titular. En el caso de que existan hijos, el cónyuge recibirá sólo el 50% de dicho monto, mientras que el 50% restante deberá ser repartido entre éstos.

❖ **Pensión de orfandad:**

- **Requisitos:** Tienen derecho a recibir pensión por orfandad, los hijos del pensionista fallecido que sean menores de edad; los hijos mayores de edad con incapacidad física o mental; y las hijas solteras del trabajador que no estén cubiertas por la seguridad social y que carezcan de actividad lucrativa.
- **Pensión a otorgarse:** La pensión de orfandad es igual al íntegro de la pensión del titular, si no existe cónyuge. En caso opuesto, el cónyuge recibirá sólo el 50% de dicho monto, mientras que el 50% restante deberá ser repartido entre los hijos con derecho a la pensión de orfandad. Estas

pensiones son susceptibles de nivelación, puesto que no sólo se transfiere el importe de la pensión, sino las características de la misma

❖ **Pensión de ascendiente:**

- **Requisitos:** Corresponde a la madre, al padre o a ambos padres (por partes iguales) del hijo pensionista fallecido, en caso de que no existan beneficiarios de pensión de viudez u orfandad. Los padres deben demostrar haber dependido económicamente del trabajador al momento de su fallecimiento y no percibir rentas mayores al monto de la pensión. Estas pensiones son susceptibles de nivelación, puesto que no sólo se transfiere el importe de la pensión, sino las características de la misma.
- Pensión a otorgarse: 100% de la pensión de cesantía del trabajador.

2.2.4.4. Cambios recientes en el Sistema Público de Pensiones

Como ha podido apreciarse a lo largo del presente informe, el Sistema Público de Pensiones se encuentra desfinanciado y requiere transferencias del Tesoro Público que representan el 16% del Presupuesto Público y el 30% de la recaudación interna de tributos.

El Régimen del Decreto Ley N° 20530 es el que presenta las mayores distorsiones y representa la mayor carga previsional que afronta el Estado. Por todo ello, el Ejecutivo se encuentra adoptando medidas que permitan reducir el desbalance financiero del sistema público y ampliar la cobertura del sistema privado. Estos dos puntos serán analizados a continuación.

Respecto del ordenamiento del Sistema Público de Pensiones, se ha definido una institución responsable de la política

pensionaria y de la racionalización del sistema de pensiones del régimen del Decreto Ley N° 20530. Así, mediante Resolución Ministerial No. 326-2003-EF/15, se han asignado tales funciones a la Dirección de Estudios Macro Financieros (DEMF) de la Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales (DGAES) que depende del Viceministerio de Economía del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

Dentro de dichas funciones, se incluyen: (1) el desarrollo de estrategias para ampliar la cobertura del sistema previsional; (2) la mejora de la eficiencia y transparencia de los sistemas de pensión existentes (SNP, Régimen del Decreto Ley N°20530 y SPP) para reducir costos para el sector público y los afiliados; y (3) la recolección y publicación de información estadística e institucional de los mismos.

Este informe buscaba contribuir al avance de dichas labores, realizando un recuento de los principales progresos alcanzados en la reforma del sistema previsional y generando un primer documento en el cual los tres regímenes pensionarios son analizados de manera conjunta e integral.

El principal reto es cumplir con los requerimientos encargados a la DEMF ha sido el diseño de un proceso que permita a la Dirección contar con información que se actualice en forma permanente, particularmente la referida al régimen del Decreto Ley N° 20530.

La implementación de dicho proceso constituye un elemento fundamental para la transparencia permanente del sistema.

En este sentido, mediante Decreto Supremo 026-2003-EF se estableció que las entidades del sector público que financien el pago de sus obligaciones previsionales con recursos del Tesoro Público deben presentar un informe a la ONP con detalle por pensionista y trabajador activo, sobre sus obligaciones previsionales.

Asimismo, establece que dichas entidades deben registrar en cuentas de orden los cálculos actuariales para sus reservas pensionarias, no pensionarias y contingencias. De manera análoga, el Decreto Supremo N° 043-2003-EF estableció que las instituciones autónomas y empresas del Estado con pensionistas y trabajadores del Régimen Pensionario del Decreto Ley. 20530, cuyo financiamiento sea atendido con recursos que no provienen de Tesoro Público, deberán efectuar el cálculo actuarial que incluya el total de sus obligaciones previsionales y probables contingencias, y constituirán con cargo a sus propios recursos los fondos para financiar sus obligaciones previsionales.

Dicha información debe también ser remitida a la ONP. Las Resoluciones de Contaduría No. 159-2003-EF-93.01 y N° 166-2003-EF-93.01 establecen los procedimientos para tales efectos.

Con la información actualizada en forma permanente, el MEF - a través de la DGAES -planteará la generación de indicadores de cobertura de las obligaciones previsionales y de eficiencia en el manejo de recursos del Sistema Público de Pensiones.

Ello permite elaborar estrategias para la ampliación tanto de la cobertura como de la eficiencia del sistema. En relación a este esfuerzo por centralizar la información actualizada de los sistemas previsionales, cabe recalcar también que ya se cuenta con los resultados de una auditoria actuarial realizada a la Caja Militar-Policial.

En tal sentido, dicho estudio fue encargado a la consultora independiente BKR Noles Monteblanco & Asociados SC. A partir de las conclusiones de éste, se elaborará un plan de acciones a los Ministerios de Defensa, Interior y MEF para su aprobación e implementación.

En materia de reducción de la pesada carga del régimen del Decreto Ley N° 20530, desde fines de la década pasada se ha

intentado realizar modificaciones que permitan un control adecuado de las afiliaciones y una disminución de las tasas de subsidio de dicho sistema.

En tal sentido, a través del Decreto Legislativo N° 817 y de la Ley N° 26835, se introdujeron tres principales modificaciones a este régimen. En primer lugar, se otorgó a la ONP el reconocimiento y calificación de los derechos pensionarios de dicho sistema de manera centralizada, en un intento por controlar los requerimientos previsionales del Estado.

En segundo término, se declararon nulas las incorporaciones o reincorporaciones que se hayan efectuado con infracción del Decreto Ley N° 20530, estableciendo su imprescriptibilidad para hacerlo. En último término, este Decreto Legislativo fijó un tope de las pensiones de este régimen equivalente al sueldo de un congresista.

De otro lado, a través de la Ley N° 27617, se redujeron las pensiones por derecho derivado del régimen del Decreto Ley N° 20530. Así, la pensión de viudez se redujo al 50% de la de cesantía con un tope de una remuneración mínima vital; se instauró un máximo de 20% a la de orfandad para menores de edad 18; y se eliminó la de pensión de orfandad para las hijas solteras mayores de edad.

Sin embargo, las Sentencias del Tribunal Constitucional recaídas sobre los expedientes No.008-96-I-TC y N° 001-98-AI-TC publicadas el 26 de abril de 1997 y el 27 de junio de 2001, respectivamente, establecieron la inconstitucionalidad de las tres reformas mencionadas del Decreto Legislativo N° 817 y de la Ley N° 26835, entre otros aspectos.

El principal sustento invocado por el Tribunal fue la Teoría de los Derechos Adquiridos, establecida en la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política. Con esta última sentencia se quitó la

competencia a la ONP de calificar expedientes del régimen del Decreto Ley N° 20530, creando un vacío, el mismo que fue suplido por la Ley N° 27719.

Ésta estableció que el reconocimiento y la calificación de los derechos pensionarios de este régimen fueran realizados en forma descentralizada por los Ministerios, Organismos Públicos Descentralizados, Instituciones Autónomas, Gobiernos Locales, Empresas Públicas y demás entidades donde prestó servicios el beneficiario.

Respecto de la segunda modificación introducida, la nulidad de incorporaciones y de reincorporaciones, estas sentencias determinaron un plazo máximo de diez años (contados desde la emisión de la Resolución Administrativa, respectiva) para las revisiones de derechos pensionarios.

En tal sentido, aun cuando existieran derechos indebidamente otorgados, éstos se encontrarían sujetos a revisión sólo dentro del plazo establecido. Finalmente, en relación a la tercera modificación establecida, se estableció que el tope equivalente al sueldo de un congresista no podría ser aplicado de manera retroactiva.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída sobre el Expediente N° 005-2002-AI-TC declaró la inconstitucionalidad del Art. 4° de la ley No. 27617, que modificaba los derechos pensionarios derivados del régimen del Decreto Ley N° 2053019.

Posteriormente, el Decreto Supremo No. 159-2002-EF que reglamentó la 27719 facultó al MEF - si bien las entidades encargadas del reconocimiento y la calificación de derecho pensionarios son las entidades en las que trabajó el afiliado a ejercer funciones de supervisión y control sobre este derecho.

Con dicho fin, a través del mismo decreto, se ha obligado a las unidades ejecutoras a publicar trimestralmente los diferentes niveles o

categorías de pensionistas que tienen a su cargo y las pensiones que vienen otorgando.

Se determinó también que, anualmente, deben publicar una relación de las pensiones pagadas superiores a 1,5 UIT. Adicionalmente, el mismo decreto supremo estableció que estas entidades deben informar trimestralmente al MEF y a la Contraloría General de la República de las incorporaciones y reincorporaciones que realicen a este régimen; de las modificaciones en los importes de las pensiones que lleven a cabo y de las incorporaciones indebidas que hayan efectuado. Al respecto, a febrero de 2004, 87 unidades ejecutoras han enviado información diversa al MEF.

Con el fin de ejercer esta función de supervisión y control sobre el reconocimiento y calificación de derechos pensionarios del Decreto Ley. 20530, el MEF ha aprobado el Decreto Supremo N° 048-2004-EF que complementa el DS No. 159-2002-EF en cuanto a la remisión de información necesaria para la supervisión y control y está implementando una Unidad de Supervisión y Control del régimen del Decreto Ley N° 20530 (USC).

Esta unidad estará encargada de la revisión de las nuevas incorporaciones y de los cambios en los niveles de pensión. En tal sentido, permitirá detectar casos de reconocimiento de derechos y otorgamientos de prestaciones indebidos, realizados por las entidades con pensionistas de este régimen.

A pesar de la declaración de inconstitucionalidad de algunas reformas planteadas, el Ejecutivo ha logrado introducir dos modificaciones en relación al Decreto Ley N° 20530.

En primer lugar, la Ley N° 28046 creó el Fondo para la Asistencia Previsional, el cual estará conformado por la recaudación de la contribución, las donaciones, legados, créditos transferencias y demás

recursos provenientes del sector público y privado así como la cooperación nacional e internacional. En tal sentido, dicho fondo incluye un impuesto a las pensiones superiores a 14 UIT anuales con una tasa equivalente al impuesto a la renta aplicable a las personas naturales.

Se estimaba que con esta medida se logrará recaudar S/.26,5 millones anuales. En segundo término, la Ley N° 28047 actualizó la tasa de aportes del Decreto Ley N° 20530, pasando de 6% a 13% a partir de agosto de 2003, 20% a partir de agosto de 2006, y 27% a partir de agosto de 2009. Asimismo, se fijó un tope de pensión equivalente a 1 UIT para los afiliados que no hayan adquirido el derecho a pensión al 1º de agosto de 2003.

Se estimaba que con el incremento de la tasa de aportes la recaudación se incrementaría en S/. 36,4 millones en el año 2004. De otro lado, calculando independientemente el efecto de la pensión máxima establecida, este permitirá un ahorro de S/. 12 millones anuales (Mediante el DS N° 053-2004-EF se ha reglamentado la Ley N° 28046).

2.2.4.5. Legislación del Sistema privado de pensiones

El 6 de diciembre 1992, el gobierno promulgó el Decreto Ley N° 25897 que crea el Sistema Privado de Pensiones (SPP) como alternativa a los regímenes de previsionales administrados por el Estado. El SPP, a diferencia del Sistema Público de Pensiones, es un régimen de capitalización individual, donde los aportes que realiza el trabajador se depositan en su cuenta personal, denominada Cuenta Individual de Capitalización (CIC), la misma que se incrementa mes a mes con los nuevos aportes y la rentabilidad generada por las inversiones del fondo acumulado.

En una coyuntura de inminente quiebra de los sistemas de pensiones administrados por el Estado, con la creación del SPP se buscó establecer un modelo previsional autofinanciado que asegure el bienestar de los trabajadores y sus familias, cuando éstos alcanzaran la edad de

jubilación o en la eventualidad de un siniestro como la invalidez o el fallecimiento.

En el SPP, la incorporación de un trabajador es voluntaria, es decir que cada afiliado elige libremente la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) que maneje sus aportes. Para ello, se suscribe el Contrato de Afiliación, el mismo que entra en vigencia con el otorgamiento del Código Único de Identificación del SPP (CUSPP).

A través de dicho contrato, el afiliado encarga a la AFP la administración de su Fondo de Pensiones y obtiene el derecho de recibir las prestaciones comprendidas en este sistema.

✓ **Las Prestaciones**

Las prestaciones que otorga el SPP, al igual que el SNP, se orientan a la cobertura de los riesgos de: (i) vejez, a través de pensiones de jubilación, (ii) invalidez, a través de pensiones de invalidez y, (iii) muerte, mediante pensiones de sobrevivencia y pagos por gastos de sepelio.

✓ **Pensión de jubilación**

❖ **Régimen General (Jubilación Legal):**

- Edad de jubilación: 65 años de edad Densidad de aportación: No determinada ya que la pensión se financia con lo que el afiliado haya acumulado en su CIC, independientemente del número de años que haya aportado.
- Tasa de aporte: 8% de la remuneración asegurable.
- Pensión mínima a otorgar: S/. 415 (a partir del 2002, con la Ley N° 27617.)
- Pensión máxima: No existe

La jubilación legal del SPP es voluntaria y se calcula en base al saldo acumulado en la CIC más el valor de redención del Bono de Reconocimiento (BdR), de ser el caso. Esta jubilación, al igual que el resto de prestaciones, puede ser ejercida a través de tres

modalidades básicas que el trabajador elige libremente al momento de su retiro. Estas modalidades son: el Retiro Programado, la Renta Vitalicia Familiar y la Renta Temporal con Vitalicia Diferida.

❖ **Régimen de Jubilación Anticipada Ordinaria:**

Edad de jubilación: Antes de los 65 años.

Densidad de aportación: El saldo acumulado en la CIC más el valor de redención del BdR, si fuera el caso, debe ser suficiente para que la pensión calculada supere el 50% del promedio de la remuneración de los últimos 10 años.

Tasa de aporte: 8% de la remuneración asegurable.

Pensión mínima a otorgar: 50% del promedio de la remuneración de los últimos 10 años.

Pensión máxima: No existe

Esta jubilación anticipada nace con la creación del SPP y está orientada a aquellos afiliados que no están en posibilidades de esperar la edad legal de pensiones por lo menos equivalentes a la mitad de sus remuneraciones percibidas en los últimos años (tasa de reemplazo del 50%).

❖ **Pensión Mínima**

En atención a la problemática de la inexistencia de una Pensión Mínima en el SPP que garantizara que los afiliados perciban un flujo de ingresos suficiente para cubrir sus necesidades, mediante la Ley N° 27617 de enero del 2002, se estableció el beneficio de la Pensión Mínima financiada parcialmente por el Estado a través del Bono Complementario de Pensión Mínima (BCPM) cumpliendo con los siguientes requisitos:

- Edad de jubilación: Como mínimo 65 años y haber nacido amás tardar el 31 de diciembre de 1945.
- Densidad de aportación: 20 años de aportaciones entre el SNP y/o el SPP.

- Tasa de aporte: Las aportaciones deben ser efectuadas, como mínimo, sobre la base de la RMV en cada oportunidad.
- Pensión mínima a otorgar: La pensión mínima del SNP para asegurados con 20 años de aportación(S/. 415).
- Las características e implicancias del BCPM que representa el compromiso del Estado para financiar parcialmente este beneficio.

