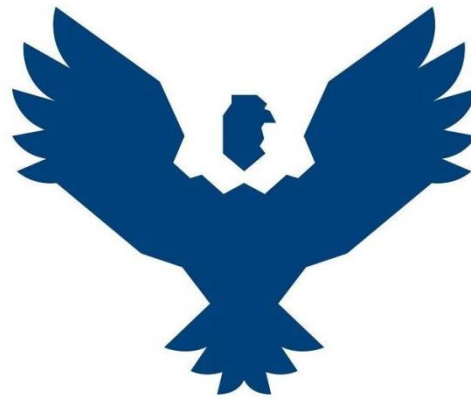




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



TESIS

**LOS APORTES PREVISIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE
LOS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2016**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**PRESENTADO POR EL:
BR. EDISON JULIO ENCISO QUISPE**

**ASESOR:
DR. JOSÉ HILDEBRANDO DÍAZ TORRES**

**CUSCO – PERÚ
2022**



LOS APORTES PREVISIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2016

por edison enciso

Dr. José Hildebrando Díaz Torres
Asesor de Tesis

Fecha de entrega: 05-mar-2023 03:28p.m. (UTC-0600)

Identificador de la entrega: 2029421163

Nombre del archivo: LOS_TRABAJADORES_EN_LA_CIUADAD_DEL_CUSCO_EN_EL_A_O_2016_1_1.pdf (2.26M)

Total de palabras: 25948

Total de caracteres: 139866



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



TESIS

**LOS APORTES PREVISIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE
LOS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2016**

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

PRESENTADO POR EL:
BR. EDISON JULIO ENCISO QUISPE

ASESOR:
DR. JOSÉ HILDEBRANDO DÍAZ TORRES

CUSCO – PERÚ
2022

Dr. José Hildebrando Díaz Torres
Asesor de Tesis



LOS APORTES PREVISIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2016

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	es.slideshare.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	4%
3	revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	pensionesperuabanto.blogspot.com Fuente de Internet	2%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%

Dr. José Hildebrando Díaz Torres
Asesor de Tesis

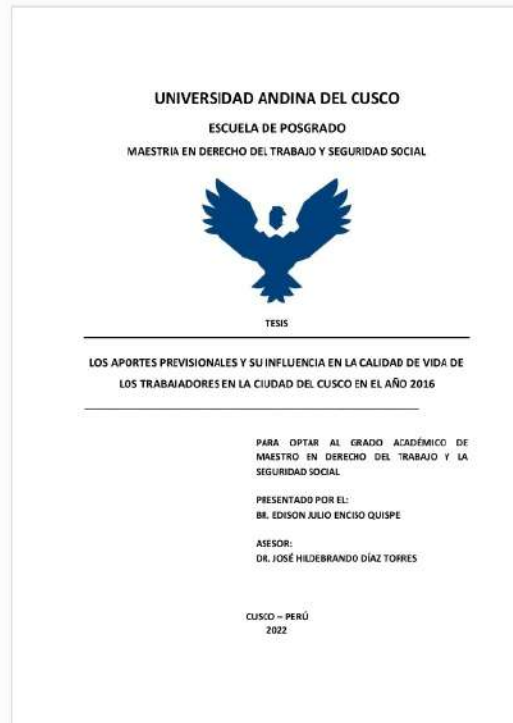


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: edison enciso
Título del ejercicio: WHATSAPP 0857-8307-2925 JASA PARAFRASE DAN CEK TURNI...
Título de la entrega: LOS APORTES PREVISIONALES Y SU INFLUENCIA EN LA CALID...
Nombre del archivo: LOS_TRABAJADORES_EN_LA_CIUADAD_DEL_CUSCO_EN_EL_A_O...
Tamaño del archivo: 2.26M
Total páginas: 103
Total de palabras: 25,948
Total de caracteres: 139,866
Fecha de entrega: 05-mar.-2023 03:28p. m. (UTC-0600)
Identificador de la entre... 2029421163



Dr. José Hildebrando Díaz Torres
Asesor de Tesis



DEDICATORIA

A Dios por darme la vida

*A mis padres quienes siempre me
alentaron a seguir adelante*



AGRADECIMIENTOS

*A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Andina del Cusco por
acogerme para realizar mí sueño de ser
Maestro en Derecho*

A mi asesor de tesis

Dr. José Hildebrando Díaz Torres

Por ser mi guía en este trabajo



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el grado de influencia del grado de cumplimiento del pago de las contribuciones a la seguridad social que debe realizar el empleador en la calidad de vida de los trabajadores de la ciudad del Cusco en el año 2016. Para ello se realizó un Se ha realizado una revisión teórica de la legislación vigente en el sistema de pensiones. Se revisaron publicaciones y estadísticas de la Superintendencia de Banca y Seguros, a cargo del sistema privado de pensiones, y la base de datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática para establecer el nivel de calidad de vida de la población. Las conclusiones expresan: El grado de cumplimiento del pago de las contribuciones a la seguridad social que tiene que realizar el empleador en la ciudad del Cusco en el año 2016, reflejado en el índice de aportación, es del orden del 42,88%. La calidad de vida de los trabajadores de la ciudad del Cusco en el año 2016, reflejada por el Índice de Desarrollo Humano, fue del orden de $0,5528 \pm 0,13185$. En el año 2016, el impacto del grado de cumplimiento del pago de las contribuciones a la seguridad social a cargo del empleador en la calidad de vida de los trabajadores de la ciudad del Cusco fue mínimo. Para arribar a dichas conclusiones se utilizó el método de carácter correlacional con el propósito de examinar en qué medida el cumplimiento del pago de las pensiones provisionales mejora la calidad de vida de las personas, tomando como población de estudio personas residentes del Cusco, con edades comprendidas entre los 50 y 70 años, que prestan servicios a entidades públicas y privadas, que se encuentran en actividad, así como a personas desempleadas y jubiladas. Al final de la investigación, podemos afirmar que, el impago de las aportaciones previsionales efectuadas por parte de los empleadores en relación a cada uno de sus trabajadores se convierte en un problema que a la larga redundará en un perjuicio para los afectados (empleados) lo cual dará como resultado que el trabajador reciba en el futuro una pensión ínfima, debiendo recurrir en algunos casos a los servicios de un abogado que pueda emprender acciones legales de



carácter civil, penal y de naturaleza laboral que no solo causa un daño económico sino también un daño inmaterial, lo que simplemente trae como consecuencia que los aportantes se encuentren en un escenario incierto afectando su salud física, emocional y psicológica, que conlleva a que un pensionista y/o jubilado no tenga una calidad de vida propia de alguien que con las esperanzas de tener una vejez digna, se encuentre dentro de un sistema imperfecto, lesivo y permisible para los empleadores. En consecuencia, se plantearon recomendaciones que permitan solucionar este problema que muchos de peruanos seguramente a este tiempo vienen afrontando.

Palabras clave: Aportes previsionales, calidad de vida.



ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the degree of influence of the degree of compliance with the payment of social security contributions that must be made by the employer on the quality of life of workers in the city of Cusco in the year 2016. This was carried out a theoretical review of the current legislation in the pension system has been carried out. Publications and statistics from the Superintendencia of Banking and Insurance, in charge of the private pension system, and the database of the National Institute of Statistics and Informatics were reviewed to establish the level of quality of life of the population. The conclusions express: The degree of compliance with the payment of social security contributions that the employer has to make in the city of Cusco in 2016, reflected in the contribution index, is of the order of 42.88%. The quality of life of workers in the city of Cusco in 2016, reflected by the Human Development Index, was of the order of 0.5528 ± 0.13185 . In 2016, the impact of the degree of compliance with the payment of social security contributions by the employer on the quality of life of workers in the city of Cusco was minimal. To arrive at these conclusions, the correlational method was used with the purpose of examining to what extent compliance with the payment of provisional pensions improves the quality of life of people, taking as study population residents of Cusco, aged between between 50 and 70 years old, which provide services to public and private entities, which are active, as well as unemployed and retired people. At the end of the investigation, we can affirm that the non-payment of pension contributions made by employers in relation to each of their workers becomes a problem that in the long run will result in damage to those affected (employees) which will result in the worker receiving a negligible pension in the future, having to resort in some cases to the services of a lawyer who can take legal action of a civil, criminal and labor nature that not only causes economic damage but also a non-pecuniary damage, which simply results in the contributors finding themselves in an uncertain scenario affecting their physical, emotional and psychological health, which means that a pensioner and/or retiree does not have a quality of life typical of someone who, with the hopes to have a dignified old age, is within an imperfect, harmful and permissible system for employers. Consequently, recommendations were made to solve this problem that many Peruvians are surely facing at this time.

Keywords: Social security contributions, quality of life.



INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT	VI
CAPITULO I INTRODUCCION	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	1
1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMAS	2
1.2.1. Problema General.....	2
1.2.2. Problemas Específicos.....	2
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	2
1.3.1. Conveniencia.	2
1.3.2. Relevancia social.....	3
1.3.3. Implicancias prácticas.....	3
1.3.4. Valor teórico.	4
1.3.5. Utilidad metodológica.....	4
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.	5
1.5.1. Delimitación Espacial	5
1.5.2. Delimitación Temporal.....	5
CAPITULO II MARCO TEORICO	6
2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIOS.....	6
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	6
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	8
2.1.3. Antecedentes Locales.	9
2.2. BASES TEÓRICAS.	10
2.2.1. Antecedentes históricos de la previsión social.....	10
2.2.2. Las necesidades del hombre en el devenir histórico.	11
2.2.3. La pensión como protección humana.....	16



2.2.4.	De la previsión social a la previsión social complementaria.	20
2.2.5.	Pensiones.	24
2.2.6.	Asegurados Regulares.	25
2.2.7.	Los asegurados Potestativos	29
2.2.8.	El deudor tributario.	30
2.2.9.	Derecho de Cobertura.....	31
2.2.10.	Acreditación complementaria.	32
2.2.11.	La Contraprestación.	32
2.3.	SISTEMA PENSIONARIO.....	33
2.3.1.	Sistema de Reparto.	33
2.3.2.	Decreto Ley N° 19990.	34
2.3.3.	Decreto Legislativo N° 20530	34
2.3.4.	Sistema de Capitalización Individual.....	35
2.3.5.	El régimen del Decreto Ley N° 19990 o SNP.	36
2.3.6.	El régimen del Decreto Legislativo N° 20530.....	41
2.3.7.	Pensión de cesantía	44
2.3.8.	Pensión de invalidez.	44
2.3.9.	Pensión de viudez:	45
2.3.10.	Pensión de orfandad.....	45
2.3.11.	Pensión de ascendiente:	46
2.4.	LA SITUACIÓN FINANCIERA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.....	46
2.4.1.	Situación financiera del Sistema Nacional de Pensiones.....	46
2.4.2.	Situación financiera del régimen del Decreto Legislativo N° 20530.....	50
2.5.	SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES.....	53
2.5.1.	Breve descripción del sistema.	53
2.5.2.	Las prestaciones	54
2.5.3.	Pensión De Jubilación.....	54
2.5.4.	Pensión de invalidez	60
2.5.5.	Pensión de sobrevivencia	60
2.5.6.	Las modalidades de pensión.....	61
2.5.7.	Las aportaciones y la importancia de la cobertura del seguro previsional	62
2.5.8.	La Rentabilidad en el SPP y los niveles de pensión	64



2.5.9. Rentabilidad bruta	64
2.5.10. Rentabilidad Neta	65
2.5.11. El Bono de Reconocimiento y los Bonos Complementarios	65
2.6. HIPÓTESIS	68
2.6.1. Hipótesis General	68
2.6.2. Hipótesis Específica	68
2.7. VARIABLES.....	68
2.7.1. Identificación de variables	68
2.7.2. Operacionalización de variables	68
CAPITULO III METODO.....	70
3.1. ALCANCE DEL ESTUDIO.....	70
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	70
3.3. POBLACIÓN DE ESTUDIO	70
3.4. MUESTRA.....	70
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	71
3.6. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	72
3.7. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.....	72
CAPITULO IV RESULTADOS.....	73
4.1. GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS APORTES PREVISIONALES QUE DEBE REALIZAR EL EMPLEADOR EN LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2016	73
4.2. CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2016....	74
4.3. DETERMINAR EL GRADO DE INFLUENCIA DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS APORTES PREVISIONALES QUE DEBE REALIZAR EL EMPLEADOR EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2016.	75
4.4. IDENTIFICAR LAS RAZONES QUE LAS ADMINISTRADORAS DEL FONDO DE PENSIONES EXPONEN PARA QUE NO REALICEN LAS GESTIONES NECESARIAS PARA QUE LOS EMPLEADORES PUEDAN EFECTUAR EL PAGO POR CONCEPTO DE LOS APORTES PREVISIONALES.	76
4.5. ESTABLECER LOS PERJUICIOS OCASIONADOS A LOS PENSIONISTAS EL INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE LOS APORTES PREVISIONALES REALIZADAS POR EL EMPLEADOR.....	80



4.6. PROPONER LA IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS NORMAS QUE PUEDAN GARANTIZAR EL COBRO EFICIENTE RESPECTO A LOS IMPAGOS REALIZADOS POR LOS EMPLEADORES.....	82
CAPITULO V DISCUSION	85
5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	85
5.2. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	85
5.3. COMPARACIÓN CRITICA CON LA LITERATURA EXISTENTE.....	86
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES.....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	90
ANEXO I MATRIZ DE CONSISTENCIA	93



CAPITULO I INTRODUCCION

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Los beneficios previsionales en el Perú surgen del concepto de trabajadores que han contribuido durante muchos años a diversos planes de pensiones para que en el futuro puedan disfrutar de los beneficios que les permitan vivir una buena vida.

A la fecha, el Perú cuenta con dos tipos de sistemas de pensiones: un sistema de distribución del sector público responsable, regulado por el Decreto Ley N° 19990 y el Decreto Legislativo N° 20530; y el sistema privado de control de pensiones (AFP).

En el sistema de distribución los aportes son realizados por los trabajadores activos, este fondo se utiliza para pagar pensiones a los que actualmente se encuentran jubilados y cuando estos trabajadores se jubilan sus pensiones se pagan con los aportes (Decreto Ley N° 19990), lo cual se aplica a los trabajadores que ejerzan el régimen de trabajo privado y servidores públicos que ejerzan regímenes de servicio público que no se encuentren dentro del alcance del Decreto Legislativo N° 20530, que comprende el otorgamiento de rentas vitalicias perpetuas y el cobro de aportes indefinidos de valor suficiente para el aporte general de los empleados al Fondo de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y el Decreto Legislativo N° 20530, el cual se encuentra destinado a los funcionarios y empleados de los organismos gubernamentales que cumplan con determinados requisitos, lo cual incluye a las aportaciones a un fondo de pensiones que proporciona al jubilado una pensión similar a la de un trabajador activo al llegar a la edad de jubilación.

En ese orden de ideas se tiene que, el objetivo general del estudio fue identificar cada uno de los factores que incidan en la crisis del sistema de pensiones peruano por la falta de aportes y encontrar formas de implementar mecanismos para



mejorarlos y proponer reformas al sistema que contribuya a que los jubilados futuros y actuales perciban una pensión mensual sin restricciones y dificultades, sabiendo que los esquemas son responsables de la vida futura de cada uno de los jubilados ya que diversas organizaciones y empresas no realizan pagos a sus cuentas de todas las administradoras del fondo privado de pensiones, amenazando el futuro próximo de los aportantes.

1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMAS

1.2.1. Problema General

¿En qué medida el grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que debe realizar el empleador ha influido en la calidad de vida de los trabajadores en la ciudad del Cusco en el año 2016?

1.2.2. Problemas Específicos.

- a) ¿Cuál es el grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que debe realizar el empleador en la ciudad del Cusco en el año 2016?
- b) ¿Cómo es la calidad de vida de los trabajadores de la ciudad del Cusco en el año 2016?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

1.3.1. Conveniencia.

El tema a tratar en esta investigación es que una parte importante del público indicó al momento de presentar su solicitud de pensión a la administración de fondos de pensiones que en muchos casos no esperaban que la pensión se retrasara, a pesar de que los empleadores habían incluido disposiciones legales en



su nómina, estos últimos no realizaban depósitos en las cuentas de las administradoras de fondos de pensiones de la época.

En consecuencia, si un pensionado está a punto de retirar su fondo de pensiones para su sustento, se encuentra en una situación de incertidumbre y abandono, ya que su situación figura en los sistemas de pensiones como trabajador dependiente, pero sin haberlo aportado o hecho de manera intermitente, lo que en la práctica significa que el pensionado tiene que utilizar sus propios recursos para realizar el pago a destiempo, que era responsabilidad directa de su empleador, o conformarse con una pensión mensual ínfima que lleva a que no pueda tener garantizada una calidad de vida para el resto de su vida.

1.3.2. Relevancia social.

Es importante considerar que, en el caso de los trabajadores dependientes, si han cumplido con sus obligaciones de seguridad social y han hecho aportes, el patrón o sus beneficiarios no pueden ser perjudicados de ninguna manera, los patrones no aportan y el hecho de que esta falta de aguante resulte debe examinarse antes de sufrir. Si el administrador de rentas vitalicias está cumpliendo con la obligación de cobro.

1.3.3. Implicancias prácticas.

De acuerdo con lo dicho, no conviene comparar la responsabilidad jurídica del empleador con la de sus subordinados, sino por el contrario es necesario entender que en caso de que no se haya pagado a tiempo el aporte previsional de sus trabajadores, quiere decir, que el empleador debe asumir dicha responsabilidad, ya sea de carácter civil, penal y/o administrativo, para liquidar los pagos pendientes de aportes previsionales antes de hacerlo, siempre que se trate de fondos



económicos pertenecientes a cada uno de sus trabajadores, lo que por el A menudo no aceptado o aceptado por los empleadores.

1.3.4. Valor teórico.

Los conocimientos que se logren como conclusiones de la presente tesis de investigación, servirán de base, para proponer recomendaciones que ameriten mejorar desde luego la calidad de vida del público, en las expectativas que normalmente permitan dar cumplimiento con las responsabilidades que todo empleador debe tener para con sus subordinados.

1.3.5. Utilidad metodológica.

Se construyen, validan y aplican herramientas que permiten una adecuada recolección de datos, que luego son procesados para derivar hipótesis válidas y confiables sobre el fenómeno objeto de estudio.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar el grado de influencia del grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que debe realizar el empleador en la calidad de vida de los trabajadores de la ciudad del Cusco en el año 2016.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- a) Describir el grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que debe realizar el empleador en la ciudad del Cusco en el año 2016
- b) Describir la calidad de vida de los trabajadores de la ciudad del Cusco en el año 2016



1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.

1.5.1. Delimitación Espacial

La tesis comprende a trabajadores y empleadores de la ciudad del Cusco, comprensión de la Provincia y Departamento del Cusco.

1.5.2. Delimitación Temporal

Para el presente estudio se han tomado datos del año 2016.



CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIOS.

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

El Autor López (2016) ha remarcado en señalar que la jubilación es percibida como un justo pago solidario que el empleador entrega al trabajador que, con esta particular forma de ahorro, contribuye a dedicar parte de su vida más profundamente al progreso de la sociedad después de una vida de trabajo, sacrificio y esfuerzo y también por él mismo y su familia, debiéndose entender que la jubilación debe reconocerse a una edad que le permita al hombre ese disfrute después de una larga jornada de trabajo, de una manera que realmente no es un disfrute.