❖ **Regímenes Especiales de Jubilación Anticipada:**

De igual forma, en atención a la problemática de la ausencia de un régimen especial de jubilación para los trabajadores que realizan labores que implican riesgo para la vida o salud como la minería y la construcción civil(que si existía en el SNP), en el año 2000, mediante la Ley No. 2725225, se creó al interior del SPP la posibilidad para que este grupo de afiliados pueda jubilarse anticipadamente bajo un régimen especial, teniendo en consideración que su envejecimiento se produce de manera más acelerada como resultado del esfuerzo físico que realizan.

Para ello, los regímenes de jubilación anticipada previstos son:

- El régimen extraordinario: de carácter transitorio y por el cual el Estado reconoce al trabajador un beneficio extraordinario por los aportes efectuados durante su permanencia en el SNP realizando trabajo pesado, mediante un Bono de Reconocimiento Complementario (BRC). Los requisitos para acceder a dicho régimen son:
- Edad de jubilación: Al 31 de diciembre de 1999, haber alcanzado las edades que señala el siguiente cuadro que varían en función a las actividades

Edades mínimas del Régimen Extraordinario - Labores y edad en años

- En minas metálicas subterráneas 40 años

- Directamente extractivas en minas de tajo abierto 45 años
- En centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos, expuestos a riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad
- Con 7 años de exposición al riesgo: 45 años
- Con 6 años de exposición al riesgo: 46 años
- Con 5 años de exposición al riesgo: 47 años
- Con 4 años de exposición al riesgo: 48 años
- Con 3 años de exposición al riesgo: 49 años
- Con 2 años de exposición al riesgo: 50 años
- En actividades de construcción civil. 50

El Régimen Genérico: de carácter general y permanente que permite adelantar la edad de jubilación realizando aportes complementarios.

Los requisitos de acceso son:

- Edad de jubilación: Adelanto en función a los aportes complementarios.
- Un segundo régimen especial de jubilación anticipada fue creado en el 2002 por la Ley N° 27617 – Régimen Especial de Jubilación Anticipada para desempleados (REJA)-. El REJA constituye un esquema temporal (vigente hasta el 1 de diciembre del 2005) que proporciona condiciones de jubilación más flexibles para los trabajadores afiliados al SPP que se encuentren en situación de desempleo. Los requisitos para que los afiliados accedan a este régimen son:
 - Edad de jubilación: Como mínimo 55 años cumplidos al momento de presentar la solicitud de jubilación anticipada.
 - Condición laboral: En situación de desempleo durante no menos de 12 meses.
 - Tasa de aporte: 8% de la remuneración asegurable.
 - Densidad de aportación: Los recursos acumulados en la CIC más el valor de redención del BdR deben ser suficientes para obtener una pensión superior al 30% del promedio de la

remuneración de los últimos 5 años o, una pensión superior a 2 veces la Remuneración Mínima Vital (RMV).

- Pensión mínima a otorgar: 30% del promedio de la remuneración de los últimos 5 años o 2 veces la RMV.
- Pensión máxima: No existe

Finalmente, un tercer régimen especial para jubilarse de forma anticipada en el SPP es la Jubilación Adelantada del Decreto Ley N° 19990.

Este régimen está orientado a aquellos trabajadores que, al momento de incorporarse al SPP, ya cumplían con los requisitos para una jubilación adelantada en el SNP, por lo que su traslado al SPP le configuró una potencial pérdida de bienestar.

Para tal fin, se ha creado un Bono Complementario de Jubilación Adelantada (BCJA) que asegura que el afiliado alcance una pensión no menor a la que hubiese percibido en el SNP. Al igual que los otros Bonos Complementarios.

✓ **Pensión de invalidez**

En el SPP un afiliado es inválido cuando tiene una pérdida mayor o igual al 50% de su capacidad de trabajo. Según su grado, esta pérdida puede ser parcial o total y, según su naturaleza, temporal o permanente. En cualquier caso, el SPP contempla el derecho de percepción de una pensión de invalidez si se cumplen los siguientes requisitos:

Requisitos: Haber sido evaluado y dictaminado como inválido por el Comité Médico de las AFP (COMAFP) o el Comité Médico de la SBS (COMEC). La pensión se paga cuando la pérdida en la capacidad de trabajo supera el 50% y el afiliado no alcanza la edad requerida para jubilarse. Para el otorgamiento de dicho beneficio, el afiliado debe

solicitar a la AFP la evaluación de su caso, mediante la presentación de una Solicitud de Evaluación y Calificación de Invalidez.

- Pensión a otorgar: Si el trabajador es inválido total (menos cabo superior al 66%): recibe 70% de las últimas 48 remuneraciones.
- Si el afiliado es inválido parcial (menos cabo superior a 50% pero menor a 66%): recibe 50% de las últimas 48 remuneraciones.
- Financiamiento: Si existe cobertura del seguro: la pensión se financia con el dinero acumulado en la CIC, más el valor de redención del BdR de ser el caso y, el aporte adicional de la empresa de seguros que administra el seguro previsional.
- Si no existe cobertura del seguro: la pensión es financiada con el dinero acumulado en la CIC, más el BdR de ser el caso. No hay aporte adicional por parte de la aseguradora.
- El financiamiento de las pensiones con cobertura del seguro implica que éstas se pagan de forma vitalicia, mientras que, cuando no hay cobertura del seguro, las pensiones se financian con los recursos que el afiliado haya acumulado en su CIC hasta que éstos se agoten.

✓ **Pensión de sobrevivencia**

Estas pensiones se generan con el fallecimiento del afiliado y son pagadas a los beneficiarios debidamente acreditados:

Beneficiarios: (1) la cónyuge o concubina, (2) los hijos menores de 18 años, o mayores de 18 años pero declarados inválidos y, (3) los padres mayores de 65 años, siempre que hayan dependido económicamente del afiliado.

Pensión a otorgar: Se considera los siguientes porcentajes de la remuneración mensual:

- 42% para el cónyuge o concubino sin hijos;
- 35% para el cónyuge o concubino con hijos;
- 14% para los hijos menores de 18 años, o mayores de 18 incapacitados de manera total y permanente para el trabajo;

- 14% tanto para el padre como la madre, siempre que sean inválidos total o parcialmente o que tengan más de 60 años y que hayan dependido económicamente del causante.

Cabe señalar que este mecanismo de asignación de porcentajes de pensión para los beneficiarios del SPP es diferente al del SNP y del Decreto Ley. N°20530. En estos dos últimos el porcentaje para la viuda alcanza el 50% y 100%, respectivamente, en ambos casos superiores al máximo de 42% de ISPP.

✓ **Las modalidades de pensión**

En el SPP existen 3 modalidades básicas bajo las cuales se otorgan las prestaciones:

(i) Retiro Programado, (ii) Renta Vitalicia Familiar y (iii) Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida. Cada una de ellas está en función de las preferencias del trabajador (si valora más asegurarse pensiones vitalicias para él y su grupo familiar o prefiere percibir pensiones ligeramente más elevadas que no necesariamente serán pagadas de forma vitalicia).

Se entiende por Retiro Programado (RP) a aquella modalidad de pensión mediante la cual el afiliado, manteniendo propiedad sobre los fondos acumulados en su CIC, efectúa retiros mensuales contra el saldo de dicha cuenta hasta que la misma se extinga. El afiliado recibe una pensión –a cargo de la AFP- hasta que no queden más recursos para el financiamiento de la misma. Si el saldo es reducido, entonces la pensión se pagará por un período corto de tiempo, mientras que si es significativo, la pensión será elevada y además le permitirá gozar de una pensión por mucho más tiempo. Normalmente, bajo esta modalidad recaen aquellos afiliados cuyos saldos CIC no les permiten acceder a una Renta Vitalicia Familiar, la cual es por lo general la preferida por los afiliados.

La Renta Vitalicia familiar (RVF) es aquella en la que el afiliado o los beneficiarios contratan directamente con una Empresa de Seguros el pago de una renta mensual hasta el fallecimiento del afiliado y, luego de ello, el pago de pensiones de sobrevivencia en favor de los beneficiarios.

La última modalidad básica que ofrece el SPP es la Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida (RTVD), que es una mezcla de las dos anteriores. El afiliado que la elige tiene en su CIC los fondos suficientes para obtener de la AFP una Renta Temporal (cuyas características son similares a las del RP) y, adicionalmente, contrata una RVF, con la finalidad de recibir pagos mensuales a partir de una fecha determinada. La Renta Vitalicia que se contrate no puede ser inferior al 50% del primer pago mensual de la Renta Temporal ni superior al 100% del mismo.

✓ **Las aportaciones y la importancia de la cobertura del seguro previsional**

Con relación a la aportación que efectúa cada afiliado en el SPP, debe destacarse la importancia que éstos se acumulen en el tiempo y vayan creciendo de acuerdo a la rentabilidad obtenida por el Fondo de Pensiones. Una acumulación continua junto a una buena rentabilidad permitirá a los afiliados tener mejores niveles de pensión al momento de su jubilación.

La contribución o aporte obligatorio que debe efectuar el afiliado tiene 3 componentes:

- Aporte al Fondo de Pensiones: asciende a 8% de la remuneración del trabajador y es el que se acumula en la CIC del afiliado.
- Prima de seguros: en promedio, a diciembre del 2003, asciende a 0,92% y es pagado a la Empresa de Seguros que cubre los riesgos de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

- Comisión: a diciembre de 2003, el promedio de las comisiones en el mercado ascendía a 2,27%. Este porcentaje es pagado a la AFP en retribución por la administración del fondo de pensiones.

A diciembre del 2003, el descuento total que enfrenta un trabajador (suma de aporte, comisión y prima) asciende en promedio a 11,19%, y dependiendo de la AFP, puede fluctuar entre 10,98% y 11,47% de su remuneración. De este descuento, en promedio, 20% está destinado a cubrir los costos de administración de su fondo de pensiones (comisión), 8% a la cobertura de los riesgos previsionales de invalidez y muerte y, 72% a la acumulación de recursos en su CIC.

En el caso de los costos por comisiones, cabe señalar que, en promedio, este alcanza a 2,27% de la remuneración y, dependiendo de la AFP va desde 2,10% hasta 2,45%, representando cerca del 30% del aporte a la CIC.

En el caso de trabajadores dependientes, los empleadores son los que retienen y pagan los aportes obligatorios a las AFP, mientras que en el de los trabajadores independientes, éstos los realizan por cuenta propia. Se asume que el aporte del trabajador independiente es equivalente al que un trabajador asalariado hubiera realizado. Ello debido a que, el salario de estos trabajadores independientes es determinado a partir de un convenio entre el trabajador y la AFP.

En ambos casos, los trabajadores tienen la posibilidad de realizar aportes voluntarios a su CIC, con la finalidad de acumular mayores recursos y así acceder a una jubilación anticipada o a un mayor nivel de pensión. Esta aportación voluntaria no está sujeta al pago de comisiones adicionales ya que se efectúa una vez que el aporte obligatorio ha sido efectuado.

En cualquier caso, mayores niveles de aportación, así como la continuidad de los mismos, son muy importantes al interior del SPP, ya que no sólo contribuyen a acumular mayores recursos producto de la capitalización sino que también son determinantes para el acceso a la cobertura del seguro.

Para acceder a esta cobertura del seguro previsional, el principal requisito es que todo afiliado debe contar con 4 aportaciones en el curso de los 8 meses calendario anteriores al mes correspondiente a la fecha de ocurrencia del siniestro (invalidéz o muerte). El acceso a esta cobertura implica el compromiso de la empresa de seguros para otorgar la pensión vitalicia a que tiene derecho el afiliado inválido o los beneficiarios (en caso de la muerte del titular). Por lo tanto, bajo este esquema coberturado, una pensión es financiada con el saldo CIC más el aporte adicional que efectúa la empresa de seguros.

Por el contrario, cuando el afiliado no accede a la cobertura por alguna de las causales de exclusión o por el incumplimiento del requisito previamente descrito, la pensión de invalidéz o sobrevivencia es financiada únicamente con los recursos del afiliado (saldo acumulado en la CIC) y hasta donde éstos alcancen.

✓ **El Bono de Reconocimiento y los Bonos Complementarios**

En un proceso de desarrollo intermedio como el que actualmente se encuentra el SPP, otra de las fuentes más importantes de financiamiento de las pensiones en adición a las aportaciones y la rentabilidad- es el Bono de Reconocimiento (BdR).

El BdR constituye el reconocimiento por parte de la ONP, en representación del Estado Peruano, de los aportes que un trabajador ha realizado al SNP. La emisión de este título valor permite que los trabajadores que hayan estado afiliados al régimen del Decreto Ley N° 19990 y decidan incorporarse al SPP no

pierdan los aportes ya realizados y puedan seguir acumulando recursos para su jubilación.

Dentro de cada uno de estos nuevos regímenes existe un compromiso muy importante por parte del Estado Peruano, por intermedio de la ONP, para financiarla parte no cubierta de las pensiones con el saldo de la CIC y la redención del BdR, a efectos de hacer equivalentes las pensiones en ambos sistemas. Este compromiso ha contemplado la creación de los denominados Bonos Complementarios, los cuales son:

- a. El Bono Complementario de Pensión Mínima (BCPM), se otorga a los afiliados que cumplen con los requisitos para acceder al beneficio de Pensión Mínima e implica el compromiso del Estado para financiar aquella parte no cubierta por los recursos de propiedad del afiliado, a efectos que la pensión que se calcule en el SPP resulte igual a la Pensión Mínima que se otorga en el SNP (S/. 415).
- b. El Bono de Reconocimiento Complementario (BRC) se otorga a aquellos trabajadores que acceden al Régimen Extraordinario de la Ley N° 27252, referida a la Jubilación Anticipada para los trabajadores que realizan actividad de riesgo (mineros y de construcción civil). La finalidad del BRC es facilitar la jubilación anticipada mejorando el nivel de pensión del afiliado a través del reconocimiento de un mayor monto sobre las aportaciones efectuadas al SNP. Este reconocimiento adicional (BRC) se determina sobre la base de la edad, años de aportación al SNP y/o SPP y años laborados en la actividad de riesgo.
- c. El Bono Complementario de Jubilación Adelantada (BCJA) representa el compromiso de garantía que asume el Estado a fin de otorgar una pensión a los afiliados que al momento de su

incorporación al SPP, ya contaban con los años de aportación y edad requeridos para acceder a una pensión de jubilación adelantada del Decreto Ley No. 19990.

Los Bonos Complementarios -a diferencia de los BdR que redimen al momento que el afiliado accede a la jubilación y en una sola armada- se pagan cuando a los afiliados que han accedido a los regímenes de Pensión Mínima, Jubilación Adelantada Decreto Ley N°19990 o Jubilación Anticipada para trabajadores de Riesgo, se les agota el saldo de su CIC y el saldo proveniente de la redención de su BdR y, por tanto, no tienen más recursos para continuar financiando sus pensiones.

Por tal motivo, los Bonos Complementarios no se pagan en una sola armada sino que se efectúan bajo la forma de pensiones, una vez que se agotan los recursos del afiliado. Siendo ello así, el compromiso del Estado no se ejecuta de forma inmediata.

2.2.4.6. Cambios en el SPP

En línea a la reforma pensionaria iniciada en la década de los noventa como solución alternativa de mediano y largo plazo a la inminente quiebra de los Sistemas de Pensiones administrados por el Estado- el SPP, luego de diez años de funcionamiento, ha exhibido logros importantes que han beneficiado a los afiliados y a la economía en su conjunto.

En efecto, a diciembre del 2003, existen más de 3,19 millones de trabajadores afiliados cuyo Fondo de Pensiones supera los S/.20 000 millones (9,5% del PBI y 57% del ahorro interno) y se ha constituido en el primer inversionista institucional del país, contribuyendo de ese modo, al desarrollo y profundización del mercado de capitales nacional.

En tal sentido, durante los últimos años, al interior del SPP se han producido diversas modificaciones en la normativa orientadas a mejorar su funcionamiento, así como a hacer equivalentes los beneficios que brinda el SNP versus el SPP con la finalidad de minimizar las iniciativas de desafiliación

A continuación se detallan algunas de ellas:

1. En enero del 2001, mediante la Ley N° 27617 se crearon los Bonos Complementarios de Pensión Mínima y Jubilación Adelantada del Decreto Ley N°19990 y el Bono de Reconocimiento 2001. El objeto de dicha iniciativa fue implementar el beneficio de Pensión Mínima para los afiliados del SPP de forma equivalente al SNP (S/. 415), así como no perjudicar a los trabajadores que con su traslado del SNP al SPP no pudieron acceder a la pensión que les correspondía en el SNP.
2. Otro de los esfuerzos del gobierno peruano por reducir la carga del sistema previsional ha consistido en la reducción de los desembolsos que implican los BdR.
Mediante DS No. 140-2003-EF se ha aprobado la desmaterialización de dicho título valor, permitiendo reducir el gasto que implica su emisión.
3. También se ha precisado en la Ley de Presupuesto Público del 2004 (Ley N°28128, Cuarta Disposición Final) la fuente de financiamiento de los BdR 2001 y los Bonos Complementarios en el 2004, a cargo del FCR.
4. En el año 2003 también se avanzó en lo que concierne la revisión de la legislación relacionada a medidas para la reducción de los costos previsionales en el SPP. En junio de ese año, con el objetivo de fomentar la competencia y reducir el costo previsional, se emitió la Resolución SBS 900-2003, mediante la cual se obligaba a las AFPs a

licitar anualmente el contrato de seguro de invalidez y sobrevivencia que mantienen con las Empresas de Seguros.

Como resultado de esta medida, a partir de noviembre del 2003, la prima del seguro previsional ha disminuido en promedio en 25%, representando un ahorro para los afiliados de más de US\$ 21 millones anuales. Antes de dicha fecha, las primas de seguro promediaban 1,23% de la remuneración, mientras que ahora borde anal rededor de 0,92%.

5. De igual forma, en el 2003 se ha visto un importante avance en cuanto a la flexibilización de las condiciones de inversión y nuevas opciones para el afiliado.

Esto se dio mediante la Ley N° 27988, la cual crea el esquema de Multifondos en el SPP con el objeto de permitir, en el corto plazo, la flexibilización de los mecanismos de inversión para que las AFPs puedan construir portafolios de inversión más eficientes.

Dicho esquema de Multifondos introduce la posibilidad que el afiliado pueda elegir que sus aportes sean invertidos en alguno de los 3 tipos de fondos, dependiendo de sus expectativas de rentabilidad y de tolerancia al riesgo: i) Fondo de preservación del capital (tipo 1): orientado a afiliados que están por jubilarse y que requieren un fondo seguro sin mucho riesgo; ii) Fondo mixto (tipo 2): cuenta con un nivel de riesgo moderado y dirigido a afiliados en edades intermedias.

Esta estructura es la que actualmente se tiene en el SPP y; iii) Fondo de crecimiento (tipo3): el cual es un fondo más agresivo (de mayor riesgo) que busca retornos a largo plazo por encima del promedio. Este fondo es de manejo opcional, es decir las AFPs, no están en la obligación de implementarlo.

El nuevo marco regulatorio contemplado bajo este esquema establece que la política de diversificación de inversiones (y sus límites máximos) se realice sobre la base de una categorización por clase de activos y de acuerdo al tipo de fondo. Antes la regulación sólo establecía límites por tipo de instrumento de inversión.

En los aspectos referidos a la reducción de costos y el proceso de traspasos, la SBS evaluó:

- La posibilidad que los afiliados puedan realizar sus traspasos de una AFP a otra por internet, lo cual incrementaría la competencia sin afectar los costos comerciales. Actualmente, la normativa se encuentra en su etapa de revisión final, estando en evaluación los mecanismos de seguridad que son necesarios para que este tipo de operaciones se realice sin perjudicar a los afiliados.
- La comercialización electrónica de las rentas vitalicias. Actualmente, se ha superado la etapa de diseño y se encuentra ajustando los sistemas operativos, para su posterior comprobación. Se prevé que para inicios del segundo semestre del presente año se pueda tener operativo y en marcha este nuevo sistema electrónico de cotización de rentas vitalicias.
- Asimismo, en un importante intento por reducir los desembolsos por redención de BdR -y evitar los elevados montos de redención del año 2003 por el REJA – la ONP ha elaborado un proyecto de resolución jefatural mediante la cual encarga a la Caja de Valores y Liquidaciones (CAVALI) el registro e implementación de los procesos operativos para la negociación de los BdR. Una vez que dicha norma sea aprobada, podrá iniciarse la negociación de estos títulos valores en el mercado secundario aliviando los requerimientos presupuestales del gobierno por la redención de los mismos.
- De todo lo expuesto, es posible concluir que a diferencia del Sistema Público de Pensiones, el SPP tiene una problemática distinta. Siendo un régimen de capitalización individual basado en un esquema de ahorro, no posee desequilibrios financieros como el régimen del

Decreto Ley N° 19990 o N° 20530, pues cada afiliado percibe beneficios en función a lo que aporta.

No obstante, por ser relativamente joven, el ajuste a dicho sistema requiere aún de recursos considerables, como los BdR y los Bonos Complementarios, así como de medidas que fomenten su desarrollo en términos de cobertura y eficiencia junto a una reducción de costos.

En esta línea de ideas, algunos de los temas por trabajar podrían ser el diseño de mecanismos de incentivos para la reducción de las comisiones que cobran las AFP, la publicación de los retornos netos para el afiliado, la celeridad de los procesos de traspasos, cobranzas y otorgamiento de beneficios, entre otros.

✓ **Normas sobre los beneficios que obtienen los afiliados**

En el Perú, la norma establece que los nuevos afiliados ingresan por defecto al Fondo 2, que es de riesgo intermedio, lo que limita la capitalización de los aportes en los primeros años laborales del afiliado. Respecto del SIS, seguro que proporciona pensión de invalidez, sobrevivencia y cubre los gastos de sepelio, este es de carácter obligatorio para los afiliados que dependen laboralmente del SPP. De acuerdo con la norma, la comisión se establece sobre la remuneración hasta un tope de S/. 3000 de 1993.

En el Perú, cada AFP licita el seguro en forma independiente y es habitual que ganen estas licitaciones las compañías de seguros vinculadas a cada AFP.

2.3. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

- Variable independiente: ANÁLISIS DE LA LEY DE AFP Y ONP.
- Variable dependiente: BENEFICIOS EN LOS AFILIADOS

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE Análisis legal del régimen de AFP - ONP	Pensiones	▪ Jubilación ▪ Invalidez ▪ Sobrevivencia	FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL
	Pago de pensión mínima	▪ Edad ▪ Aportes	
	Modalidades básicas de pensión	▪ Retiro ▪ Renta	
VARIABLE DEPENDIENTE Beneficios en los afiliados de la provincia de Chiclayo	Económicos	▪ Pagos mensuales ▪ Bonificaciones	CUESTIONARIO
	Salud	▪ Seguro ▪ Retiro de medicina	
	Derechohabientes	▪ Cónyuge ▪ Hijos	

2.5. DEFINICIÓN DE VARIABLES

2.5.1. Definición conceptual

- **Variable independiente:** Análisis legal del régimen de AFP - ONP
Análisis basado en el marco legal del Sistema Nacional de pensiones que ampara a la ONP y el Sistema Privado de Pensiones que ampara a las AFP.
- **Variable dependiente:** Beneficios en los afiliados de la provincia de Chiclayo.

Subvenciones reales dadas a los afiliados de los regímenes de pensiones según los aportes y particularidades de la ley que los ampara.

2.5.2. Definición operacional

- **Variable Independiente:** Análisis legal del régimen de AFP - ONP
 - ✓ Pensiones
 - ✓ Pago de pensión mínima
 - ✓ Modalidades básicas de pensión

- **Variable Dependiente:** Beneficios en los afiliados de la provincia de Chiclayo
 - ✓ Económicos
 - ✓ Salud
 - ✓ Derechohabientes

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se encuentra circunscrito dentro del enfoque cualitativo, orientado a describir explicativamente la influencia de variables entre sí según (Análisis legal del régimen de AFP - ONP y los Beneficios en los afiliados) siendo el tipo de investigación Descriptivo - Simple.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

No –Experimental

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 1755 afiliados de los sectores de transporte, educación, salud y construcción civil de la ciudad de Chiclayo, que se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 01
AFILIADOS AL SISTEMA PREVISIONAL –PROVINCIA DE CHICLAYO -
2013

RÉGIMEN	INSTITUCIÓN	SECTOR	NÚMERO	TOTAL
Sistema Nacional de Pensiones (SNP)	ONP	Transporte	227	857
		Educación	450	
		Construcción	180	
Sistema Privado de Pensiones (SPP)	AFP	Transporte	223	898
		Educación	510	
		Construcción	165	
TOTAL	02			1755

Fuente : (FIAP), Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Fecha : 2013.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por 876 afiliados de los sectores de transporte, educación, salud y construcción civil de la ciudad de Chiclayo, que se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 02
MUESTRA DE AFILIADOS ONP - AFP - CHICLAYO – 2013

INSTITUCIÓN	SECTOR	NÚMERO	TOTAL
ONP	Transporte	113	428
	Educación	225	
	Construcción	90	
AFP	Transporte	111	448
	Educación	255	
	Construcción	82	
02			876

Fuente: Cuadro N° 01

Fecha: 2013.

3.4. MATERIALES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Materiales

- ❖ Útiles de escritorio
- ❖ Fichas de investigación
- ❖ Documentación bibliográfica

3.4.2. Técnicas

➤ De Gabinete

- ✓ **El Fichaje:** Se utilizó para fijar conceptos y datos relevantes, mediante la elaboración y utilización de fichas para registrar organizar y precisar aspectos importantes considerados en las diferentes etapas de la investigación. Las fichas utilizadas son:

- **Ficha de Resumen:** fueron utilizadas en la síntesis de conceptos y aportes de diversas fuentes, que fueron organizados concisa y

pertinentemente en estas fichas, particularmente sobre contenidos teóricos o antecedentes consultados.

- **Ficha Textuales:** Permitieron la transcripción literal de contenidos, sobre su versión bibliográfica o fuente informativa original.
 - **Fichas Bibliográficas:** Se utilizaron en el registro de datos sobre las fuentes recurridas y consultadas que dieron el soporte científico correspondiente a la investigación.
- **Encuesta:** permitirá recoger opiniones de los participantes, se concretó en un cuestionario.
- **Análisis documental:** Sobre las leyes que fundamentan a las AFP y a la ONP como entidades del sistema de pensiones, se desarrolló sobre la variable independiente.

3.4.3. Instrumentos

- **Cuestionario a los afiliados:** Permite identificar el nivel de información que poseen los aportantes a la ONP y AFP en función de los beneficios que perciben de estas instituciones, consta de 15 ítems enmarcados en los criterios considerados en la operacionalización de la variable dependiente. Dicho cuestionario, fue diseñado por el autor bajo la orientación firme del docente Asesor.
- **Ficha de análisis documental:** formato que permitió registrar la información obtenida luego del análisis del marco legal de la AFP y ONP en función de los beneficios que brinda a los afiliados.

3.5. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

- ❖ **Hipotético- deductivo.** Fue utilizado por su carácter integracional y dialectico de la inducción – deducción para proponer la hipótesis como consecuencia de las inferencias del conjunto de datos empíricos que constituyeron la investigación y a la vez para arribar a las conclusiones a partir de la posterior contrastación hecha de las mismas.
- ❖ **Análisis y síntesis.** Que se utilizó al analizar los datos obtenidos en la recolección así como las múltiples relaciones de los diferentes aportes teóricos que nos conllevaron a una síntesis de los mismos y de construcción del marco teórico y conceptual.
- ❖ **Análisis histórico.** Que permitió estudiar la evolución histórica tendencial del problema en los distintos contextos lo que conducirá a su planteamiento y enunciado.

3.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE DATOS

Los datos obtenidos mediante la aplicación de instrumentos, se analizaron de manera cuantitativa y haciendo uso del software SPSS versión 21, a partir de la opción “Analizar” frecuencias y porcentajes.

Los datos fueron organizados en cuadros estadísticos que permitieron su análisis e interpretación pertinente. Dichos datos se sistematizaron con estadígrafos de la estadística descriptiva, tales como:

Frecuencia porcentual

$$\% = \frac{f}{n} \times 100$$

Dónde:

- % = Porcentaje.
- f = Frecuencia Absoluta.
- n = Total de datos.
- 100 = Constante.

CAPÍTULO IV

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Luego de realizar la recolección de datos producto de la aplicación de los instrumentos se presentan los datos organizados a fin de su mejor análisis y entendimiento en beneficio de asumir los resultados de investigación esperados.

1.¿Conoce Ud. los principales beneficios económicos que le brinda el régimen de previsión al que pertenece?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	167	19,1	19,5	19,5
	b. Sólo lo básico	528	60,3	61,6	81,1
	c. Desconoce	162	18,5	18,9	100,0
	Total	857	97,8	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	9	1,0		
	No respondió	10	1,1		
	Total	19	2,2		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

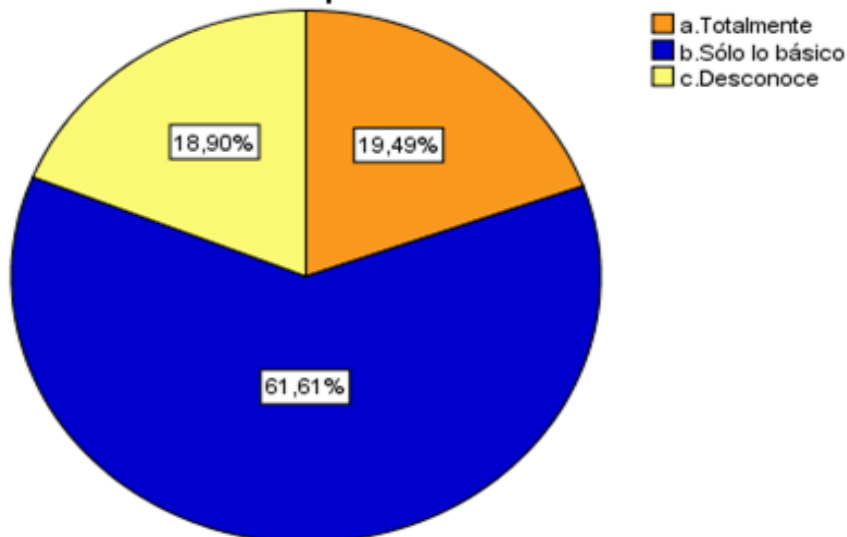
Fecha: 2013

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos de las respuestas dadas al cuestionario, la mayoría de los respondientes, representada por el 61,6% señaló tener un conocimiento básico de los principales beneficios económicos que le brinda el régimen de previsión al que pertenece. Mientras que el 19,5% asume conocer totalmente dichos beneficios económicos brindados por su régimen, opuestamente al 18,9% que expresó desconocer tales beneficios. En el ítem se presentaron valores perdidos dados por no respuesta al ítem (10 participantes) y marcar más de una alternativa (9 participantes)

GRÁFICO 01

1. ¿Conoce Ud. los principales beneficios económicos que le brinda el régimen de previsión al que pertenece?



2. ¿Antes de afiliarse al régimen de pensiones que pertenece comparó los beneficios que le brindaría?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	141	16,1	16,5	16,5
	b. Sólo lo básico	331	37,8	38,7	55,1
	c. No lo hizo	384	43,8	44,9	100,0
	Total	856	97,7	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	8	,9		
	No respondió	12	1,4		
	Total	20	2,3		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

Fecha: 2013

ANÁLISIS E INTERPRETACION

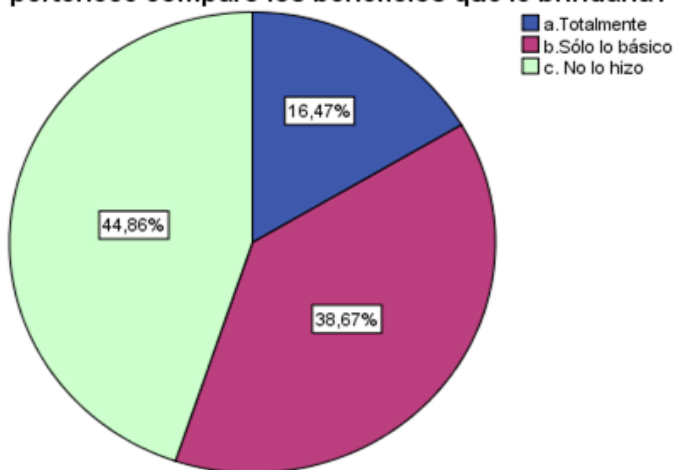
Dadas las respuestas al ítem planteado, la mayoría (44,9%) respondió que antes de afiliarse al régimen de pensiones que pertenece no realizó una comparación de los beneficios que le brindaría tal régimen; sin embargo el 38,7% afirmó haber realizado una comparación aunque sólo de los aspectos básicos. Mientras que el 16,5% asume que hizo una comparación total y minuciosa antes de afiliarse.