Por su parte Bustamante y Peña (2018) refiere que, las consecuencias sociales del incumplimiento de las obligaciones previsionales por parte del trabajador del MPT fueron para el pensionado: retraso de más de 3 meses en el reconocimiento de sus pensiones o retiro voluntario a la edad de 65 años; graves problemas de salud por la precariedad y depresión súbita en la percepción de ingresos tras la salida de la comunidad y el goce inmediato de una jubilación digna, y la dramática situación extrema de algunos pensionistas que fallecieron y no pudieron recibir una pensión de vejez. Las repercusiones sociales y económicas en la comunidad por el incumplimiento del pago de las obligaciones de seguridad social por parte del trabajador fueron: la imagen de un establecimiento mal administrado por sus funcionarios y autoridades, y por el alto costo económico que debía reconocer a todo trabajador que debía jubilarse, esto significó pagar fuertes multas y reconocer las ganancias de su fondo.



El autor Aponte (2015) ha señalado que, la calidad de vida es un concepto muy evaluativo, multidimensional y multidisciplinario y resulta de una combinación de factores objetivos y subjetivos, por lo que debe evaluarse desde la existencia de las condiciones de vida materiales y espirituales indispensables para facilitar el desarrollo psicobiológico y sociohistórico que determinan los criterios técnicos para cada lugar y época, hasta el grado de satisfacción personal de cada individuo con las condiciones de vida que posee y que naturalmente tienen un efecto positivo o negativo en la salud; asimismo señaló que, las personas mayores sienten que lo más importante en su vida es estar felices y contentos con los logros de sus años de vida y en especial con la familia que los rodea, siendo el secreto para alcanzar y mantenerse digno en esta etapa de la vida lograr una vida física y psíquica sana y activa durante el mayor tiempo posible y saber afrontar los acontecimientos de la vida de forma positiva para que el tema domine las circunstancias y saber cómo aprovechar cada evento para su propio beneficio; por lo tanto, un mejor envejecimiento se ve afectado por la calidad de vida en las diferentes etapas del ciclo de vida, por lo tanto, la calidad de vida debe verse a lo largo de la vida de cada persona.

En el caso del autor García (2014) ha manifestado que, el envejecimiento como proceso biológico tiene consecuencias sociales y psicológicas de largo alcance, siendo así que, hasta ahora, la atención de la sociedad se ha centrado en la provisión de necesidades biológicas específicas como la alimentación, la salud física y la vivienda de las personas mayores, dejando de lado las sociales y psicológicas, así como el nivel de ingresos y el bienestar económico, los cuales no cuentan con empleos ni pensiones que cubran totalmente los gastos en que incurren, siendo el apoyo económico inadecuado, en este caso los ingresos de los adultos mayores que trabajan en el comercio, varían con los tiempos, y como dicen, las necesidades no esperan o las enfermedades puesto que no avisan, por lo que culmina su análisis en el sentido de que los adultos mayores del sexo masculino califican su calidad de vida como buena, pero al comparar por edad, el grupo de personas de 66 y más años



califica su calidad de vida como muy buena, lo que define la calidad de vida no como reflejo de la vida real y las condiciones objetivas, sino la evaluación individual de estas combinaciones, teniendo cada grupo su propia percepción.

Por otro lado, en el estudio de Gutiérrez, Orozco, Rozo y Martínez (2017), se identificó como objeto de estudio a los adultos mayores, quienes poseían una mayor calidad de vida, a través del bienestar psicológico, social, físico, así como a través de la satisfacción del personal de la comuna de Cajicá, incluidos en la escala evaluada que da cuenta del funcionamiento ocupacional y el bienestar físico quienes representan puntajes más bajos, siendo más común la edad, lo cual demostró la débil correlación inversa con la calidad de vida, llegándose a la conclusión de que los adultos mayores institucionalizados tenían percepciones muy bajas de su funcionamiento ocupacional, lo que puede atribuirse a los procesos fisiológicos del envejecimiento y las patologías asociadas a este.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

De acuerdo a los autores Peña y Bustamante (2018) en la investigación denominada: *"Efectos sociales y financieros del incumplimiento del pago de las obligaciones previsionales del trabajador de la municipalidad provincial de Tumbes en el periodo 2000-2010"*, se tiene que, la finalidad principal de lo mismo fue la de determinar las consecuencias sociales y financieras como consecuencia de no pagar las contribuciones previsionales de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, entre los años 2000 al 2010, en este caso se tiene que dicha investigación fue descriptiva, dentro del enfoque cuantitativo, tomando en cuenta un esquema no experimental de corte transversal, habiendo considerado 66 personas como muestra de un total de 208 del grupo de empleados y ex empleados de la citada comuna edil, utilizando técnicas de encuesta y análisis documental.



Ahora en el caso de la investigación efectuada por parte de Montes (2013), en la investigación denominada: *“Aportes y fondos previsionales en la gestión del Sistema Privado de Pensiones-SPP, en el Perú”*, la misma que tuvo como fin principal el de analizar los Aportes de los Afiliados en el Sistema Privado de Pensiones así como la administración de los Fondos previsionales, con el propósito de establecer su utilidad económica y financiera, en este caso se tiene que dicha investigación fue realizada dentro del parámetro descriptivo; siendo utilizado la entrevista como instrumento de recolección de datos aplicando un examen organizado.

Finalmente, en el estudio de Pablo (2016) que tenía como fin esencial el de identificar el nivel de vida del adulto mayor de la denominada Casa *“Poli-funcional Palmas Reales”* del distrito Los Olivos en el año 2016; se tiene que la misma fue de naturaleza cuantitativa de tipo descriptiva, llegando a la conclusión de que el mayor porcentaje de adultos mayores presentan el nivel de vida media o regular dependiendo de la salud psicológica, relación social, y el medio ambiente de los adultos mayores.

2.1.3. Antecedentes Locales.

En primera instancia se tiene el trabajo efectuado por el Autor Minga (2018) denominado: *“La prescripción de la acción de cobro de aportes previsionales a las AFP”*, cuyo propósito fue determinar los cimientos que denotan en la no aplicación de la imprescriptibilidad del requerimiento de pago por concepto de aportes previsionales que efectúan las AFPs, siendo dicho estudio de naturaleza cuantitativa de tipo descriptiva, llegando a la conclusión de que, la recuperación de los aportes previsionales descontados a los empleados y que no hayan sido materia de cumplimiento no prescriben en el tiempo el cual debe ser sometido a procesos judiciales para exigir su cumplimiento a través del proceso judicial de obligación de dar suma de dinero en materia ejecutiva.



De igual forma se tiene al Autor Huamán (2019) quien se avoco al tema de la identificación de la calidad de vida del adulto mayor candidato a ser beneficiario o no del programa denominado “pensión 65” del centro poblado de Kcauri, siendo dicha investigación de tipo descriptiva, concluyendo que *después de aplicar la Escala FUMAT demostró que el 1,1% tenía buena calidad de vida, el 5.3% tenía una mediana calidad de vida, el 42,6% tenía una muy mala calidad de vida y que finalmente el 51% tenía una mala calidad de vida.*

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1. Antecedentes históricos de la previsión social.

Se debe tener en cuenta que, antes de que se conciba a la “seguridad social” como tal, se tuvo que pasar por un proceso de cambio, debiéndose resguardar por ejemplo las necesidades de índole personalizada resguardando la necesidad de forma personalizada, sin tomar en cuenta los riesgos o momentos, consecuentemente luego de haberse desarrollado una mejor conciencia de las cosas, se tuvo como pilar principal de priorizar los riesgos de la sociedad en general lo cual trajo consigo el surgimiento de lo que hoy conocemos como seguridad social.

Es por ello que por ejemplo en autor Ángeles ha sostenido en su investigación que, Para contrarrestar la mala situación de su población trabajadora, el estado creó el sistema de "seguro social" que, a diferencia del seguro individual, quería responsabilizar al empleador de proteger las necesidades de los trabajadores.

Si queremos abundar en el tema de la seguridad social, es preciso entender que a lo largo de la historia de la humanidad se tuvo la presencia de dos corrientes, una alemana llamada "Estrategia Bismarck", avocada a la esencia paternalista, lo cual trajo consigo beneficios laborales, no llegando a ser un sistema solido dado que solo



proporcionaba oportunidades a la gente remunerada, no tomando en cuenta los riesgos y eventualidades a la cual se encontraban los trabajadores. La segunda corriente era la "Estrategia Beveridge", cuyo nacimiento se dio en Inglaterra, la misma que proporcionaba resguardo a todos los que lo necesitaban generando cimientos empáticos lo cual trajo consigo su solidez y eficacia.

El autor Ángeles en el año 2002 hace un mejor análisis respecto a las dos corrientes antes mencionadas sosteniendo que, las ideas de la "estrategia Beveridge" se oponían al sistema de seguridad social, probablemente porque ya se podían ver con cierta claridad las desventajas y carencias del sistema y los resultados de su aplicación.

2.2.2. Las necesidades del hombre en el devenir histórico.

A lo largo de toda la historia humana, hemos podido aprender que el hombre tiene necesidades sean estas biológicas o naturales, lo cual no pudo ser diferente al hecho de necesitar de instrumentos o medios que le permitan prevenir cualquier tipo de eventualidad o situación no programada generándose de esa forma la idea central de generar sistemas que permitan satisfacer dichas falencias lo cual en muchos casos son llamados inventos o invenciones.

Al respecto los autores Quesada y Rojas han señalado que, las fuentes de las que dispone son insuficientes o están mal distribuidas en el espacio y el tiempo. Por tanto, el hombre se encuentra con una doble limitación: por un lado, la satisfacción de sus necesidades y, por otro lado, los medios de que dispone para satisfacerlas.

Es así que, un ejemplo claro de la evolución humana es el hombre de Neanderthal quien tuvo la necesidad de crear un medio por el cual pueda compensar en forma económica, las dolencias o daños generados como consecuencia de las actividades que realizaba y que al final no producían el efecto deseado, siendo dicho medio la



implementación de comunidades siendo este un antecedente importante y que ha servido como base primordial al origen de los hombres.

Ahora desde un punto de vista biológico las necesidades que el ser humano ha tenido a lo largo de la historia se encuentra centrado en la satisfacción de falencias grupales y personales, lo cual es explicado técnicamente por el autor Marshall quien señala que los hechos económicos los cuales según él se encuentra centrado en el análisis de la humanidad en asuntos comunes de la existencia, tanto en aspectos sociales como individuales.

Si nos remontamos a la gran Babilonia se tiene que en el siglo doce antes de Cristo, ya se encontraba implementada una forma precaria pero efectiva de lo que hoy conocemos como "seguro contra riesgos" para contrarrestar las eventualidades que podrían generarse en las caravanas encargadas de realizar el transporte de mercadería, hecho plasmado en el conocido Código de Hammurabi, lo cual en forma paralela se encuentra registrado en el Talmud Babilónico el cual se avocaba más al tema del seguro contra el hurto, robo o extravío que sufría los medios de transporte de las mercancías, situación similar a lo acontecido en la sociedad Griega quienes con su conocida Leyes de Rodas, con la cual se practicó la cobertura de riesgos denominada "foenus nauticum" lo cual hoy en día se ve reflejado en los actuales seguros de transporte de mercadería marítima.

En el caso del Imperio de Roma se instauró el denominado "Collegia Tenuiorum", la cual consistía en la agrupación religiosa que englobaba los seguros de exequias a consecuencia de los gastos generados, en caso de muerte de uno de sus integrantes, siendo implementado en los grupos artesanales, bélicos, artistas, mercaderes y en toda la sociedad en general.

Entre los autores que se ciñeron a este tema se tiene la presencia de Cicerón, quien sostenía que en el campo del Derecho se debía de considerar en primera instancia



el "Ius Natura" lo cual según el autor era inmutable y necesario, lo cual puede ser ubicado en la conciencia humana, no dejando de lado el "Ius Gentium" el cual predominaba en la mayoría de pueblos de esa época la misma que fue utilizada con el propósito de fortalecer las relaciones sociales de intercambio por avocarse a falencias similares de acuerdo al momento suscitado; y como tercer pilar considerado se tenía el "Ius Civile" consistente en dispositivos legales que regulaban las interacciones entre los pobladores de la época.

De acuerdo al autor Pieschacon, en el año 1964, expuso que en la época de la Edad Media, a mediados del siglo XII tuvo lugar una diversidad de seguros de personas orientadas a resguardar a las personas de sexo femenino que se encontraban embarazadas sin importar su condición social, con el propósito de salvaguardar los partos los cuales de no producirse de la forma esperada eran pasibles de resarcimiento económico al señor feudal por la muerte de la gestante o del menor nacido.

El autor Benítez de Lugo dentro de sus investigaciones, hizo mención en el año 1955, que en fecha 10 de abril de 1427, un notario genovés registró la obligación de 04 comerciantes de cancelar 600 florines a una persona en particular dentro de los 03 meses si su esposa embarazada de ocho meses no sobrevivía al parto.

Los gremios medievales jugaron un papel decisivo en el desarrollo de los seguros, siendo considerados como asociaciones de protección mutua o religiosas que surgieron en la Edad Media como defensa, sobre todo, frente a la opresión de los señores feudales. Estas organizaciones no operan con fines de lucro, sino que se esfuerzan por satisfacer sus necesidades con los recursos comunes de sus asociados. Han tenido especial relevancia en Gran Bretaña y Europa continental desde el siglo IX, desarrollándose posteriormente como "Asociación de Amigos", el cual consideraba mecanismos de compensación similares a los que encontraremos más adelante en los seguros modernos.



El autor Rodríguez en el año 1988 manifestó que en la España medieval tuvo especial importancia la Cofradía de Asociaciones, donde se reunían personas de la misma profesión y con espíritu de caridad, para tratar de cubrir las condiciones de vida. Aparecía el escenario necesario en caso de fallecimiento del hermano. Luego se hicieron presentes las Cofradías del Socorro en el cual el hermano estaba mejor asegurado, pues resguardaban los riesgos de vejez, enfermedades, muerte, invalidez y gastos funerarios.

Los autores Quesada y Rojas, en el año 2009 indicaron que la cofradía gremial y del socorro se encontró orientada a Montepíos, fomentado por el Estado, y sus miembros pertenecían muchas veces a personas que ejercían acciones profesionales de alto nivel salarial. Son los casos de los militares, las agencias de investigación, los ministerios y una serie de asociaciones empresariales relacionadas los que realmente impulsan a Montepíos. Por su parte los españoles clásicos se adhirieron a la denominada "Ius Gentium". Así concibió F. Victoria la Ley de Humanidad, al cual es conocida también como el "Ius Intergentes".

Como podemos apreciar los esfuerzos de extensión de seguros en la antigüedad no podían ser calificados como una institución, ya que fueron operaciones rudimentarias sin considerar por ejemplo los fundamentos matemáticos que determinaban la posibilidad de que ocurra un evento no previsto. Lo cual evidentemente no permitía calcular la prima necesaria para cubrir los riesgos pagados.

El surgimiento de la ciencia matemática en el campo actuarial y de seguros ha desarrollado profundamente a la institución aseguradora, debido a la confianza y rigor que ha adquirido en el cálculo de las obligaciones a futuro. La organización socioeconómica de los seguros tiene su motivación inicial, su origen y su consecuente desarrollo para los riesgos que ponen en riesgo a la humanidad, sus pertenencias e incluso a las propias agrupaciones.



Es así que, Quesada y Rojas en el año 2009 han señalado que, todas las consideraciones teóricas, económicas y sociales del seguro deben basarse en estos riesgos y sus consecuencias en caso de implementación.

Por su parte los autores Burckhardt y Oeri, en el año 1871, manifestaron que, los seguros son la reducción de nuestra futura infelicidad, entendiéndose que la desgracia es una consecuencia de los peligros que afectan la vida en todas sus facetas la misma que puede clasificarse en: Peligros estructurales, los cuales son parte integral de nuestra existencia y de lo que somos. Los Riesgos culturales, las cuales son provocadas por el hombre del desarrollo tecnológico y amenazas de estilo de vida creadas.

El hombre es capaz de utilizar un número limitado de recursos para satisfacer sus necesidades en el hábitat en el que se encuentra. Dada la escasez de recursos, las personas tratan de utilizarlos de manera planificada para lograr la máxima satisfacción de las necesidades de espacio y tiempo.

La capacidad objetiva de reconocer el peligro de un evento o situación que dañará o dañará a las personas o sus bienes. Uno de los aspectos de reconocer el riesgo de un evento dañino y su potencial de compensación financiera. Esto significa que el asegurador está representado comercialmente, ya que no se proporciona compensación desde el punto de vista del seguro médico o de medicamentos.

Desde el punto de vista legal, los seguros y los seguros sociales se desarrollaron en el siglo XX, y el seguro es considerado como un contrato de indemnización, por lo que su causa muchas veces se relaciona con la función indemnizatoria.

Por tanto, los riesgos, como la probabilidad de que un evento ocurra, constituyen un supuesto de causa contractual y un elemento esencial del contrato. En derecho



de seguros, se considera riesgo a un evento imprevisto en el futuro, cuya ocurrencia no es dependiente de la predisposición del asegurado.

Según Durand en el año 1955, refirió que, los riesgos se pueden clasificar de la siguiente forma:

- Riesgos físicos: fenómenos geológicos.
- Riesgos sociales: monetarios, políticos, etc.
- Riesgo familiar: discapacidad física, dolencias, vivienda.
- Riesgos fisiológicos: jubilación, muerte, viudez, orfandad.

Quesada y Rojas en el año 2009, indicaron que, para minimizar o enmascarar un riesgo en todos sus aspectos y manifestaciones, es importante saber cómo y con qué frecuencia ocurren, siendo estos dos factores de escala y frecuencia respaldados por estudios que determinan las tasas de cobertura, considerando al riesgo como una variante de vida que produce un alto nivel de incertidumbre en diversas actividades humanas, los métodos a considerar para reducir el riesgo son diversas, siendo algunas evitar, prevenir, limitar o transferir los riesgos.

Al minimizar los riesgos, buscamos reducir la amenaza a los recursos económicos a un nivel aceptable participando solo parcialmente en estas actividades peligrosas, tomando en cuenta que, este ahorro está representado por la organización de seguros. (Quesada y Rojas, 2009)

2.2.3. La pensión como protección humana.

La palabra pensión tiene sus orígenes en el siglo XVII, siendo adoptada del latín "pensio – pensionis", lo cual significa "pago" definida como cantidad anual asignada por méritos o servicios personales. (Quesada & Rojas, 2009)



Es importante considerar que, el poder público debe garantizar, a través de pensiones optimas y sistematizadas, para lograr la suficiencia económica de las personas durante su vejez, debiendo tener para ese entonces independencia de sus obligaciones familiares, debiéndose impulsar su bienestar a través de un sistema de servicios sociales que acojan sus contratiempos específicos de vivienda, salud, ocio y cultura. (Quesada & Rojas, 2009)

Debe entenderse que, el conjunto integrado de gobierno y medidas de gestión para prevenir y remediar los riesgos personales a través de prestaciones individualizadas y económicamente evaluables da origen a lo que conocemos como seguridad social, la cual se encuentra orientada a brindar protección general de todo ciudadano que podría estar expuesto a situaciones de emergencia, garantizando un ingreso mínimo. (Alonso, 1985)

Ahora por su parte Beveridge, en el año 1944, ha manifestado que la seguridad social, es la agrupación de medidas tomadas por el Gobierno para resguardar a la ciudad de las posibles eventualidades no previstas, a pesar de existir mecanismos preventivos.