En el ítem se presentaron 20 valores perdidos dados, por el marcado de

más de una alternativa al ítem (8 personas) y la no respuesta del mismo (12 personas).

GRÁFICO 02

2. ¿Antes de afiliarse al régimen de pensiones que pertenece comparó los beneficios que le brindaría?



3. ¿Está de acuerdo con los Pagos mensuales de su pensión?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	190	21,7	22,0	22,0
	b. Medianamente de acuerdo	492	56,2	56,9	78,9
	c. En desacuerdo	182	20,8	21,1	100,0
	Total	864	98,6	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	3	,3		
	No respondió	9	1,0		
	Total	12	1,4		
Total		876	100,0		

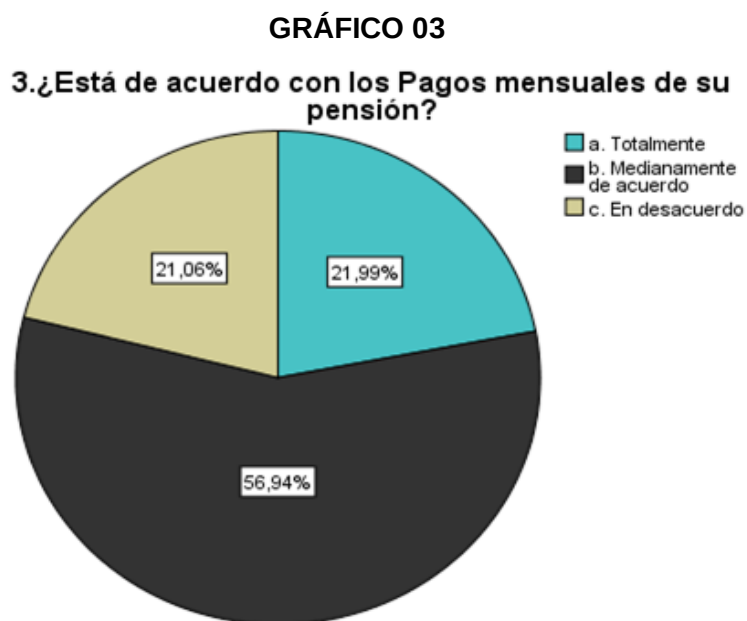
Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

Fecha: 2013

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el tercer ítem, el 56,9% que representa a la mayoría de respondientes al cuestionario, asume estar medianamente de acuerdo con los pagos que recibe mensual producto de su pensión, el 22% está totalmente de acuerdo y conforme con dicha pensión recibida y el 21,1% opina lo contrario expresando su desacuerdo a lo recibido.

Se presentaron 12 valores perdidos en el ítem, dados por que tres personas marcaron más de una alternativa al ítem y 9 personas evitaron responderlo.



4. ¿Las bonificaciones que Ud. recibe por sus aportes realizados al régimen de pensiones considera son adecuadas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	156	17,8	18,2	18,2
	b. Medianamente acuerdas	288	32,9	33,6	51,8
	c. Inadecuadas	413	47,1	48,2	100,0
	Total	857	97,8	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	10	1,1		
	No respondió	9	1,0		
	Total	19	2,2		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

Fecha: 2013

ANÁLISIS E INTERPRETACION

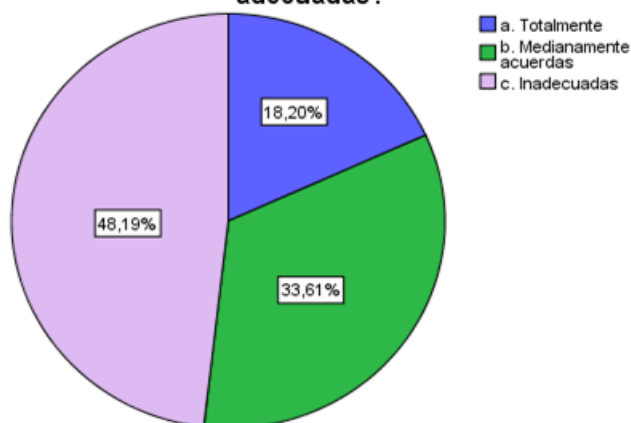
Para el 48,2% de los afiliados que respondieron el cuestionario y que representan la mayoría, considera inadecuadas las bonificaciones que

recibe por sus aportes realizados por régimen de pensiones al que pertenece. El 33,6% considera que dichas bonificaciones recibidas son medianamente adecuadas. Mientras que el 18,2% afirma que existe una equidad entre sus bonificaciones y aportes realizados, estando totalmente de acuerdo en ello.

En el ítem se presentaron 10 valores perdidos debido al marcado de más de una alternativa y 9 valores perdidos más a causa de la no respuesta al ítem planteado.

GRÁFICO 04

4. ¿Las bonificaciones que Ud. recibe por sus aportes realizados al régimen de pensiones considera son adecuadas?



5. ¿Las compensaciones económicas que le ofrece el sistema de previsión al que pertenece, cumple sus expectativas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	176	20,1	20,3	20,3
	b. Medianamente de acuerdo	477	54,5	55,0	75,3
	c. En desacuerdo	214	24,4	24,7	100,0
	Total	867	99,0	100,0	
Perdidos	No respondió	9	1,0		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

Fecha: 2013

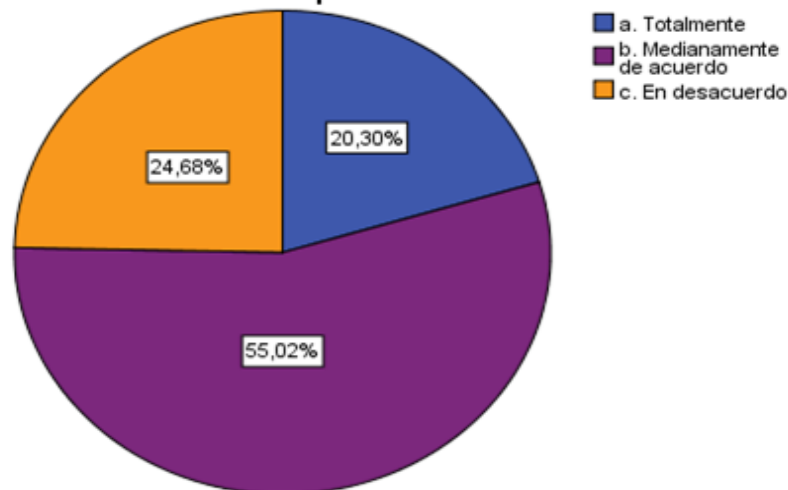
ANALISIS E INTERPRETACION

Según lo respondido en el cuestionario, ante el ítem planteado, la mayoría de afiliados respondió estar medianamente de acuerdo en que las compensaciones económicas que le ofrece el sistema de previsión al que pertenece, cumplen sus expectativas. No obstante 24,7% opinó estar en desacuerdo y sólo el 20,3% señaló estar totalmente de acuerdo con lo planteado en el ítem.

Los valores perdidos que presentó el ítem se dieron debido a que 9 personas respondientes al cuestionario evitaron responder el ítem.

GRÁFICO 05

5. ¿Las compensaciones económicas que le ofrece el sistema de previsión al que pertenece, cumple sus expectativas?



6. ¿Conoce los beneficios de salud que le brinda su régimen de pensiones?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	138	15,8	15,9	15,9
	b. Sólo lo básico	553	63,1	63,6	79,4
	c. Desconoce	179	20,4	20,6	100,0
	Total	870	99,3	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	3	,3		
	No respondió	3	,3		
	Total	6	,7		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP – ONP **Fecha:** 2013

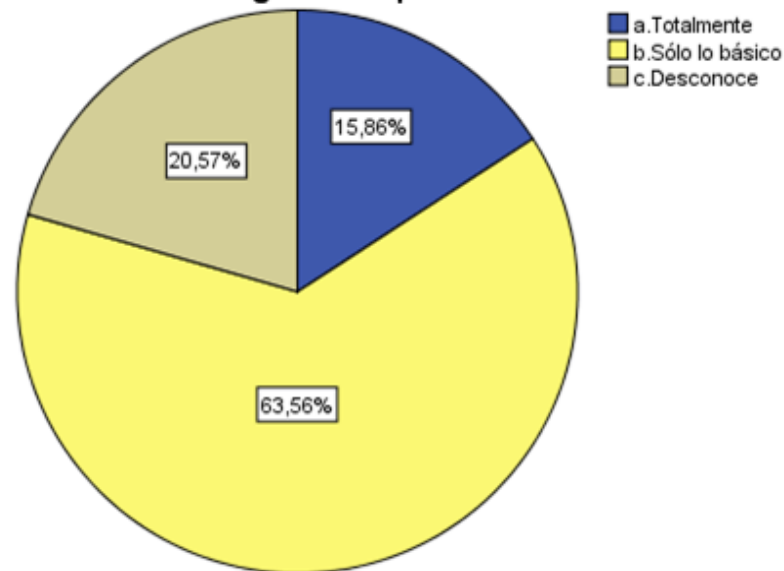
ANALISIS E INTERPRETACION

Ante el ítem planteado, la mayoría representada por el 63,6% asumió conocer sólo lo básico respecto a los beneficios de salud que le brinda su régimen de pensiones, el 20% honestamente respondió que desconoce en su totalidad dichos beneficios y un 15,9% de los afiliados afirmó conocer totalmente tales beneficios en el aspecto de salud.

A razón de que 3 personas marcaron doble alternativa al ítem e igual número evitó responderlo, se presentaron un total de seis valores perdidos.

GRÁFICO 06

6.¿Conoce los beneficios de salud que le brinda su régimen de pensiones?



7. ¿Considera que los beneficios en salud que brinda el otro régimen de pensiones en comparación al que pertenece Ud. son mayores?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	176	20,1	20,2	20,2
	b. Medianamente de acuerdo	468	53,4	53,8	74,0
	c. En desacuerdo	226	25,8	26,0	100,0
	Total	870	99,3	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	3	,3		
	No respondió	3	,3		
	Total	6	,7		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP – ONP Fecha : 2013

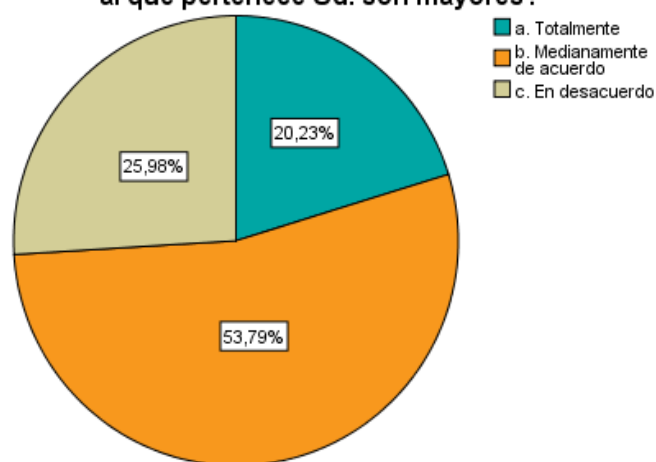
ANALISIS E INTERPRETACION

Dadas las respuestas del 53,8% se asume que la mayoría de respondientes al cuestionario considera estar medianamente de acuerdo en que los beneficios en salud que brinda el otro régimen de pensiones en comparación al que pertenece son mayores, el 26% con sus respuestas dadas evidenció su desacuerdo a lo planteado en el ítem y el 20,2% expreso estar totalmente de acuerdo en que hay diferencias mayores en los beneficios en salud brindados por la ONP y la AFP.

En el ítem se dieron 6 valores perdidos (3 no respondieron y 3 marcaron más de una alternativa en el ítem).

GRÁFICO 07

7.¿Considera Ud. que los beneficios en salud que brinda el otro régimen de pensiones en comparación al que pertenece Ud. son mayores?



8. ¿Está satisfecho con los beneficios que se le brindan en su calidad de asegurado?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	186	21,2	21,6	21,6
	b. Medianamente de acuerdo	310	35,4	36,0	57,5
	c. En desacuerdo	366	41,8	42,5	100,0
	Total	862	98,4	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	5	,6		
	No respondió	9	1,0		
	Total	14	1,6		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

Fecha: 2013

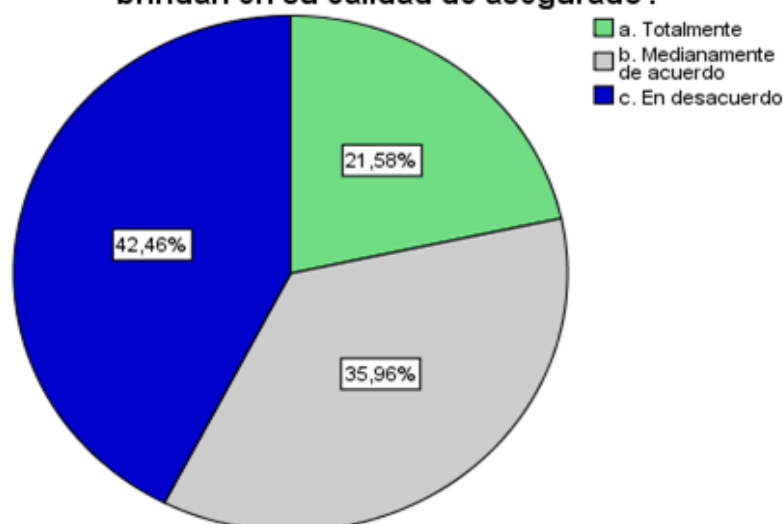
ANALISIS E INTERPRETACION

Según los resultados del ítem, la mayoría de afiliados (42,5%) que respondieron al mismo señalan no estar satisfechos con los beneficios que se le brindan en su calidad de asegurado el régimen de pensiones al que pertenece actualmente. El 36% de estos señala estar medianamente satisfecho y el 21,6% opina estar totalmente satisfecho con los beneficios de su régimen actual.

en el ítem se presentaron 14 valores perdidos dados haber marcado más de una alternativa (5 personas) y la no respuesta al ítem (9 personas).

Gráfico 08

8. ¿Está satisfecho con los beneficios que se le brindan en su calidad de asegurado?



9. ¿Ha experimentado incomodidades en la utilización del seguro de su régimen de pensiones lo que no ocurre en comparación al otro régimen?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	170	19,4	19,7	19,7
	b. Algunas veces	515	58,8	59,6	79,3
	c. Ninguna vez	179	20,4	20,7	100,0
	Total	864	98,6	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	3	,3		
	No respondió	9	1,0		
	Total	12	1,4		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

Fecha: 2013

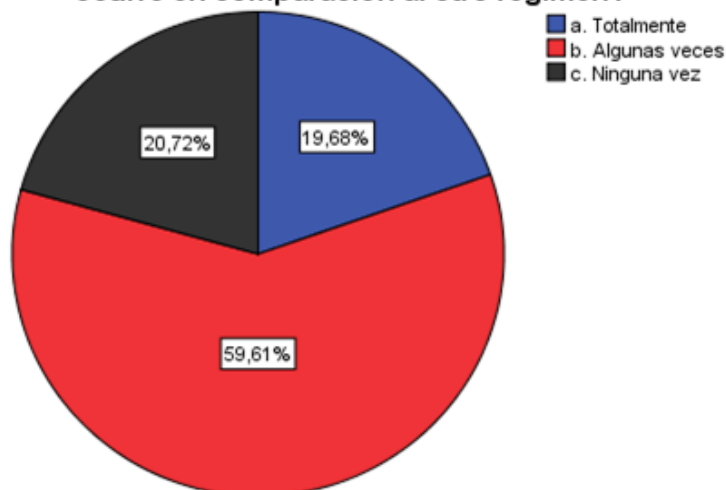
ANALISIS E INTERPRETACION

Dadas las respuestas al ítem planteado, la mayoría (59,6%) respondió que algunas veces experimentó incomodidades en la utilización del seguro de su régimen de pensiones lo que no ocurre en comparación al otro régimen; sin embargo el 20,7% afirmó que en ninguna oportunidad experimentó tal incomodidad. Mientras que el 19,7% afirmó rotunda y totalmente haber experimentado las incomodidades en la utilización del seguro de su régimen de pensiones destacando su conocimiento que ello no ocurre en comparación a los afiliados en el otro régimen.