La economía clásica, sostiene que la familia es la unidad económica de consumo, que recibe ingresos provenientes de remuneraciones, tierra o capital interviniente en el proceso productivo, por lo cual se considera a la pensión como una compensación generada por periodos de tiempo a consecuencia de la pérdida de capacidades de obtención de recursos a partir de ingresos económicos generada por el trabajo por parte de la unidad económica de consumo, ya sea total o parcial. En el caso de la situación del mercado laboral, se tiene la pensión por desempleo. Si fuera causada por la condición física y sanitaria, sería la pensión de invalidez, temporal o permanente, parcial o total. En el caso de fallecimiento, hablamos de pensiones por viudez y/u orfandad. Y si fuera por vejez legal o real, sería pensión de vejez. (Quesada, 1990)



La primera reforma en Dinamarca fue llevada a cabo alrededor de 1890 en aspectos de bienestar familiar, incluyendo programas especiales relacionados con el seguro de vejez. Al año siguiente, la seguridad de vejez se independizó de la asistencia social general. El nivel de las prestaciones se determinaba sobre la base de que el beneficiario debía vivir sin asistencia familiar o estatal. (Quesada y Rojas, 2009)

Se tiene que, por ejemplo en Francia, se estipuló la ley del 29 de junio de 1894 con la cual se enmarca la primera intervención del Gobierno en la gestión de un sistema de seguridad social para mineros y subordinados.

En el año 1998 en Italia, se instauró el Fondo Nacional de Seguro de Invalidez y Vejez como un organismo independiente con su propia organización, por su parte las pensiones de vejez lo cual fue adoptado por primera vez en Nueva Zelanda en el año 1848 mediante una propuesta de ley presentado al Parlamento, siendo los beneficiarios los ciudadanos enumerados por la ley. En Turquía, el fondo de pensiones se creó en principio solo para soldados, según lo estipulado en la Ley de 1866. (Quesada y Rojas, 2009)

De acuerdo a Quesada y Rojas la globalización del sistema de pensión en los demás países tuvo su origen en el siglo XX, demostrando un avance significativo, por lo que, podemos decir que las pensiones, en sus términos sociales, tienen una vida útil de al menos un siglo.

Según el autor Fuentes, se tiene que en el año 1982 manifestó que, como consecuencia de la crisis económica del año 1874 generada en la República Federal de Alemania, así como los Estados Unidos de Norte América en el año 1929, se produjo un cambio en las políticas sociales de los estados. Estos cambios conllevaron a una incertidumbre en lo que respecta a la atención social así como el de sus componentes, dado que uno de ellos afrontaba medidas arbitrales que



eliminarían el estado de emergencia creado en estos dos países en la época de crisis mencionada, dando lugar a que el Estado tome medidas que dieron lugar a lo que hoy conocemos como seguridad social. La diferente comprensión del alcance y nivel de actuación en los dos países llevó a la creación de los dos sistemas de seguridad social.

Es importante considerar de igual forma el sistema continental, que tuvo en su época el objetivo de proporcionar protección e integración social a los trabajadores industriales, asumiendo el Gobierno un papel indispensable con el fin de contrarrestar cualquier riesgo social (enfermedad, accidente de trabajo, invalidez, vejez, etc.), familiar y desempleo), viabilizando el seguro obligatorio, la distribución de la carga financiera a través de contribuciones proporcionales al salario compartido por empresas y trabajadores y subsidiado por el estado. (Quesada y Rojas, 2009)

En el caso de los Estados Unidos de Norte América se tiene que, en el año 1929, época en el cual fue azotada por una crisis, el presidente Roosevelt tomo la decisión de implantar la “Social Security Act” en fecha 14 de agosto de 1935, que junto con las posteriores medidas de 1938 configuraron el sistema de seguridad de Nueva Zelanda y los dos Beveridge Los informes (1942 y 1944) hicieron posible el sistema atlántico, cuya característica se basaba en la creencia distributiva que garantizaba la seguridad de todos los miembros de la sociedad, estableciéndose la globalización absoluta del derecho a la seguridad social, así como la unificación de prestaciones que permitieron eliminar el estado de emergencia, alentándose a todo civil a brindar seguridad económica complementaria con su compromiso. (Quesada y Rojas, 2009)

En 1951 la expansión económica se estableció un período de desarrollo, que permitió la universalización de los sistemas afectando drásticamente tanto al “Sistema Continental”, como al “Sistema Atlántico” produciéndose la combinación y



suavidad en las prestaciones; una cierta convergencia en uno y otro sistema, además de un crecimiento sin precedentes de la Seguridad Social (Quesada & Rojas, 2009)

Entre los años 1941 y 1972, la soltura social se vio reciamente influenciada por las declaraciones y recomendaciones de organismos internacionales, lo cual hizo supuesto una unión universal. (Quesada & Rojas, 2009)

En nuestro país el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) se creó en 1973 durante la dirección del General Juan Velasco Alvarado, a través del Decreto Ley N° 19990. El SNP consolida en uno los regímenes de pensiones que existían anteriormente: la Caja Nacional del Seguro Social (Leyes 8433 y 13640), el Seguro Social del Empleado (Ley 13724) y el Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares (FEJEP – Ley 17262), a los cuales deroga. La dependencia del SNP fue encargada al Seguro Social del Perú, siendo asumida dicha responsabilidad por el conocido Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) en el año 1980. (Montoro, 1999)

El SNP en el Perú funcionó inicialmente como un sistema de Capitalización Pura Global, en el que una congregación de trabajadores acumularon sus intereses por sus contribuciones, generando rentabilidad, producto de la jubilación de los trabajadores, cuyas pensiones empezaron a ser cubiertas por los intereses generados, sin considerar el monto unipersonal aportado o el monto de subsidio a recibir. (Montoro, 1999)

2.2.4. De la previsión social a la previsión social complementaria.

En la Constitución peruana de 1993, las disposiciones sobre seguridad social no se encuentran en un capítulo especial en el título de Derechos Fundamentales, como sí ocurría en la Constitución de 1979, que tenía un capítulo especial sobre "Seguridad Social, Salud y Bienestar". Los artículos breves de seguridad social de la



Constitución de 1993 aparecen en el capítulo de Derechos Económicos y Sociales, el mismo capítulo difiere del capítulo de Derechos Fundamentales de la Persona. Además, las disposiciones de seguridad social de la Constitución de 1993 fueron reducidas en cantidad y calidad, reduciendo así la efectividad de las disposiciones de seguridad social y los principios constitucionales, como se verá más adelante. (Toyama y Ángeles, 2004)

Así, conforme a la Constitución de 1993, formalmente sólo los derechos previstos en el Capítulo 1 del Título I son considerados “derechos fundamentales de la persona”. Ergo, el derecho a la seguridad social ya no sería catalogado como un derecho fundamental, sino como un derecho socioeconómico. (Toyama y Ángeles, 2004)

Sin embargo, se entiende que el derecho a la seguridad social sigue siendo un derecho fundamental. Primero, la lista de derechos del Capítulo 1 del Título 1 de la Constitución de 1993 “Derechos Fundamentales de la Persona” no es específica. En efecto, el artículo 3 del Capítulo 1 de la Constitución de 1993, así como la Constitución uruguaya de 1967 y la Constitución peruana de 1979, en materia de derechos fundamentales, establece que “La enumeración de los derechos previstos en este capítulo no excluye los demás derechos garantizados por la Constitución”. (Toyama y Ángeles, 2004)

En segundo lugar, la Constitución de 1993 no prevé un tratamiento diferente de los derechos económicos y sociales respecto de los contenidos en el Título 1 de la propia Constitución; es decir, los catalogados como “fundamentos de la persona”. A diferencia del ordenamiento constitucional español, todos los derechos constitucionalmente reconocidos, sean o no fundamentales, están protegidos por una acción de garantía, la mayoría de ellos por la acción de Amparo de (artículo 200.2 de la Constitución). (Toyama y Ángeles, 2004)



Este es el gran cambio constitucional en materia de seguridad social. La disposición constitucional de 1993 “legitimó” la descentralización y privatización de la seguridad social y no necesariamente centralizó la supervisión del gobierno. Partiendo de la exclusividad de la administración estatal, se creó un marco constitucional a través del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) (1979), que permitió la creación de regímenes privados o mixtos de seguridad social, así como diversos entes reguladores estatales para fiscalizar el funcionamiento de los mismos esquemas (1993). (Toyama y Ángeles, 2004)

A pesar de la divergencia, creemos que el principio de unidad de la seguridad social puede seguir aplicándose en la medida en que el Estado administre a través de organismos públicos y supervise a los organismos privados que participan en la seguridad social, de manera de coordinación y no de exclusividad, ya que, como señala Grzetich Long, este principio se refiere a niveles de coordinación e integración en respuesta al principio de solidaridad. (Toyama y Ángeles, 2004)

En este sentido, el IPSS, del cual la Ley 24786 fue la base normativa, ha sido reemplazado por la Caja del Seguro Social de Salud (ESSALUD), creada por la Ley 27056 careciendo esta institución del reconocimiento constitucional, puesto que ya no tiene plena autonomía y actualmente está subordinada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Toyama y Ángeles, 2004)

Por la variación utilizada, algunos afirman que han desaparecido las referencias a los principios de solidaridad y unidad; en ese sentido es importante considerar que la Constitución de 1979 no consagró expresamente el principio de solidaridad, sino que su reconocimiento se derivó del reglamento. Esta situación se mantiene en la Constitución de 1993, la cual reconoce el principio de universalidad en la determinación del derecho a la seguridad social. (Toyama y Ángeles, 2004)

El Capítulo IX de esta ley menciona expresamente la funcionalidad de la complementariedad y establece que, si el tratamiento excede del plan de salud



contratado, la EPS se encarga de coordinar para que el asegurado se traslade a Es Salud. Si el servicio no es pagado por Essalud, Essalud puede internar al paciente y transferir los costos del tratamiento a la EPS. (Ángeles, 2002)

Por su parte en Chile, como en nuestro país, la seguridad social en salud se basa en un sistema complementario y éste se realiza a través de la Superintendencia de Institutos de Seguridad Social (ISAPRES), las cuales brindan servicios de salud al 23% de la población en Chile. Estas instituciones funcionan como un esquema de seguro de salud basado en contratos individuales a término indefinido, denominado Entidades Prestadoras de Salud (EPS) en Perú. La situación es diferente con un sistema alternativo, que el legislador mantiene como una característica del seguro complementario de trabajo de riesgo, ya que el empleador puede contratar un seguro de salud para el trabajo de riesgo a su discreción con uno de los siguientes organismos: Es el seguro de salud empresa o la EPS. La alternativa también es la base del sistema de pensiones, ya que tienes la opción de afiliarte a la ONP (Junta Nacional de Pensiones) o una AFP (Administradora de Fondos de Pensiones). Para saber cuál de estos organismos es el responsable, en el caso de las pensiones del seguro complementario de riesgos, se debe determinar otro factor, que es el momento en que se produjo el accidente dentro o fuera del trabajo. (Ángeles, 2002)

Considero necesario y oportuno que, el sistema de salud siga siendo complementario a la seguridad social porque así las personas pueden ser atendidas de mejor manera, lo cual posibilita el cumplimiento de su principio básico, así como de su fin principal, que es brindar prevención, promoción, recuperación y subsidios para mantener la salud y el bienestar social; de esta forma la capa simple puede ser cubierta por la EPS y la capa compleja por Es Salud. (Ángeles, 2002).

Es importante tener en cuenta que existe otro tipo de mecanismo para obtener atención en salud. Uno de ellos es el Seguro Integral de Salud (SIS), especialmente para la población de bajos recursos, el cual es regulado por el Ministerio de Salud; la



otra es a través de los prestadores de salud prepagos que prestan servicios de salud preventivos, curativos y/o rehabilitadores en condiciones previamente acordadas con sus afiliados a través de establecimientos propios o de terceros a cambio de un aporte económico regular, regular, voluntario y esperado, al servicio que no están organizados como prestadores de salud o en cualquier otra forma legalmente reconocida (Ángeles, 2002)

2.2.5. Pensiones.

El seguro de pensiones en el Perú funciona según un sistema paralelo en el que coexisten dos sistemas principales: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Los siguientes sistemas forman parte del sistema público de pensiones: El SNP, creado por Decreto Ley N° 19990 y administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). La ONP es un organismo público desconcentrado del Ministerio de Economía y Finanzas, tiene recursos y patrimonio propios, así como autonomía funcional, administrativa, técnica, económica y financiera; y la denominada “Cédula Viva” del Decreto Legislativo N° 20530, destinada a los trabajadores del sector público nacional y actualmente cerrada.

El SPP, a su vez, está integrado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las cuales administran las cuentas de capitalización individual de sus afiliados y otorgan beneficios de jubilación, invalidez, sobrevivencia y muerte. La Superintendencia de Banca y Seguros ejerce la función de control de las AFP. Con la coexistencia de estos dos sistemas, el trabajador es libre de elegir si se afilia al SNP o al SPP. Si opta por esta última, también deberá especificar la Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP) a la que desea afiliarse. Cuando una persona ingresa por primera vez al mercado laboral, el plazo para elegir el régimen de pensión es de diez días. Después de este período, el empleado solo puede ingresar al SPP.



Conforme a lo dispuesto por la Ley N° 28991 (2007) se tiene que, los trabajadores pueden renunciar al SPP y regresar al SNP, solo en los siguientes casos:

- Quienes hayan ingresado al SNP al 31 de diciembre de 1995, siempre que cumplan los años de aportación entre el SNP y el SPP al momento de solicitar el retiro para tener derecho a la pensión de vejez del SNP.
- Quienes cumplieran alguna de las siguientes condiciones al momento de afiliarse al SPP: 65 años de edad y 20 años de aportes al SNP. Si es hombre, 55 años y 30 años de aportante del SNP. Si eres mujer, 50 años y 25 años aportando al SNP.

Asimismo, el proceso de salida del SPP fue complementado por una sentencia de la Corte Constitucional (Exp. N° 7281-PA/TC), que consideró que la falta de información al momento de la decisión de ingreso al SPP también presumía la desafiliación. Este pronunciamiento fue posteriormente aceptado por normas especiales de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

2.2.6. Asegurados Regulares.

Este grupo está compuesto por empleados o empleadas que se encuentran en relación de dependencia. También se aplica a quienes no están en relación de subordinación pero han sido incorporados por ley especial, tales como pescadores artesanales. (Muñoz y Gutarra, 2016)

Los pensionados que reciban una pensión de cesantía, vejez, invalidez o sobrevivencia, cualquiera que sea la jurisdicción a la que estén sujetos. (Muñoz y Gutarra, 2016)

La inscripción en el sistema de seguridad social es obligatoria para las personas debidamente afiliadas y sus dependientes. (Muñoz y Gutarra, 2016).



Son beneficiarios el cónyuge o pareja de hecho (artículo 326 del Código Civil), así como los hijos menores o mayores que se encuentren en situación de incapacidad total y permanente, dependiendo de sus calificaciones realizadas por ESSALUD, salvo que sean necesariamente empresas afiliadas. La cobertura de los niños comienza desde la concepción en el cuidado de la madre sustituta. (Congreso de la República, 1997)

Tal y como establece la norma, el seguro social de salud está dirigido a los trabajadores dependientes, pensionistas y beneficiarios. No obstante, el legislador ha previsto la integración de los trabajadores por cuenta ajena, que no estén sujetos a subordinación, es decir, los autónomos. (Muñoz y Gutarra, 2016)

La Ley N° 27177, ley que incluye a los pescadores artesanales y procesadores de pescado independientes en seguros regulares, establece en su Artículo 1: *“Involucrar a los pescadores artesanales independientes de los recursos marinos y de aguas continentales y a los procesadores de pescado artesanales independientes, como afiliados de pleno derecho al Seguro Social de Salud (ESSALUD) en el marco de lo dispuesto en el artículo 4.1 letras b) y c). del artículo 4 de la Ley N° 27056, Ley de sobre la creación de la seguridad social en el sector salud”*, que en efecto establece que la ley es aplicable a los trabajadores que realizan actividades dependientes y sus herederos, así como a los trabajadores del mar en el campo y sus derechohabientes. (Muñoz und Gutarra, 2016)

En cuanto a quienes se encuentran en relación de dependencia, tenemos a los trabajadores domésticos que fueron incluidos como asegurados regulares con la promulgación de la Ley N° 27986 y su reglamento en el año 2003. Los trabajadores portuarios también pertenecen al grupo de asegurados regulares en virtud de la Ley N° 27866, la Ley de los Trabajadores Portuarios y el texto unificado de la Ley de los Trabajadores Portuarios, aprobado por Decreto Supremo N° 0132004TR. En 2004,



ESSALUD asumió los beneficios económicos y de enfermería que otorga la Ley 28.193 a los afiliados a la Caja de Seguro Social y Beneficios del Pescador (CBSSP). (Muñoz y Gutarra, 2016) las pequeñas empresas también están aseguradas de manera regular, facultativa para las microempresas y obligatoria para las pequeñas empresas, tal como lo ordena el Decreto Legislativo 1086 y lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de las Microempresas y Pequeñas Empresas Fijan Acceso a Empleo Digno Aprobado por Decreto Supremo N° 8-2008-TR. (Muñoz y Gutarra, 2016)

También cabe mencionar a los empleados del sector público sujetos al Contrato de Servicio Administrativo (CAS) amparados por el Decreto Legislativo N° 1057 y que como asegurados regulares también están incluidos en el régimen contributivo, de acuerdo al esquema de seguro de salud. (Muñoz y Gutarra, 2016).

Considerando también que los pensionados están asegurados regularmente, independientemente del régimen de pensiones al que pertenezcan o de la ley a la que estén sujetos, ya sea el Decreto Ley N° 19990 sobre el Régimen Nacional de Pensiones, el Decreto Legislativo N° 20530 de Remuneración por Servicios Públicos Prestados al Estado, la Ley N° 29451 del Régimen Especial de Pensiones de las Sociedades Conyugales y Comunidades de Hecho, la Ley N° 30003 que Reglamenta el Régimen Especial del Seguro Social de los Trabajadores y Pensionistas de Pescadores, y otras. A diferencia de los trabajadores activos, los jubilados son contribuyentes. (Muñoz y Gutarra, 2016)

En el caso de personas con derecho a reclamar son, conforme a ley, los menores de edad, los mayores de edad y los hijos con incapacidad permanente, el cónyuge o pareja de hecho, siempre que estén asegurados. (Muñoz y Gutarra, 2016)

Al respecto, cabe mencionar que el Decreto Supremo N° 00997SA, reglamentario de la Ley N° 26790, establece en su artículo 30° que *“bajo la responsabilidad de la*



entidad empleadora correspondiente, la inscripción en el seguro La seguridad social de los trabajadores regulares y sus herederos es obligatoria”, siendo el empleador el único responsable de la oportuna inscripción de los herederos del titular. Sin embargo, los trabajadores (personas aseguradas) muchas veces no han proporcionado a sus empleadores información correcta o completa sobre sus beneficiarios, lo que genera inconvenientes al momento de solicitar los beneficios; Por ello, el 7 de septiembre de 2013 se publicó en el Diario Oficial de El Peruano el Decreto Legislativo N° 1172, que establece medidas para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad social en el ámbito de la salud y la obligación de informar al trabajador, que incorpora la Ley N° 26790, estableciendo en su artículo 5° sobre el deber del asegurado de informar sobre sus herederos, estableciendo la responsabilidad solidaria de empleador y trabajador respecto de estos registros. (Muñoz y Gutarra, 2016)

Sin embargo, aún existían problemas con los usuarios que tenían la condición de titulares de derechos pero no estaban registrados y requerían la firma del representante legal o del titular de la entidad empleadora para el registro. Estos inconvenientes también consistían en que no siempre se informaba a los empleadores sobre los beneficiarios; cabe mencionar, por ejemplo, que hubo casos en que el hijo menor a cargo de los abuelos estaba sujeto a registro, pero el titular estaba tanto en la sucursal como en el local principal de la empresa empleadora y como esta última es la sede predominante se debía de registrar en la misma, por lo tanto el menor estaba desprotegido en caso no haya sido inscrito por omisión. (Muñoz y Gutarra, 2016)