En el ítem se presentaron 12 valores perdidos dados, por el marcado de más de una alternativa al ítem (3 personas) y la no respuesta del mismo (9 personas).

GRÁFICO 09

9. ¿Ha experimentado incomodidades en la utilización del seguro de su régimen de pensiones lo que no ocurre en comparación al otro régimen?



10 ¿Tiene Ud. como asegurado facilidad para el retiro de medicina cuando lo necesita con urgencia?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Siempre	193	22,0	22,4	22,4
	b. Algunas veces	302	34,5	35,0	57,4
	c. Ninguna vez	367	41,9	42,6	100,0
	Total	862	98,4	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	5	,6		
	No respondió	9	1,0		
	Total	14	1,6		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

Fecha: 2013

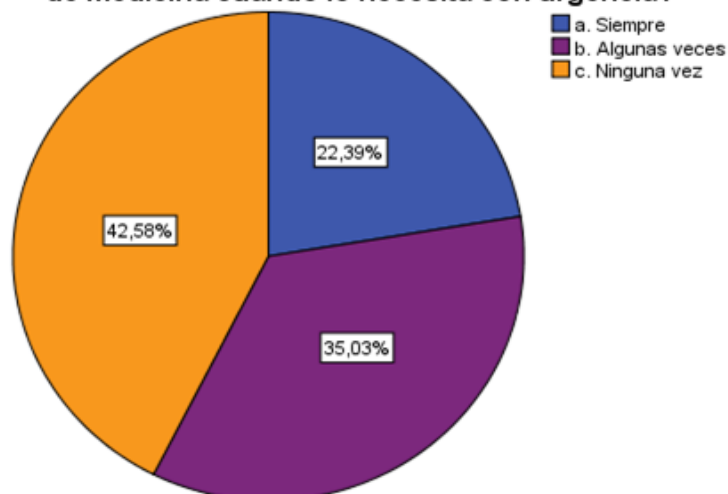
ANÁLISIS E INTERPRETACION

Según los resultados obtenidos de las respuestas dadas al cuestionario, la mayoría de los respondientes, representada por el 42,6% señaló que ninguna vez le dan facilidades como asegurado para el retiro de medicina cuando lo necesita con urgencia y por el contrario se le presentan trabas burocráticas. Mientras que el 35% asume que algunas veces le han dado ciertas facilidades en el retiro de medicinas, opuestamente al 22,4% que expresó que siempre goza de facilidades en ese aspecto.

En el ítem se presentaron valores perdidos dados por no respuesta al ítem (9 participantes) y marcar más de una alternativa (5 participantes).

GRÁFICO 10

10 ¿Tiene Ud. como asegurado facilidad para el retiro de medicina cuando lo necesita con urgencia?



11. ¿Conoce Ud. que son los derechohabientes?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	168	19,2	19,5	19,5
	b. Sólo lo básico	290	33,1	33,6	53,1
	c. Desconoce	404	46,1	46,9	100,0
	Total	862	98,4	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	3	,3		
	No respondió	11	1,3		
	Total	14	1,6		
Total		876	100,0		

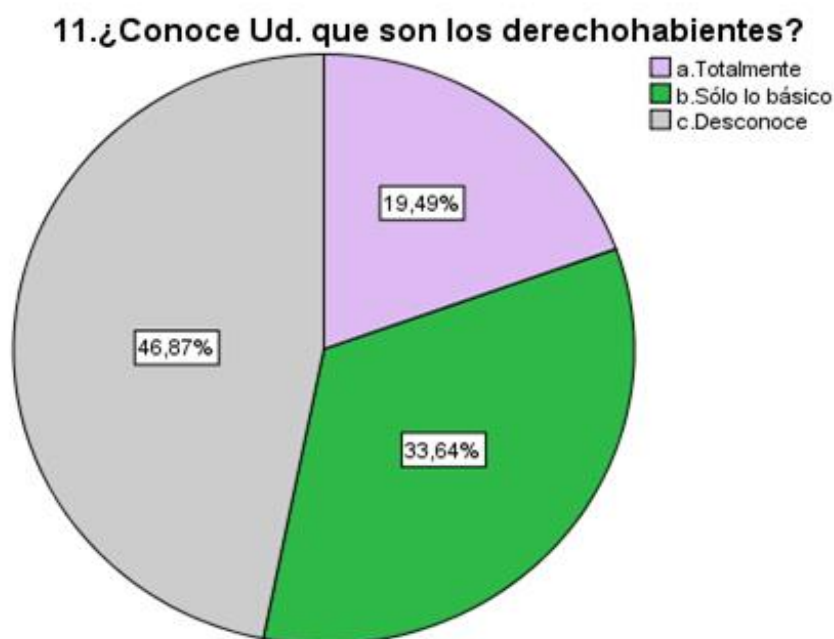
Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

Fecha: 2013

ANALISIS E INTERPRETACION

En el décimo primer ítem, el 46,9% que representa a la mayoría de respondientes al cuestionario, asume desconocer que son los derechohabientes, el 33,6% está seguro de conocer sólo lo básico del tema y el 19,5% opina lo contrario expresando su total conocimiento respecto a los derecho habientes. Se presentaron 14 valores perdidos en el ítem, dados por que tres personas marcaron más de una alternativa al ítem y 11 personas evitaron responderlo.

GRÁFICO 11



12.¿Está de acuerdo con los beneficios brindados a los derechohabientes?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	176	20,1	20,4	20,4
	b. Medianamente de acuerdo	327	37,3	37,9	58,4
	c. En desacuerdo	359	41,0	41,6	100,0
	Total	862	98,4	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	5	,6		
	No respondió	9	1,0		
	Total	14	1,6		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

Fecha: 2013

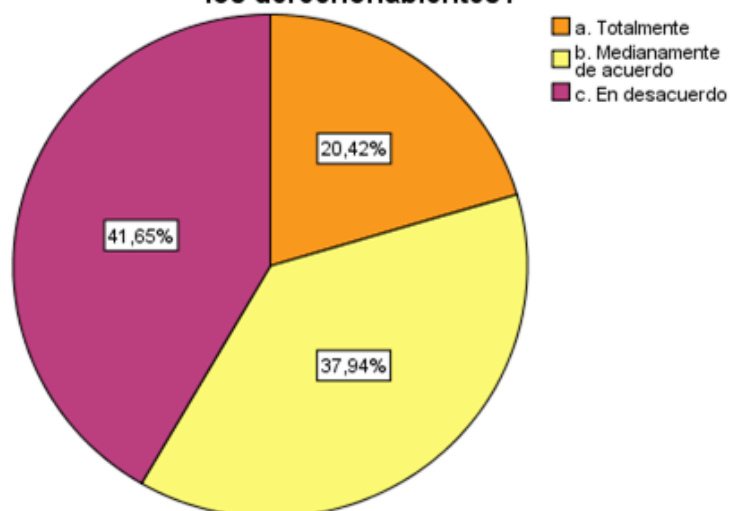
ANALISIS E INTERPRETACION

Para el 41,6% de los afiliados que respondieron el cuestionario y que representan la mayoría, considera estar en desacuerdo con los beneficios brindados a los derechohabientes. El 37,9% considera estar medianamente de acuerdo. Mientras que el 20,4% afirma estar totalmente de acuerdo con los beneficios brindados a los derechohabientes por el régimen de pensiones al que pertenece.

En el ítem se presentaron 5 valores perdidos debido al marcado de más de una alternativa y 9 valores perdidos más a causa de la no respuesta al ítem planteado.

GRÁFICO 12

12.¿Está de acuerdo con los beneficios brindados a los derechohabientes?



13.¿Su cónyuge e hijos gozan de ciertos beneficios en su sistema de pensiones?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Siempre	160	18,3	18,6	18,6
	b. Algunas veces	501	57,2	58,1	76,7
	c. Ninguna vez	201	22,9	23,3	100,0
	Total	862	98,4	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	3	,3		
	No respondió	11	1,3		
	Total	14	1,6		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

Fecha: 2013

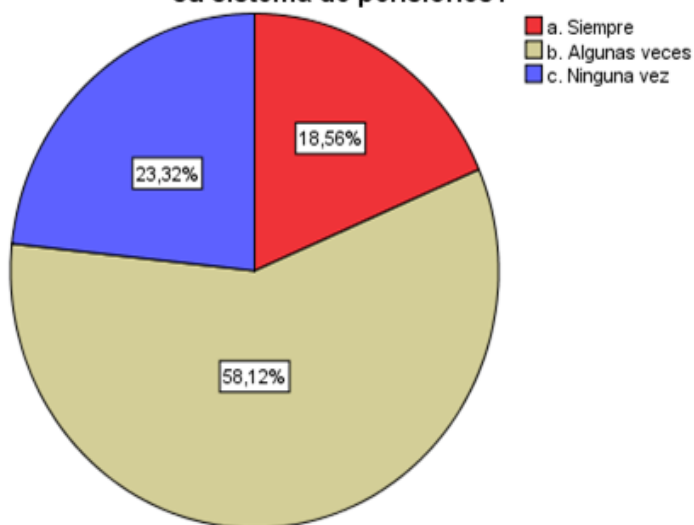
ANALISIS E INTERPRETACION

Según lo respondido en el cuestionario, ante el ítem planteado, la mayoría de afiliados (58,1%) respondió que algunas veces su cónyuge e hijos gozan con toda libertad y comodidad de ciertos beneficios en su sistema de pensiones. No obstante 23,3% opinó que ninguna vez ambos derechohabientes gozan de los beneficios y sólo el 18,6% señaló que siempre se cumple con lo planteado en el ítem.

Los valores perdidos que presentó el ítem se dieron debido a que 3 personas marcaron más de una alternativa y 11 de los respondientes al cuestionario evitaron responder el ítem.

GRÁFICO 13

13.¿Su cónyuge e hijos gozan de ciertos beneficios en su sistema de pensiones?



14.¿Si tuviera la oportunidad de cambiarse de régimen de pensiones, lo haría?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Si	165	18,8	19,0	19,0
	b. Tal vez	514	58,7	59,3	78,3
	c. No	188	21,5	21,7	100,0
	Total	867	99,0	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	3	,3		
	No respondió	6	,7		
	Total	9	1,0		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

Fecha: 2013

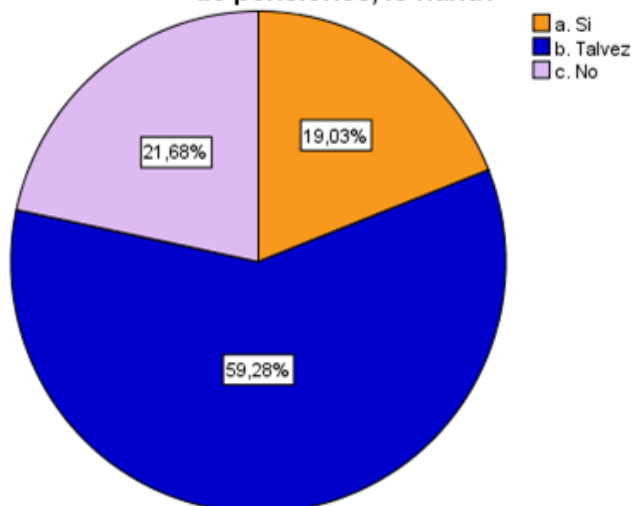
ANALISIS E INTERPRETACION

Ante el ítem planteado, la mayoría representada por el 59,3% asumió que si tuviera la oportunidad de cambiarse de régimen de pensiones lo haría, el 21,7% honestamente respondió que no se cambiaría y un 19% de los afiliados afirmó que si lo haría.

A razón de que 3 personas marcaron doble alternativa al ítem y un número de 6 personas evitó responderlo, se presentaron un total de nueve valores perdidos.

GRÁFICO 14

14.¿Si tuviera la oportunidad de cambiarse de régimen de pensiones, lo haría?



15.¿Cree Ud. que entre los beneficios que brinda al afiliado la AFP y la ONP NO hay muchas diferencias?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a. Totalmente	170	19,4	19,6	19,6
	b. Medianamente de acuerdo	318	36,3	36,6	56,2
	c. En desacuerdo	380	43,4	43,8	100,0
	Total	868	99,1	100,0	
Perdidos	Marcó más de una alternativa	3	,3		
	No respondió	5	,6		
	Total	8	,9		
Total		876	100,0		

Fuente: Cuestionario aportantes a la AFP - ONP

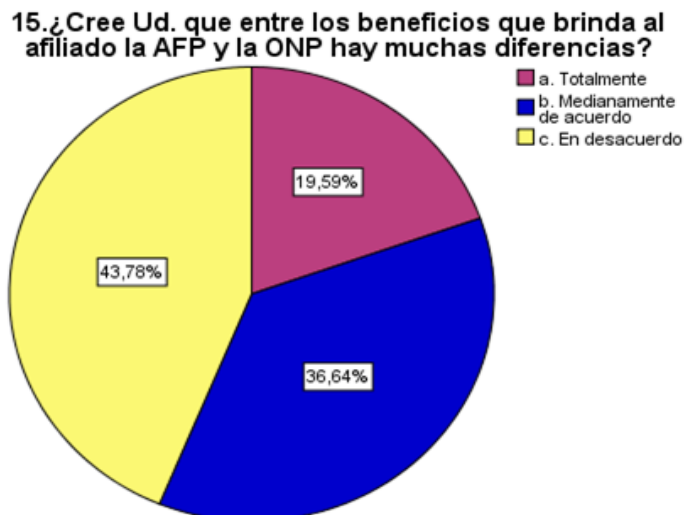
Fecha: 2013

ANALISIS E INTERPRETACION

Dadas las respuestas del 43,8% se asume que la mayoría de respondientes al cuestionario considera estar en desacuerdo que entre los beneficios que se le brinda al afiliado la AFP y la de la ONP no hay muchas diferencias, el 36,6% asume estar medianamente de acuerdo en que existan diferencias en los beneficios recibidos por los dos regímenes de pensiones. Mientras que el 19,6% con sus respuestas dadas evidenció estar totalmente de acuerdo en que entre los beneficios que brinda al afiliado la AFP y la ONP hay muchas diferencias.

En el ítem se dieron 8 valores perdidos (5 no respondieron y 3 marcaron más de una alternativa en el ítem).

GRÁFICO 15



4.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DOCUMENTAL.

A continuación se presentan los resultados producto del análisis documental que permitió realizar el análisis de la ley de AFP y ONP y los beneficios a los afiliados del sector educación y transportes de Chiclayo – 2013:

Es importante informarse adecuadamente respecto de los sistemas pensionarios porque los beneficios y condiciones que puedan obtener los trabajadores con derecho a una pensión dependerán de su elección entre los dos sistemas (público y privado) actualmente existentes en el país. La elección de uno de estos dos sistemas determinará su nivel de protección ante los riesgos que se originen ante la contingencia de terminar su vida laboral (jubilación, incluyendo la invalidez y el fallecimiento).

A. BENEFICIOS LEGALES DE LA ONP

▪ El Régimen del Decreto Ley No. 19990 o SNP

Este sistema beneficia a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (Ley No. 4916 – Decreto Legislativo N° 728), a los obreros (Ley N° 8433) y a los funcionarios y servidores públicos bajo

el régimen de la actividad pública (Ley N°11377/ Decreto Legislativo N° 276) no incorporados al Régimen del Decreto Ley N°20530. Es un sistema de reparto, el cual tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas - sobre contribuciones no definidas - en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie las pensiones.