Ante la necesidad de solucionar estos problemas, el 29 de abril de 2014 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30183, ley que regula los requisitos para el registro y atención de los derechohabientes titulares del seguro Médico que establece que, la inscripción puede ser solicitada por el titular del seguro, el propio causahabiente legal, padre, madre, o tutor, con el propósito de acceder al seguro



administrado por EsSalud, los Servicios de Salud de las Fuerzas Armadas, el Servicio de Salud de la Policía Nacional del Perú y las Entidades Prestadoras de Salud (EPS). (Muñoz y Gutarra, 2016)

Esta última regla simplifica el procedimiento para acceder a la Seguridad Social en Salud, ya que los beneficiarios ya no dependen de la presencia del titular ni de la firma del mismo para realizar el trámite de alta, sino que pueden darse de alta con la simple presentación de los requisitos establecidos en el TUPA correspondiente. (Muñoz y Gutarra, 2016)

Las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) juegan un papel fundamental dentro del sistema contributivo de seguridad social en salud. Es así que, la Ley N° 26790 permite a los patrones brindar a sus empleados activos un seguro de salud a través de clínicas privadas. (Muñoz y Gutarra, 2016)

Las EPS son distintas a ESSALUD que tienen como único objeto la prestación de servicios de salud utilizando infraestructura propia y de terceros, sujeta a los controles señalados por la Inspección Nacional de Salud. Al contratar una EPS, el empleador destina el 2,25% del aporte (9%) a la EPS y el 6,75% restante pasa como aporte a EsSalud. (Muñoz und Gutarra, 2016)

2.2.7. Los asegurados Potestativos

En fecha 15 de agosto del 2016 se lanzó el nuevo seguro para trabajadores independientes y autónomos denominado “+ Salud Seguro Potestativo”, en sustitución del “Seguro EsSalud Independiente” establecido por Resolución de la Administración Central de Seguros y Prestaciones Económicas N° 30-GCSPE-Essalud-2015 de fecha 6 de octubre del año 2015.



La Ley de Modernización del Seguro de Salud, Ley N° 26790, acoge a la población asegurada en el sistema de seguro contributivo de salud a quienes están afiliados a seguros opcionales.

Es así que, este nuevo seguro ha despertado muchas expectativas, ya que ofrece, mediante el pago de una cuota mensual, una protección similar a la de un seguro normal, que, como sabemos, surge de una aportación. El seguro médico opcional “+ Salud” está diseñado para proteger el bienestar del afiliado y su familia ante situaciones no esperadas.

Este tipo de seguro está dirigido a todas las personas residentes en el país, nacionales o extranjeras, sin límite de edad, que no estén afiliadas al Seguro Integral de Salud (SIS) o que no cuenten con la condición de asegurado regular de EsSalud. Al igual que en los seguros estándar, los beneficiarios de la póliza son el cónyuge, pareja de hecho, descendientes menores o mayores de edad con discapacidad permanente.

2.2.8. El deudor tributario.

Es el responsable del cumplimiento tributario. Según el autor Sainz de Bujanda indica que *“son contribuyentes todas las personas que de una u otra forma están obligadas al pago del tributo; Contribuyentes en el sentido técnico más estricto son los definidos como tales por la ley”*.

El Decreto Supremo N° 133-2013-EF, establece en su artículo 7 que *“es deudor tributario el obligado al cumplimiento del beneficio tributario como contribuyente o responsable”*. En cuanto a las aportaciones a la seguridad social en materia de salud, hay que analizar la figura del contribuyente y la del responsable.



Con el contribuyente tenemos al empleador y al pensionado. El empleador está sometido a realizar aportes mensuales al seguro social de salud (9%), tomándose como base imponible para este cálculo el salario del trabajador, el cual no debe ser inferior al salario mínimo exigido para vivir. La aportación no constituye una bonificación para el trabajador, ya que éste no es contribuyente y la norma tampoco lo indica. Si el empleador contrata una EPS, nos enfrentamos a un aporte tipo tributario, ya que parte del porcentaje que debe pagar al Seguro Social de Salud recae en la EPS; por lo tanto, el empleador aporta 2,25% a la aportación de la EPS, el otro 6,75 % se paga a EsSalud, que aún suma un 9 %.

Independientemente del tipo de pensión que reciba, el pensionado se configura como deudor tributario y por lo tanto tiene la consideración de contribuyente. La aportación que se realiza es del 4% y se basa en la suma asegurable. En el caso de responsable también tenemos al empleador y al pensionado por la vinculación, proximidad y relación con el hecho imponible. En la figura del empresario, a efectos de la responsabilidad, podemos aplicar la responsabilidad solidaria por representación, como adquirente y por generación de evento, tal y como se especifica en los artículos 16, 17 y 19 del TUO del Código Tributario.

El pensionado ostenta la figura jurídica de responsabilidad solidaria con el contribuyente, tipificada en el artículo 18 del TUO del Código Fiscal, ya que en el cumplimiento de la obligación tributaria también interviene la Autoridad de Retención (Banco de la Nación).

2.2.9. Derecho de Cobertura

Los asegurados gozan de la cobertura del seguro cuando tengan 03 meses consecutivos de aportación o 04 meses no consecutivos dentro de los 06 meses naturales anteriores al mes en que se inició el siniestro y que la empresa empleadora haya informado y pagado, o las aportaciones correspondientes a los



doce meses anterior al mes del inicio de la atención se pagarán en cuotas continuas si es necesario, ello conforme a lo dispuesto por la Ley N° 28791, Ley que modifica la Ley N° 26790.

El reconocimiento del derecho a la cobertura de los afiliados al seguro regular incluye la verificación y verificación del cumplimiento de la obligación de informar y el pago oportuno de las aportaciones de acuerdo con la disposición anterior.

Es importante considerar que, se deben revisar los criterios, condiciones del seguro, requisitos previos, limitaciones y condiciones especiales de cobertura, períodos de carencia o, si aún se encuentran en período de gracia, condiciones de exclusión u otras limitaciones de cobertura.

Los asegurados en edad de jubilación y sus herederos tienen derecho al seguro desde el momento de su reconocimiento sin período de carencia y conservan su cobertura de seguro mientras sean pensionistas.

2.2.10. Acreditación complementaria.

Es el procedimiento de gestión de calificación automática, consistente en la calificación adicional del derecho a las prestaciones que brinda ESSALUD a los asegurados que no estén acreditados y el cumplimiento de los requisitos y criterios según la norma y el tipo de seguro al que se aplican.

2.2.11. La Contraprestación.

La contraprestación es el pago que una persona o entidad se compromete a realizar a su contraparte en una transacción. Esto es a cambio de la entrega de dinero, bienes o un servicio.



Para que exista contraprestación, primero se debe conceder una ventaja. Esto puede ser, por ejemplo, la extensión de la financiación de un préstamo bancario.

La contraprestación se caracteriza porque:

- a. Puede ser una cantidad de dinero o una transferencia de propiedad. En el caso de una oferta pública de adquisición, por ejemplo, el inversor puede pagar en efectivo, mediante la entrega de acciones o mediante una combinación de ambos.
- b. Se establece por acuerdo entre las dos partes de una operación. Puede ser un deudor y un acreedor o un vendedor y un comprador.
- c. La entrega de la contraprestación se puede programar para un período de tiempo específico. Sin embargo, con una compra en efectivo, en este caso el consumidor paga inmediatamente.

La contraprestación puede extenderse por varios períodos. Si, por ejemplo, se compra un crédito anual, el pago se puede distribuir en doce cuotas mensuales. Cuanto más se prolongue la devolución de un préstamo, más intereses se generarán.

Si la contraprestación de una venta no se produce, el autor está actuando en incumplimiento de contrato. Hay consecuencias por hacerlo, incluida una demanda que podría resultar en multas u otro tipo de sanciones económicas. Esto se observa, por ejemplo, cuando una persona paga por un servicio pero nunca lo recibe.

2.3. SISTEMA PENSIONARIO.

2.3.1. Sistema de Reparto.



Este sistema prevé que la distribución de los aportes sea de forma inmediata entre las diversas prestaciones que brinda la seguridad social en un período determinado, por lo que no es necesaria la capitalización de aportes, no existiendo capital de reserva, ya que lo recaudado está relacionado con las necesidades a satisfacer.

Este sistema es el ejemplo más claro de solidaridad financiera, dado que, en el caso de las prestaciones por enfermedad e invalidez, el grupo de aportantes y beneficiarios coincide, no así en el caso de las prestaciones por maternidad, pensión y sobrevivencia. En este caso, es necesaria la existencia de una "rotación" intergeneracional para financiar las generaciones.

2.3.2. Decreto Ley N° 19990.

En este sistema se beneficia a los empleados sujetos al régimen de actividades privadas (Ley N° 4916 – Decreto Legislativo N° 728), obreros (Ley N° 8433) y servidores públicos sujetos al régimen de actividades públicas (Ley N° 11377 – Decreto Legislativo N° 276) no comprendidas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 20530.

Pertenece al sistema de reparto, cuya finalidad es la provisión de beneficios fijos sobre aportes indefinidos de valor suficiente para que el aporte colectivo de los trabajadores financie las pensiones. Actualmente, este sistema es operado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

2.3.3. Decreto Legislativo N° 20530

Esta norma se encuentra vigente desde sus inicios bajo leyes antiguas que otorgaban a un grupo muy reducido de funcionarios estatales pensiones vitalicias como recompensa por los servicios prestados. A lo largo de los años, el alcance de este esquema se ha ampliado, incluyendo más beneficiarios y con mayores



beneficios. Se ha convertido así en un problema fiscal, no sólo porque en este sistema las aportaciones vitalicias no financian el beneficio pensionario, sino también porque la brecha entre las aportaciones acumuladas y el pago de las pensiones se está ampliando.