En la actualidad, este sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Las prestaciones que otorga el SNP son cinco: (1) jubilación; (2) invalidez; (3) viudez.

- **El Régimen del Decreto Ley N° 19990 ó SNP**

Este sistema beneficia a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (Ley N° 4916 – Decreto Legislativo N° 728), a los obreros (Ley N° 8433) y a los funcionarios y servidores públicos bajo el régimen de la actividad pública (Ley N°11377/ Decreto Legislativo N° 276) no incorporados al Régimen del Decreto Ley N°20530. Es un sistema de reparto, el cual tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas - sobre contribuciones no definidas - en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie las pensiones.

En la actualidad, este sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Las prestaciones que otorga el SNP son cinco: (1) jubilación; (2) invalidez; (3) viudez; (4) orfandad; y (5) ascendencia. (4) orfandad; y (5) ascendencia.

- **El Régimen del Decreto Ley N° 20530**

Tiene su origen en leyes muy antiguas que concedían pensiones vitalicias a cargo del Tesoro Público a un grupo muy reducido de funcionarios del Estado, como recompensa por los servicios prestados⁶. Con los años, el ámbito de aplicación de este régimen se fue ampliando, incluyendo más beneficiarios y con mayores

beneficios. Así, fue convirtiéndose en una preocupación fiscal, no sólo porque en este sistema las aportaciones a lo largo de la vida no financian el beneficio de la pensión, sino porque la brecha entre aportaciones acumuladas y pagos de pensiones se incrementa.

Cabe señalar que desde el 12 de julio de 1967 se intentó cerrar este régimen, de manera que se extinguiera cuando falleciera el último beneficiario. En tal sentido, el Decreto Ley N° 20530, promulgado el 26 de febrero de 1974, fue expedido para ordenar y restringir este sistema, en el que quedaron comprendidos únicamente los servidores públicos que se encontraban trabajando dentro de la carrera administrativa hasta el 11 de julio de 1962. Se estima que, a esa fecha, los pensionistas y afiliados activos comprendidos en este régimen no eran más de treinta mil. Sin embargo, éste no se extinguió y, por el contrario, fue creciendo debido tanto a las leyes posteriores que ampliaron el número de personas comprendidas y beneficios otorgados, como las que se señalan a continuación:

- Se permitió el reingreso al servicio activo y acumulación de tiempo de servicios de los cesantes que habían ingresado a este régimen antes del 11 de julio de 1962. Asimismo, se incorporó a todos los servidores que a esa fecha tenían reclamaciones pendientes de resolución sobre su reincorporación (Ley N° 23329 derogada por el Decreto Legislativo N° 763, 08/11/1991).
- Se acogieron pensionistas del Ministerio de Aeronáutica que ingresaron bajo el régimen laboral de la actividad privada antes del 11 de julio de 1962, que no fueron acogidos por el Decreto Ley N° 17262 y que, al 1 de mayo de 1973, contaban con veinte o quince años de servicios, según fueran hombres o mujeres (Ley N° 23627, 15/06/1983)
- Se incorporó a los trabajadores que ingresaron al sector público antes del 27 de febrero de 1967 (Ley N° 24366, 22/11/1985).

- Se amplió el universo de posibles beneficiarios al personal contratado o nombrado que ingresó al sector público antes del 27 de febrero de 1974 y que continuaba laborando al 23 de junio de 1989 (Art. 27° de la Ley N° 25066, 23/06/1989).
- Se incorporó a los trabajadores del Banco de la Nación sujetos al régimen de la actividad privada que habían ingresado a la carrera administrativa antes de 1962 (Ley N° 25146, 20/12/1989).
- Se incorporó al personal nombrado incluido en la Ley del Profesorado ingresado hasta el 31 de diciembre de 1980 (Ley N° 25212, 20/05/1990).
- Se incorporó a un grupo de trabajadores de Petroperú, sujetos al régimen laboral de la actividad privada: los que habían sido trabajadores de la Empresa Petrolera Fiscal ingresados antes del 11 de julio de 1962.8 (Ley N° 25219, 31/05/1990).
- Se aprobó la reincorporación de los trabajadores de empresas del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad privada que antes habían pertenecido a la carrera administrativa, habiendo pasado de la administración pública a la empresa sin interrupción (Ley N° 25273, 17/07/1990).
- Se permitió el ingreso de los magistrados que cumplían diez años laborando (Decreto Legislativo N° 767, 4/12/1991). Este beneficio es aplicable a los miembros del Ministerio Público (Decreto Legislativo N° 052).

Asimismo, se ampliaron los beneficios del Decreto Ley N° 20530:

- Se modificó la norma que autoriza a sumar cuatro años de estudios a los trabajadores con título universitario o de nivel equivalente, estableciéndose que los años de formación profesional pueden ser simultáneos a los años deservicios. Es

decir, no sólo se adquiere el derecho a pensión al cumplir con 15 ó 12,5 años de servicios efectivos o se tiene derecho a pensión nivelable al cumplir los 20 años, sino que también los años de estudios se pueden sumar para efectos del cómputo de años en el sistema, a pesar de ser un tiempo en el que el pensionista no habría aportado al sistema. (Ley N° 24156, 08/06/1985)

- Se autorizó sumar como años de servicios los desempeñados sin remuneración por regidores y alcaldes hasta antes del 1 de enero de 1984 (Ley N° 24779, 27/12/1987).
- Se elevó las pensiones de sobrevivientes hasta el 100% del total de la pensión de cesantía (Ley N° 25008, 25/01/1989).
- Se facultó a los trabajadores sujetos a la carrera administrativa a acumular el tiempo de servicios prestado a empresas públicas, aunque hubieran aportado al régimen del Decreto Ley 19990 (Decreto Legislativo N° 556, Ley de Presupuesto de 1990, Art. 430°, 30/12/1989).

A lo señalado, se suman las disposiciones legales establecidas constitucionalmente:

- Si bien el régimen original establecía pensiones renovables a partir de los treinta años de servicios, la Octava Disposición Transitoria de la Constitución de 1979 introdujo una nivelación progresiva a partir de los veinte años de servicios, no prevista en el Art. 49° del Decreto Ley N° 20530, el cual fijaba en 30 años el requisito para acceder a una pensión renovable. Esta Disposición Constitucional fue desarrollada por la Ley N° 23495, del 20/11/1982, indicando que: “cualquier incremento posterior a la nivelación que se otorgue a los servidores públicos en actividad que desempeñen el cargo u otro similar al último cargo en que prestó servicios el cesante o jubilado, dará lugar al incremento de la pensión en igual monto que corresponde al servidor en

actividad”; es decir se establece una nivelación automática y permanente hacia futuro.

- Finalmente, la Primera Disposición Final y Transitoria de la Carta Magna de 1993 consagró la Teoría de Derechos Adquiridos en materia pensionaria.

El régimen del Decreto Ley N° 20530 otorga las siguientes pensiones: (1) cesantía; (2) invalidez; (3) viudez; (4) orfandad; y (5) ascendencia.

- **La Inequidad en el Sistema Público de Pensiones**

En principio, la inequidad se da entre los regímenes de pensiones en la obtención de derechos y en el cálculo de la pensión, tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

CUADRO N°03

	DECRETO LEY 20530	DECRETO LEY 19990 (SNP)
Jubilación	Hombres: 15 años de servicio; Mujeres: 12,5	65 años de edad y 20 años de aportación como mínimo
Aporte	6%. A partir de agosto de 2003, incrementada a 13%	13%
Pensión de cesantía	▪ Luego de 20 años de servicios, se adquiere derecho a pensión nivelable. ▪ Para trabajadores con 30 años de servicio, pensión equivalente al 100% de la última remuneración percibida. ▪ No se asegura una pensión mínima. ▪ Las pensiones que se generan a partir del 1º de agosto de 2003, ▪ tendrán un tope equivalente a 1UIT.	▪ El monto de la pensión resulta del promedio de las 36, 48 y 60 últimas remuneraciones anteriores al mes al que cesó. ▪ Pensión mínima: S/415 ▪ Tope: S/. 857,36 (topes reajustables desde 1º de enero de 1980).
Pensión promedio	S/. 1267	S/. 507
Pensión máxima	Hasta S/. 30 000	S/. 857,36
Pensión mínima		S/. 415
Pensiones de sobrevivencia	Viudez, orfandad, ascendencia y las hijas solteras mayores de edad (hasta 100% de la pensión de cesantía del trabajador)	Viudez, hasta 50% de la pensión del trabajador; orfandad y ascendente, hasta 20%.

En el SNP, el trabajador aporta un valor fijo, que es el 13% de la remuneración mensual. En el SNP, el aporte mensual del trabajador se calcula por el total de la remuneración.

Cubre las contingencias de la vejez, invalidez así como su fallecimiento, en cuyo caso, otorgan pensiones de sobrevivencia a viuda (o), hijos y padres del afiliado fallecido, según las disposiciones de cada sistema.

1. Pensión de jubilación 2. Pensión de invalidez 3. Pensión de sobrevivencia (no excede del 100% de la remuneración mensual del afiliado)

- 50% para la viuda.
- 50% para los hijos. La pensión se puede extender más allá de los 18 años de edad, si es que los hijos están incapacitados para el trabajo o siguen en forma ininterrumpida estudios de nivel básico o superior
- 20% para cada padre, en tanto no hubiera cónyuge o hijos, sea inválido o tener más de 60 o más años de edad el padre y 55 o más años de edad la madre, depender económicamente del causante.

Capital de defunción.

Adicionalmente a los beneficios mencionados en el caso del Sistema Nacional de Pensiones, a las personas que perciben pensión de jubilación y vejez; les corresponde una bonificación al cumplir 80 años de edad, esta bonificación equivale al 25% de la pensión habitual en la fecha que cumplen dicha edad. Asimismo, los pensionistas de viudez que tengan 70 años al 31 de agosto de 2005, tienen derecho a percibir una bonificación equivalente al 25% de la pensión habitual siempre que esta sea su única pensión. Finalmente, también se otorga una bonificación, equivalente a una Remuneración Mínima Vital, a los pensionistas de invalidez que requieren la ayuda de una tercera persona para realizar actividades ordinarias de la vida (aseo, alimentación, vestido).

El Estado garantiza el pago de una pensión mínima como un beneficio que permite acceder a una pensión base en el caso los trabajadores cumplan con los requisitos y exigencias definidos por este sistema.

Pensión Mínima vigente se paga tal como se muestra a continuación:

- S/. 5,810 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/.415) para quienes han acreditado más de 20 años de aportes.
- S/. 3,780 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/.270) para viudez, orfandad y ascendencia.
- S/. 5,810 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/.415) para invalidez.

Para quienes reunieron los requisitos de edad y aportes al 18 de diciembre de 1992 la pensión mínima se paga tal como se muestra a continuación:

- S/. 4,844 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/.346) para quienes aportaron más de 10 y menos de 20 años.
- S/. 4,312 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/.308) para quienes aportaron más de 5 años y menos de 10.
- S/. 3,780 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/. 270) para quienes aportaron 5 o menos años.

En el caso del SNP, la jubilación adelantada está en función al cumplimiento de determinada edad y años de aportación, diferenciados según el sexo del trabajador.

Jubilación Adelantada.

Hombres: 55 años edad y 30 años de aporte; Mujeres: 50 años edad y 25 años de aporte.

Los trabajadores despedidos por reducción de personal o cese colectivo podrán optar por la jubilación adelantada acreditando 20 años de aportes y 15 o 13 años de aportes (según se trate de

hombres o mujeres) si el despido se produjo hasta el 18 de diciembre de 1992 y las edades mencionadas.

En caso de jubilación adelantada el monto de la pensión se reduce en 4 % por cada año de adelanto respecto de los 65 años de edad. No obstante, la pensión mínima vigente es S/. 415.

Cabe señalar que se otorga pensión por los llamados regímenes especiales a los trabajadores mineros, de construcción civil, de la industria del cuero, marítimos, pilotos y periodistas. En ninguno de los casos mencionados, salvo en el de los trabajadores marítimos, se debe realizar el descuento por adelanto de edad.

En el SNP la pensión se otorga únicamente en nuevos soles. En el SNP no hay mecanismos automáticos de ajustes para las pensiones.

La pensión es vitalicia y mantiene un valor fijo. Las variaciones futuras en el monto de la pensión estarán en función a las disponibilidades presupuestales.

En el SNP, la pensión SÍ tiene un valor tope y que es determinado por el Estado, en la medida que este régimen pensionario está sujeto a restricciones presupuestales. A la fecha, la pensión máxima que se otorga en este sistema es de S/.857,36. No obstante, los asegurados que reunieron los requisitos para tener pensión hasta el 18 de diciembre de 1992 tienen derecho a que la pensión máxima obtenida de la siguiente manera: 80% (10 RMV).

B. BENEFICIOS DE LA LEY DE AFP.

El Sistema Privado de Pensiones (SPP) fue creado en diciembre de 1992, mediante el Decreto Ley N° 25897, con la finalidad de contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema previsional en el país. El SPP

surge como una opción para que el trabajador tenga una mejor protección de sus derechos previsionales para la vejez, de tal forma que el trabajador pueda decidir si desea permanecer en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o afiliarse al SPP.

El pilar del SPP es el principio de “capitalización individual” del ahorro previsional de los cotizantes. Para ello, cada afiliado cotiza en forma mensual un porcentaje de su remuneración asegurable a su CIC. De esta forma, el patrimonio del fondo de pensiones está configurado por la sumatoria de todas las CIC de los cotizantes, las cuales están expresadas en dos libretas de registro, según el origen de los aportes: la “Libreta de capitalización AFP” de aportes obligatorios que son inembargables para todos sus efectos, y la “Libreta de Capitalización Complementaria AFP”, que expresa los aportes voluntarios que el afiliado decida cotizar. Una vez acreditado el aporte en las cuentas del afiliado, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en contraprestación de una comisión por administración (costo previsional que involucra la comisión variable pagada a la AFP), se encargan de invertirlos en los diferentes instrumentos de inversión autorizados por la entidad oficial de supervisión (Superintendencia de Banca y Seguros) y de acuerdo a ciertos límites preestablecidos por una institución calificada y autorizada para este fin (Banco Central de Reserva). De esta manera, luego de un período razonable de cotizaciones y una vez concluida la etapa laboral del trabajador (65 años para hombres y 60 años para mujeres; o antes si se cumplen con los requisitos de la jubilación anticipada), la pensión de jubilación será financiada exclusivamente con el producto de los aportes del trabajador más la rentabilidad generada por las inversiones del Fondo de Pensiones, salvo el caso de la complementariedad del Bono de Reconocimiento otorgado por el gobierno (para los afiliados que se trasladen del Sistema Nacional de Pensiones al SPP).

Los fondos de pensiones administrados por el SPP tienen una naturaleza portátil, ya que los afiliados que emigren del país tienen la posibilidad de transferir el saldo de su CIC a un fondo previsional del extranjero, de la misma forma que un afiliado extranjero que se establezca de manera permanente en el Perú, también podrá transferir su fondo a una AFP local. Asimismo, la industria de fondos de pensiones se desenvuelve en un mercado de libre competencia entendida como la libertad de convergencia entre los oferentes (AFP) y los demandantes de servicios pensionarios (afiliados). En este contexto, el mercado de AFP desarrolla tres variables de competencia: el servicio, el costo de la administración y la rentabilidad otorgada por el fondo; de forma que la administradora con mayor eficiencia en el manejo de estas tres variables será la AFP más competitiva de la industria.

Al interior del SPP, los beneficios previsionales se materializan a través del pago de pensiones de invalidez, sobrevivencia y jubilación; además de un monto por concepto de gastos de sepelio. Estas pensiones pueden ser otorgadas directamente por la AFP o por medio de una compañía de seguros contratada por el afiliado, según sea el caso. Para ello la Ley del SPP define cuatro modalidades de pensiones con base en la naturaleza de la cobertura y la administración de la misma:

- a. El retiro programado es la modalidad de pensión bajo la cual el afiliado manteniéndola propiedad de su CIC, realiza retiros mensuales con cargo a su Capital para Pensión hasta que éste se extinga. En este esquema de jubilación, el monto de la pensión es recalculado anualmente y su cálculo considera la expectativa de vida del afiliado, la de sus beneficiarios así como una tasa de interés técnico (rentabilidad del fondo generada después de la jubilación). En caso el titular fallezca y no tenga beneficiarios, el saldo pasa a manos de la masa hereditaria.

- b. La renta vitalicia personal es aquella modalidad de pensión donde el afiliado contrata con la AFP el pago de una renta vitalicia mensual hasta su fallecimiento, sin considerar beneficiarios, previo a lo cual el trabajador le cede a la AFP el íntegro de su CIC.
- c. La renta vitalicia familiar es una modalidad de pensión bajo la cual el titular contrata con una compañía de seguros el pago de una pensión mensual de por vida. En esta modalidad de jubilación, el fondo de pensiones del afiliado es trasladado, en calidad de prima única, a la aseguradora contratada para que a elección del afiliado su pensión pueda ser en soles indexables al IPC o en dólares americanos.
- d. La renta temporal con renta vitalicia diferida que se configura por la combinación de la primera con la tercera modalidad, en donde el titular contrata con una compañía de seguros el pago de una pensión mensual vitalicia una vez concluida la etapa inicial de renta temporal con la AFP.

En el SPP, el trabajador aporta un porcentaje de la remuneración mensual del modo siguiente:

10%, que va al fondo de pensiones en su cuenta individual de aportes obligatorios; - Un % de la remuneración mensual para pagar la prima de un seguro en caso el afiliado se invalide o fallezca; - Un % de la remuneración mensual para pagar la comisión de la AFP por la administración de los fondos del afiliado.

Los porcentajes de la prima del seguro así como de la comisión de la AFP por la administración son variables y son determinados por cada administradora. Al 30 de marzo de 2007, el valor promedio del porcentaje de la prima del seguro por invalidez y fallecimiento es de 0,91% de la remuneración y el valor promedio de la comisión que

cobran las AFP es de 1,81%. En total, un afiliado aporta en promedio al SPP el 12,72% de la remuneración.

Es importante comentar que algunas AFP tienen implementados planes de permanencia, por el cual al afiliado le devuelven parte de la comisión que paga sobre la base de un determinado período de permanencia en la AFP (por lo general, los planes son entre 12 y 36 meses), lo que le beneficia en términos de contar con un monto de dinero al final del período acordado. Así, por ejemplo, si la comisión de la AFP es de 2 % de la remuneración y la devolución fuera equivalente a 0,5 % de la remuneración, entonces para una remuneración de S/ 2 000 y con un período de permanencia de 36 meses en la AFP, el afiliado recibirá al final del periodo la suma de S/. 420 como devolución, considerando que el afiliado aportó sobre la base de 14 remuneraciones al año.

En el SPP, el afiliado aporta a su cuenta individual sobre el total de su remuneración. Únicamente hay un tope para el cálculo del aporte mensual por el seguro de invalidez y sobrevivencia, cuyo valor se actualiza cada trimestre. Al primer trimestre de 2007 este tope era equivalente a S/. 6,590.7

Cubre las contingencias de la vejez, invalidez así como su fallecimiento, en cuyo caso, otorgan pensiones de sobrevivencia a viuda (o), hijos y padres del afiliado fallecido, según las disposiciones de cada sistema.

1. Pensión de jubilación 2. Pensión invalidez 3. Pensión de sobrevivencia (no excede del 100% de la remuneración mensual del afiliado) en la forma siguiente:

- 42% de la remuneración mensual del afiliado para la viuda sin hijos;
- 35% de la remuneración mensual para la viuda con hijos;
- 14% de la remuneración mensual para cada hijo

- 14% de la remuneración mensual para los padres, en caso se encuentren en condición de dependencia y sean mayores de 60 años

Los hijos sanos reciben pensión hasta los 18 años de edad; aquellos que son inválidos permanentes perciben pensión en forma vitalicia.

Gastos de sepelio.

El Estado garantiza el pago de una pensión mínima como un beneficio que permite acceder a una pensión base en el caso los trabajadores cumplan con los requisitos y exigencias definidos por este sistema.

En el caso de la jubilación, la pensión mínima es de S/. 5,810 en términos anuales a la que perciben los afiliados en el SNP.

SPP: S/. 5,810.00 anual (12 pagos mensuales de S/. 484.17)

SNP: S/. 5,810.00 anual (14 pagos mensuales de S/. 415.00)

En el SPP, para acceder a una jubilación anticipada ordinaria NO existe el requisito de cumplir una determinada edad. Es pertinente indicar que para el Régimen Especial de Jubilación Anticipada (REJA) si hay requisito de edad.

Jubilación anticipada ordinaria: No hay requisito de edad. Si la pensión es igual o superior al 50 por ciento de la remuneración promedio de los últimos 120 meses, el afiliado se puede pensionar, bajo cualquier modalidad de pensión. Ejemplo: si la remuneración promedio es 1000 nuevos soles, la pensión estimada debe ser al menos 500 nuevos soles.

Régimen Especial de Jubilación Anticipada: A partir de 55 años de edad, en situación de desempleo por doce (12) meses anteriores a la presentación de la solicitud. Requisitos:

- Tener una pensión calculada en el SPP debe ser mayor o igual al 30% del promedio de remuneraciones percibidas y rentas

declaradas durante los últimos ciento veinte (120) meses, actualizadas por la inflación. Además, las pensiones no podrán ser menores a una (1) Pensión Mínima.

- Haber aportado el 60% de los últimos ciento veinte (120) meses anteriores a la presentación de la solicitud.
- Haber aportado sobre la base de una Remuneración Mínima Vital.

La pensión se pagará bajo la modalidad de retiro programado y el régimen permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2008.

En cualquier caso, el afiliado que hace uso de los recursos de su cuenta individual, no podrá solicitar posteriormente una pensión mínima u otro beneficio con garantía estatal.

En el SPP, el afiliado puede optar por percibir su pensión en nuevos soles o en dólares americanos, según su elección. En el caso del SPP, las pensiones bajo las modalidades de rentas vitalicias que se otorguen en nuevos soles, se ajustan trimestralmente por la tasa de inflación del período.

Las modalidades básicas en las que un afiliado puede percibir su pensión, son las siguientes:

- Retiro Programado: La pensión se calcula en función a la expectativa de vida del afiliado y su grupo familiar y sobre la base del saldo que tenga el afiliado en su cuenta individual. La pensión se recalcula anualmente.
- Renta Vitalicia Familiar: La pensión se calcula en forma similar y mantiene su valor fijo, de manera vitalicia, pudiendo ajustar su monto dependiendo de la moneda en que se otorgue;
- Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida: Un primer tramo se entrega con cargo a la cuenta individual por un periodo de 1 hasta 5 años, según lo decida el afiliado, y con un monto mayor a la renta vitalicia. El segundo tramo se entrega de manera vitalicia.

Adicionalmente, cabe anotar que el SPP provee una amplia gama de posibilidades de percibir una pensión, pudiendo el afiliado optar por esquemas de rentas vitalicias garantizadas (que aseguran, por ejemplo, que en caso de fallecimiento del afiliado, la pensión del grupo familiar que queda como beneficiario no sufrirá disminución de la pensión en el plazo convenido) tanto en nuevos soles como dólares americanos.

En el SPP NO existe un valor tope a la pensión, dado que su valor está en función a los aportes acumulados por el afiliado en su cuenta individual y que incluyan sus aportes mensuales, su rendimiento alcanzado a lo largo de los años y el valor del bono de reconocimiento, de ser el caso.

4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO APLICADO:

Según los resultados del cuestionario nos demuestra lo siguiente:

El 61,6% señaló tener un conocimiento básico de los principales beneficios económicos que le brinda el régimen de previsión al que pertenece, el 19.5% que los conoce totalmente y el 18.9% lo desconoce.

Antes de afiliarse a un régimen de pensiones el 44.9% nunca comparo los beneficios que le brindaría, el 38.7% comparo lo básico y el 16.5% si realizo y eligió que más le convenía.

el 56,9% de los afiliados asume estar medianamente de acuerdo con los pagos que recibe mensual producto de su pensión de jubilación, el 22% está de acuerdo totalmente y el 21.10% está totalmente en desacuerdo.

Las bonificaciones que reciben por los aportes realizados en el régimen de pensiones que pertenecen, el 48% creen que son inadecuadas el 33.6% medianamente de acuerdo y el 18.2% están totalmente de acuerdo

El 55% esta medianamente de acuerdo con las compensaciones económicas que le ofrece el sistema de previsión al que pertenece, el 24.7% está en desacuerdo y el 20.3% está totalmente de acuerdo.

El 63,6% de los entrevistados asumió conocer sólo lo básico respecto a los beneficios de salud que le brinda su régimen de pensiones, el 20.6% lo desconoce y el 15.9% lo conoce totalmente.

El 53.8 esta medianamente de acuerdo que los beneficios en salud que brinda el otro régimen de pensiones en comparación al que pertenece son mayores, el 20.2 está totalmente de acuerdo y el 26% se encuentra en desacuerdo.

El 42,5% señalan no estar satisfechos con los con los beneficios que se le brindan en su calidad de asegurado el régimen de pensiones al que pertenece actualmente. El 36% esta medianamente satisfecho y el 21.6% está totalmente satisfecho.

El 59,6% respondió que algunas veces experimentó incomodidades en la utilización del seguro de su régimen de pensiones lo que no ocurre en comparación al otro régimen, el 20.7% ninguna vez y 19.7% responde totalmente sí.

El 42,6% señaló que ninguna vez le dan facilidades como asegurado para el retiro de medicina cuando lo necesita con urgencia y por el contrario se le presentan trabas burocráticas, el 35% algunas veces y el 22.4% siempre tuvo facilidades.

El 46,9% asume desconocer quienes son los derechohabientes, el 33.65 conoce solo lo básico y el 19.5% tiene conocimiento total.

El 41,6% de los afiliados está en desacuerdo con los beneficios brindados a los derechohabientes, el 37.9% medianamente de acuerdo y el 20.4% totalmente de acuerdo.

No obstante el 58,1% respondió que algunas veces su cónyuge e hijos gozan con toda libertad y comodidad de ciertos beneficios en su sistema de pensiones. El 23.3 % no gozan de beneficio y el 18.3% responde que siempre.

Así también para el 59,3% asumió que si tuviera la oportunidad de cambiarse de régimen de pensiones, responde que tal vez lo haría, el 21.70% no se cambiaría y el 19% si lo haría.

Finalmente el 43,8% está en desacuerdo que entre los beneficios que se le brinda al afiliado la AFP y la de la ONP no hay muchas diferencias, el 39.6% esta medianamente de acuerdo y el 19.6% totalmente de acuerdo

SOBRE LA DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Se dio cumplimiento al primer objetivo específico, cuyo propósito fue identificar los beneficios que brinda la ley de AFP a los afiliados, por lo que se asume que existe una relativa diferencia respecto a los beneficios que brinda a los afiliados, no obstante lo rígido de los apartados de afiliación viene generando un éxodo de muchos de los afiliados, pero dicha transición al sistema nacional se ve trabada por un conjunto de premisas contractuales, lo que ha hecho que muchos profesionales y/o trabajadores dependientes por encima de los beneficios que ofertan las AFP, desistan con su desafiliación.

Asimismo, se dio cumplimiento al segundo objetivo que buscaba establecer los beneficios que brinda la ley de ONP a los afiliados donde se asume que siendo un sistema nacional, sus beneficios son básicos y relativamente limitados en algunos aspectos en referencia con lo que brinda la AFP, sin

embargo los afiliados perciben una mayor seguridad y garantía de sus aportes.

Un tercer objetivo implicó describir analíticamente el marco legal de la ley de AFP y ONP para describir los beneficios que brinda a los afiliados, llegando a señalar que legalmente existen diferencias amparadas por la ley entre el sistema de pensiones nacional y el sistema de pensiones privado, basadas en tres aspectos esenciales:

- Los beneficios ofrecidos
- Los montos asignados en las pensiones y las formas de generar satisfacción a sus afiliados.
- Los aportes

Y en algo que destacamos es que en la AFP sus afiliados tienen una cuenta individual a donde se derivan todos sus aportes realizados y los afiliados de la ONP sus aportes se derivan a una sola cuenta. Otro punto que debemos agregar es que en la ONP tienes que tener 20 años de aportaciones y 65 años de edad, para obtener una pensión de jubilación si no cumple estos 2 requisitos no le correspondería, pero si el trabajador tiene menos de los 20 años de aportaciones no tiene ninguna opción de devolución, muy de lo contrario en la AFP, si el aportante no cumple con los 20 años de aportaciones, esta le hace la devolución de todas sus aportaciones que tienen su cuenta individual

Finalmente con el cumplimiento de los objetivos específicos se da por cuenta que se alcanzó el objetivo general de la investigación que consistió en determinar según el análisis legal del régimen de AFP - ONP y los beneficios a los afiliados de la provincia de Chiclayo – 2013, por lo tanto dentro de los beneficios comparados que legalmente se dan entre AFP y ONP se tiene que las AFP tienen implementados planes de permanencia, por el cual al afiliado le devuelven parte de la comisión que paga sobre la base de un determinado período de permanencia en estas. Mientras que la

ONP tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas - sobre contribuciones no definidas.

Además existe cierta inequidad en el Sistema Público de Pensiones, en principio, la inequidad se da entre los regímenes de pensiones en la obtención de derechos y en el cálculo de la pensión, en función del Decreto Ley ° 20530 y Decreto Ley N°19990 (SNP).

ANALISIS DE LOS RESULTADOS CON LOS ANTECEDENTES

A diferencia de muchos otros países, la reforma del sistema pensionario peruano consistió en brindar al trabajador, el tiempo de aporte a un sistema de pensiones, la posibilidad de elegir entre el sistema público y el nuevo sistema privado de pensiones.

Chile fue el primer país en el mundo que aplicó este sistema. Doce años más tarde, el Perú se convirtió en el segundo país en adoptarlo.

.Chile posee un sistema previsional integrado, mientras que el Perú tiene dos sistemas previsionales que compiten entre sí. En ambos países es escasa la cultura previsional y alto el desconocimiento sobre el funcionamiento del sistema previsional y financiero.

El tamaño del mercado previsional está en función del crecimiento de la economía, el empleo formal, la informalidad y la desigualdad. El mercado laboral chileno es más flexible que el peruano y tiene un menor sobre costo laboral para las empresas.

Autores destacan que en el ámbito de los países de América Latina, la reforma de pensiones peruana, al igual que en el caso de Colombia, ha permitido la coexistencia de ambos sistemas. En el ámbito internacional, resaltan el hecho de que la posibilidad de elección del trabajador (tanto para el que se encontraba laborando como para el que estaba por ingresar

al mercado laboral) no es una característica común entre los países que han reformado sus sistemas.

Al no tener un único sistema de pensiones, las administradoras de fondos de pensiones no solo debían competir entre sí, sino que se encontraron bajo un entorno de competencia sistémica; en donde el sistema privado de pensiones debía competir o coexistir con el antiguo sistema público, que no fue reformado desde sus inicios.

En cuanto al acceso a los beneficios, las diferencias entre los sistemas de pensiones público y privado se centraban en que inicialmente la edad de jubilación del sistema público era menor a la del sistema privado y los mecanismos de jubilación adelantadas en dicho sistema eran más Favorables que en el SPP. Si bien las AFP captaron mayoritariamente trabajadores con una edad promedio de jubilación entre 30 y 35 años, para los trabajadores que se afiliaron al sistema privado con edades cercanas a la jubilación (llámese a partir de los 50 y 55 años de edad) la situación fue diferente. En efecto, cuando este grupo de afiliados al SPP quisieron jubilarse anticipadamente, encontraron que los requisitos de jubilación eran más flexibles en el sistema nacional que en el privado, ya que en este último la pensión depende de los aportes, la rentabilidad y el bono de reconocimiento

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1. En la ONP el afiliado para percibir una pensión de jubilación, está obligado a tener 65 años de edad y un mínimo de 20 años de aportaciones, en cambio la AFP te da otras opciones, entre ellas que no se necesita tener la edad mínima para jubilarse Y si no puedes cumplir los 20 años de aportaciones te devuelve tus aportes, con los intereses obtenidos, previos requisitos.
2. La mayoría de afiliados al sistema pensionario tienen poco conocimiento de los beneficios que brinda su Régimen de previsión y casi un 45% nunca comparo antes de afiliarse a su régimen de pensiones que beneficios le brindarían.
3. Siendo un sistema nacional, la ONP brinda beneficios básicos pero relativamente limitados en algunos aspectos en referencia con lo que brinda la AFP, sin embargo los afiliados perciben una mayor seguridad y garantía de sus aportes.
4. Al comparar los beneficios que brindan a los afiliados la ONP y AFP, se concluye que legalmente existen diferencias amparadas por la ley entre el sistema de pensiones nacional y el sistema de pensiones privado, basadas en tres aspectos esenciales: los beneficios ofrecidos, los montos asignados en las pensiones y las formas de generar satisfacción a sus afiliados y los aportes.
5. Dentro de los beneficios comparados que legalmente se dan entre AFP y ONP se tiene que las AFP tienen implementados planes de permanencia, por el cual al afiliado le devuelven parte de la comisión que paga sobre la base de un determinado período de permanencia en estas. Mientras que la ONP tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas sobre contribuciones no definidas.

6. Existe cierta inequidad en el Sistema Público de Pensiones, en principio, la inequidad se da entre los regímenes de pensiones en la obtención de derechos y en el cálculo de la pensión, en función del Decreto Ley N°20530 y Decreto Ley N°19990 (SNP).
7. En cuanto a políticas de inversión del SNP, es un fondo colectivo y no individual, quien toma las decisiones de inversión no es el afiliado, sino el estado, que tiene una actividad más reservada. como bonos del Gobierno, bonos corporativos y, sobre todo, depósitos a plazo que son inversiones de alto nivel de cautela, ya que la idea es proteger el fondo común En cambio el SPP es un fondo individual, cada afiliado tiene su cuenta donde sus aportes se pueden conocer y se invierten en fondos mutuos, o de inversión, para llegar a sectores de alto rendimiento en los cuales no tienen experiencia relevante, como fondos para infraestructura y fondos de inversión en el sector inmobiliario, entre otros

RECOMENDACIONE S

RECOMENDACIONES

1. Crear nueva ley en la que se incluya beneficios para los aportantes del SNP que no puedan cumplir los 20 años de aportaciones y tengan más de 65 años de edad
2. La ONP y la AFP deben brindar una mejor información de todos los beneficios que otorgan, utilizando los medios de comunicación. sea radio, tv y prensa escrita.
3. Para mejorar el beneficio del afiliado se debe aumentar la rentabilidad real neta de las comisiones y/o aumentar la tasa de reemplazo. Para incrementar la primera se requiere aumentar la rentabilidad producto de la gestión de los fondos y la competencia en el SPP. Para la segunda es necesario que sean mayores el monto aportado y la densidad de la cotización.
4. En la ONP, el trabajador realiza sus aportes a un fondo de carácter colectivo, pero los afiliados no cuentan con elementos distintivos respecto de la administración de sus recursos jubilatorios, lo cual debería mejorarse.
5. En el SNP, el trabajador aporta un valor fijo, que es el 13% de la remuneración mensual, pero carece de planes de permanencia, por el cual al afiliado se le devuelva parte de la comisión que paga sobre la base de un determinado período de permanencia, por lo que se sugiere abordar este aspecto.
6. Las AFP gastan fuertes sumas intentando diferenciarse de la competencia para captar más afiliados, pero su servicio y su producto son homogéneos. Se pueden reducir los gastos operativos de administración

de aportes y de prestaciones al realizarse de forma conjunta para aprovechar las economías de escala.

7. Las AFP requieren proporcionar un excelente servicio para diferenciarse de su competencia. Los afiliados demandan un servicio estándar que les proporcione asesoría imparcial para tomar decisiones informadas en cada etapa de su ciclo de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arenas de Mesa, A. (2011) Tesis *Brecha entre afiliados y cotizantes – España*. Serie Financiamiento del Desarrollo / CEPAL – Barcelona.
2. Arrau, P. (2010). Tesis *Análisis de la reforma previsional de 1981 y sus aportes en la actualidad – Chile*. Estudios Públicos / Centro de Estudios Públicos - Chile, Santiago, Chile.
3. Benartzi, C y Thaler, U. (2009). *Estudio de incentivos y desincentivos a la afiliación y cobertura de planes de pensiones previsionales en América latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.
4. Benartzi, C. y Thaler, U. (2009). *Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de la seguridad social*. UNESCO.
5. Bernheim, Y. (2009). *Políticas para la reducción de costos en los sistemas de pensiones*. Londres: Minto-hause.
6. Bessada, S. (2012). *Asociación gremial de administradoras de fondos de pensiones. Departamento de estudios. Los tres Pilares que Sostienen el Sistema de Pensiones en Argentina*. Buenos Aires: Libertad.
7. BID. (2011). *El Sistema Previsional. Situación Actual y Perspectivas*". Estudio Técnico.
8. Bodie, T. y Merton. W. (2007). *Teoría moderna del portafolio*. España: Horst.
9. Bojanini, D. (2012). *Reporte Anual Integrado 2012 Asset Management y Suramericana*. Lima: Grupo de Inversiones SURA
10. Campbell, J. y Viceira, L. (2002). *Teoría del ciclo de vida: índices válidos*. España: Lira.

11. Castaneda, W. y Rudolph, G. (2011). *Evaluación de las reformas a los sistemas de pensiones: cuatro aspectos críticos y sugerencias de políticas*. España: Latina.
12. Dreyfuss, J. (2011). *Análisis trimestral del Sistema de pensiones nacional: Índices y tasas de inversión*. Estados Unidos: Grey.
13. Gambia, P; Niger, V; y Chad, D. (2011). *Estudio de investigación Cobertura Previsional – Latinoamérica*. IMF WorkingPaper WP/00/139. Washigton, D.C.
14. Gobierno regional de Lambayeque & Il Interpol Lambayeque. (2011). *Visión de los trabajadores de la administración pública y privada de los Fondos de Pensiones*. Lambayeque: GRL.
15. Gómez, A. (2010). *Bono de Reconocimiento y afiliación*. Lima: Ática.
16. González, J. (2012). *Las Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión (SAFI) que compiten con las AFP*. Lima: Universidad del Pacífico
17. Honney, E. (2007). *Examen crítico del sistema de AFP: mitos y realidades*. España: Grao.
18. International Federation of work (2012). *Boletín Inversión & Fondos mutuos de países del mundo*. PNUD.
19. Kanehman, S. y Teversky. H. (2006). *Teoría de la prospección: agentes y perspectivas de inversión*. Alemania: Goomberland.
20. Kuczynski, P. (2012). *El Perú de hoy. Un café de inversión económica y beneficios pensionistas*. Lima: Universidad del Pacífico.
21. Mendiola, A. y Otros. (2011). *Análisis del sistema privado de pensiones: propuesta de reforma y generación de valor datos a diciembre del 2010 la cobertura del sistema previsional en el Perú*. Lima: ESSAN.

22. Modigliani, O. (2005). *La Simplificación de la Registración Laboral*. Barcelona: Millenium.
23. Morán y Troncoso (2011). *El sistema previsional en Chile*. Depesex/bcn/serie informes. Año XV, N° 145. Santiago de Chile
24. Morán, P. y Troncoso, C. (2009). *Análisis de eficiencia de los portafolio pensionales obligatorios en Chile*". Revista ESPE, No. 49, Diciembre Chile.
25. Oficina de Normalización Previsional (ONP). (2007). *Características de los sistemas pensionarios SPP-SNP*. Lima: ONP.
26. Oficina de Normalización Previsional (ONP). (2011). *Plan estratégico institucional 2012-2016*. Lima: ONP.
27. Ortiz y López (2009). *Reporte de estabilidad financiera. El problema de incentivos entre las AFP y los Afiliados al sistema privado de pensiones*. Colombia: Banco de la República.
28. Ortiz, M. y López, C. (2009). *Reforma a los sistemas de pensiones. Argentina, Chile y Perú*". Santiago: Centro Gráfico Prisma.
29. Palomino, M. (2012). *El portafolio de cada AFP*. Lima: Instituto Peruano de Economía (IPE).
30. Peña, J. (2013). *Estudio de investigación Retención de pensiones (AFP y ONP) en recibos por honorarios*. Lima: SBS.
31. Ruiz Tagle, I. (2011). *Estudio de investigación Coberturas del sistema de pensiones Uruguayo*. Montevideo: Mimeo.
32. SAFP. (2010). *Ampliación de la cobertura previsional en el SPP: "El caso de los trabajadores independientes"* Estudios Previsionales nro.1. Lima. Perú.

33. Shultess, W. y Demarco, G. (2007). *Encuesta de Protección Social 2006*. Santiago: CEPAL, Serie Política Fiscal.
34. Superintendencia de Banca y seguros (2012). *Informe Trimestral: Los Sistemas de Pensiones en el Perú*. Lima: SBS.
35. Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) *Los Sistemas de Pensiones en Perú. Ministerio de Economía y Finanzas*. Lima: Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales
36. Superintendencia de Banca y Seguros. (2007). *Resolución SBS 1041-2007. Reglamento operativo para la libre desafiliación y el régimen especial de jubilación anticipada del SPP que refiere a la ley N° 28991 y D.S. N° 063 – 2007 – EF*. Lima.
37. Superintendencia de Banca y Seguros. (2011). *I Encuesta de Cultura Financiera del Perú 2011*. Lima: Universidad del Pacífico.
38. Tapia, E. y Yermo, A. (2007). *Sistema de Pensiones en Uruguay: Lecciones y Desafíos Futuros*. Montevideo, Uruguay, Red de Información Alternativa de Seguridad.
39. Valdivieso, L. (2012). *Las AFP con libertad de elección de la entidad - pública o privada de centralización*. Lima: Macroconsult.

LINKOGRAFÍAS

- Japón - Fondo de pensiones y aportes nacionales en <http://www.japannkf/virtualworldbancafukusawa>
- Organización Internacional del Trabajo – O.I.T <http://www.worldorganizationwork.int>

- Gestión. (7 de abril de 2010). Crecen afiliados a la ONP pese a ser un salto al vacío. Gestión. Recuperado el 15 de febrero de 2012 de <http://gestion.pe/noticia/457941/crecen-afiliados-onp-pese-salto-al-vacio>
- Gestión. (15 de mayo de 2011). ¿Por qué se requiere mayor competencia en las AFP? Gestión. Recuperado el 29 de setiembre de 2012 de <http://gestion.pe/impresas/noticia/que-se-requiere-mas-competencia-afp/2011-05-31/33115>
- Gestión. (13 de julio de 2011). El Congreso elevó a 50% límite de inversión foránea de las AFP. Gestión. Recuperado el 6 de octubre de 2012 de <http://gestion.pe/noticia/859729/congreso-eleva-50-limite-inversion-foranea-afp>
- Morón, E. & Carranza, E. (2003). Diez años del sistema privado de pensiones (1993-2003): avances, retos y reformas. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Recuperado el 10 de octubre de 2012 de <http://www.slideshare.net/asociacionafp/historia-del-sistema-privado-de-pensiones-10-aos>
- Ophèlimos. (10 de julio de 2011). Reforma del SPP: más cobertura, menores costos, mayores pensiones. Ophèlimos. Recuperado el 29 de enero de 2012 de <http://blog.pucp.edu.pe/item/3281/reforma-del-spp-mas-cobertura-menores-costos-mayores-pensiones>
- Decreto Ley 25897. En: <http://www.sbs.gob.pe/0/home.aspx>
- Jubilación Adelantada del Decreto Ley N° 19990: Ley N° 27617 y D.L. N° 100-2002-EF. En: <http://www.asociacionafp.com.pe/category/inversiones/>
- Decreto Ley N° 19990 SNP y Régimen del Decreto Ley No. 20530. En: <http://www.congreso.gob.pe/ntley/imagenes/Leyes/29426.pdf>

- Ley No. 25897 y Jubilación Adelantada del Decreto Ley N° 19990. En: <http://peru21.pe/noticias-de-mef-2012>
- Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. En: <http://www.sbs.gob.pe/PortalSbs/Normatividad/index.asp?s=3>
- Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley N° 27252, Bonos Complementarios de Pensión Mínima (BCPM) y de (BCJA). En: www.onp.gob.pe

ANEXOS



CUESTIONARIO A AFILIADOS ONP - AFP

(Anexo N° 01)

I. DATOS INFORMATIVOS

Sector: TRANSPORTE () EDUCACIÓN () CONSTRUCCIÓN CIVIL ()

Afiliación: AFP () ONP () **Sexo:** M () F () **Fecha:**.....

II. OBJETIVO: Identificar el nivel de información que poseen los aportantes a la ONP y AFP en función de los beneficios que perciben de estas.

III. INSTRUCCIONES: Responde honestamente cada ítem, anotando tu respuesta en las líneas punteadas.

IV. ASPECTOS GENERALES

A. BENEFICIOS ECONÓMICOS

1. ¿Conoce Ud. los principales beneficios económicos que le brinda el régimen de previsión al que pertenece?
a. Totalmente b. Sólo lo básico c. Desconoce
2. ¿Antes de afiliarse al régimen de pensiones que pertenece comparó los beneficios que le brindaría?
a. Totalmente b. Sólo lo básico c. No lo hizo
3. ¿Está de acuerdo con los Pagos mensuales de su pensión?
a. Totalmente b. Medianamente de acuerdo c. En desacuerdo

4. ¿Las bonificaciones que Ud. recibe por sus aportes realizados al régimen de pensiones considera son adecuadas?
- a. Totalmente b. Medianamente adecuadas c. Inadecuadas
5. ¿Las compensaciones económicas que le ofrece el sistema que pertenece, cumple sus expectativas?
- a. Totalmente b. Medianamente de acuerdo c. En desacuerdo

B. BENEFICIOS EN SALUD

6. ¿Conoce los beneficios de salud que le brinda su régimen de pensiones?
- a. Totalmente b. Sólo lo básico c. Desconoce
7. ¿Considera Ud. que los beneficios en salud que brinda el otro régimen de pensiones en comparación al que pertenece Ud. son mayores?
- a. Totalmente b. Medianamente de acuerdo c. En desacuerdo
8. ¿Está satisfecho con los beneficios que se le brindan en su calidad de asegurado?
- a. Totalmente b. Medianamente de acuerdo c. En desacuerdo
9. ¿Ha experimentado incomodidades en la utilización del seguro de su régimen de pensiones lo que no ocurre en comparación al otro régimen?
- a. Totalmente b. Algunas veces c. Ninguna vez
10. ¿Tiene Ud. como asegurado facilidad para el retiro de medicina cuando lo necesita con urgencia?
- a. Siempre b. Algunas veces c. Ninguna vez

C. BENEFICIO A LOS DERECHOHABIENTES

11. ¿Conoce Ud. que son los derechohabientes?
- a. Totalmente b. Sólo lo básico c. Desconoce
12. ¿Está de acuerdo con los beneficios brindados a los derechohabientes?
- a. Totalmente b. Medianamente de acuerdo c. En desacuerdo
13. ¿Su cónyuge hijos gozan de ciertos beneficios en su sistema de pensiones?
- a. Siempre b. Algunas veces c. Ninguno
14. ¿Si tuviera la oportunidad de cambiarse de régimen de pensiones, lo haría?
- a. Si b. Tal vez c. No
15. ¿Cree Ud. que entre los beneficios que brinda al afiliado la AFP y la ONP hay muchas diferencias?
- a. Totalmente b. Medianamente de acuerdo c. En desacuerdo

JULIO CESAR

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL
LEY DE ONP - AFP
(AnexoN°02)

FUENTE	DESCRIPCION DE LA FUENTE	ANALISIS DOCUMENTARIO
Titulo/denominación		
Autor/ pertenencia		
Tipo de documento		

JULIO CESAR