Desde el 12 de julio del año 1962 se ha intentado clausurar este sistema para que caduque en caso de fallecimiento del último beneficiario. En este sentido, el Decreto Legislativo N° 20530, se dictó para ordenar y restringir este sistema, que comprendía únicamente a los funcionarios de carrera administrativa hasta el 11 de julio de 1962 y afiliados activos incorporados a este régimen, no pasaban de 3000. Sin embargo, no se redujo sino que, por el contrario, creció debido a la emisión de normas legales que ampliaron el número de personas aseguradas y las prestaciones otorgadas.

2.3.4. Sistema de Capitalización Individual

El Sistema Privado de Pensiones (SPP) es un plan de capitalización individual que otorga prestaciones de vejez, invalidez, sobrevivencia y sepelio. El empleado tiene una cuenta personal en la que acumula sus aportes. La suma de las aportaciones que acumulas en tu cuenta y el rendimiento resultante se utilizan para cobrar una pensión de vejez al final de tu vida laboral. La jubilación no requiere años de aportes, un mínimo de aportes, ni existe un límite máximo en el monto de las pensiones que puedes recibir.

Adicionalmente a las contribuciones obligatorias, el trabajador puede realizar contribuciones voluntarias para aumentar su fondo y así mejorar su pensión de vejez en el futuro. En la SPP, la administración está a cargo de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), que son empresas privadas, y la supervisión está a cargo de la Superintendencia de Banca Seguros y AFP (SBS). El trabajador puede cambiar de AFP tantas veces como quiera, pero su fondo siempre será suyo.



2.3.5. El régimen del Decreto Ley N° 19990 o SNP.

Este sistema acoge a los empleados sujetos al régimen de actividades privadas (Ley N° 4916 – Decreto Legislativo N° 728), empleados (Ley N° 8433) y funcionarios del régimen de actividades públicas (Ley N° 11377 – Decreto Legislativo N° 276), cuya principal característica es el otorgamiento de beneficios fijos sobre aportes indefinidos por un valor suficiente para el aporte colectivo de los trabajadores para financiar las pensiones.

Actualmente, este sistema es operado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), otorgando cinco beneficios: jubilación, discapacidad, viudez, orfandad, y ascendencia. Algunos aspectos de esto se detallan a continuación.

a. Pensión de vejez en el régimen general:

Edad de jubilación : 65 años

Años de aportación : al menos 20 años.

Tasa de aportación : 13% de la remuneración

Pensión a otorgar : S/.415,

Pensión máxima : S/. 857.36

En cuanto a la pensión máxima, existen tres casos en los que se determina la pensión de un trabajador en el SNP:

- Para trabajadores nacidos después del 1 de enero de 1947 (Ley N° 27617 y el D.S. N° 099-2002-EF). En este sentido, la pensión para los primeros 20 años de aportación es del 30%, 35%, 40% o 45% de la remuneración de referencia dependiendo a la edad que tuviera en ese momento (al 14 de junio de 2002).



- Para trabajadores que hayan adquirido derecho a pensión desde el 19 de diciembre de 1992 (es decir, menores a 60 años y 15 años de contribución o menores de 55 y 13 años de aportación, sea hombre o mujer), se aplican las disposiciones del Decreto Legislativo N° 25967, que establece que la pensión es del 50% del salario de referencia para los primeros 20 años de aportación. Se calcula a partir del promedio de las últimas 36, 48 ó 60 remuneraciones. El Decreto Legislativo 25967 fijó un límite de 600 soles. Sin embargo, es de advertir que, se señaló que esto podría incrementarse mediante un Decreto Supremo con el consentimiento del Consejo de Ministros. Así, el límite superior actualmente aplicable es de S/. 857.36.
- La denominada regulación “pura” del Decreto Ley N° 19990 se aplica a quienes tenían más de 15 años de aportaciones al 18 de diciembre de 1992 debiendo tener 55 años con 13 aportaciones en el caso de las mujeres y 60 años en el caso de los varones. En este caso, la pensión es del 50% del salario de referencia de los primeros 15 o 13 años de aportación para hombres o mujeres. Por cada año adicional de aportes, se otorga un aumento del 2% o 2,5% para mujeres u hombres. El salario de referencia se calcula con la media de los últimos 12, 36 o 60 salarios, aplicando el que resulte más rentable para el trabajador.

Hasta 1992 se otorgaban este tipo de pensiones, las mismas que se conocen como pensiones reducidas. La Tabla 1 muestra las escalas para estas pensiones.

Tabla 1

Escala de pensiones

TIPO DE PENSIÓN	MONTO
-----------------	-------



a. Para pensionistas de Derecho Propio:	
Con 20 años o más de aportación	S/. 415
Con 10 años y menos de 20 años de aportación	S/. 346
Con 6 años y menos de 10 años de aportación	S/. 308
Con 5 años o menos de 5 años de aportación	S/. 270
b. Para pensionistas por derecho derivado (monto mínimo de suma de pensiones que el causante genere)	S/. 270
c. Para Pensionistas por Invalidez	S/. 415

Fuente: D.S. N° 28-2002-EF

b. Pensión de Jubilación en el 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 aportes

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.

c. Pensión de Jubilación en el Régimen Especial de Jubilación:



Incluye asegurados nacidos antes del 1 de julio de 1931 para hombres y antes del 1 de julio de 1936 para mujeres. Para acceder a este sistema, antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley N° 19990 (abril de 1973), los trabajadores deben estar “inscritos en los fondos de pensiones de la Caja Nacional del Seguro Social o Caja del Seguro Social de los Trabajadores”.

El monto del beneficio corresponde al 50% del salario de referencia para los primeros 5 años completos de aportación. Por cada año adicional de aportación, esta tasa aumenta un 1,2% para los hombres y un 1,5% para las mujeres.

d. Pensión de Jubilación en otros regímenes de jubilación.

Estos fueron creados para grupos específicos de trabajadores. Por ejemplo, mineros, trabajadores de la construcción, trabajadores del mar, periodistas, peleteros (dedicados al curtido) y pilotos, entre otros, cuentan con planes de pensiones con requisitos y beneficios especiales.

e. Pensión de invalidez:

Elegibilidad: La pensión de invalidez se otorga cuando el trabajador tiene una discapacidad física o mental que le impide ganar más de un tercio del salario que recibiría otro trabajador de la misma categoría en el mismo trabajo. Alternativamente, tienen derecho a ello quienes hayan percibido la prestación por enfermedad durante el tiempo máximo permitido y sigan discapacitados.

Años de contribución: Si la invalidez se produce por accidente de trabajo o enfermedad profesional, no se exige período mínimo de aportación. Todo lo que se requiere es que el empleado aporte al régimen en el momento en que se produzca la incapacidad. Según el número de años aportados, el trabajador



podrá tener derecho a una pensión no contributiva en el momento de la incapacidad, independientemente de la causa de la incapacidad

Pensión a otorgar: 50% de la remuneración de referencia. Si el trabajador ha aportado durante más de tres años, se tiene en cuenta un incremento del 1% por cada año completo que supere los tres años.

f. Pensión de viudez:

Requisitos: En el caso de beneficiarios varones, tiene derecho a reclamar el cónyuge o viuda. En el caso de las socias, el cónyuge sólo tiene tal derecho si se encuentran en condición de invalidez o son mayores de 60 años. Además, el cónyuge debe haber dependido económicamente del pensionado.

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

g. Pensión de orfandad:

Requisitos: Son elegibles los hijos menores de 18 años de un pensionado fallecido; Las personas menores de 21 años mientras continúen sus estudios; e hijos discapacitados mayores de 18 años.

Pensión a pagar: El monto máximo de la pensión reclamada es igual a 20 veces la pensión de invalidez o vejez que estaba o podía estar percibiendo el trabajador.

h. Pensión de ascendientes:



Requisitos: Son elegibles el padre y la madre del asegurado o pensionado fallecido que hayan cumplido 60 o 55 años de edad o que no puedan trabajar; que dependan económicamente del trabajador; y que no perciban ingresos superiores al monto de la pensión a la que tienen derecho. Además, no debe haber beneficiarios de una pensión de viudedad o de orfandad.

Si existen, sólo pueden reclamar el beneficio si existe un saldo de la pensión del afiliado fallecido después de deducir la pensión de viudedad o de orfandad

Pensión a pagar: La pensión máxima para cada progenitor es igual a 20% de la pensión de invalidez o vejez que haya recibido o haya podido recibir el trabajador.

2.3.6. El régimen del Decreto Legislativo N° 20530.

Tiene su origen en leyes muy antiguas que otorgaban a un grupo muy reducido de funcionarios del Estado pensiones vitalicias, pagadas por el fisco como premio a los servicios prestados. Este régimen se ha convertido en un problema tributario, no sólo porque en este sistema las aportaciones vitalicias no financian el beneficio previsional, sino también porque se amplía la brecha entre las aportaciones acumuladas y el pago de las pensiones. Cabe señalar que a partir del 12 de julio de 1962 se intentó cerrar este régimen para que hubiera caducado al fallecer el último beneficiario.

En este sentido, el Decreto Legislativo N° 20530, emitido el 26 de febrero de 1974, fue emitido para regular y restringir este sistema, que incluía únicamente a los servidores públicos que hubieran trabajado en la carrera administrativa hasta el 11 de febrero de 1962. Se estima que no más de 30.000 jubilados y afiliados activos estaban afiliados a este sistema en ese momento. Sin embargo, no terminó sino



que, por el contrario, creció debido a leyes posteriores que ampliaron el número de asegurados y los beneficios otorgados, como los que se indican a continuación:

- Se posibilitó el reingreso al servicio y se acumularon activos de servicio de los desocupados que antes ingresaron a este régimen el 11 de julio de 1962. Asimismo, se incorporaron todos los trabajadores cuyos derechos de reintegro aún no habían sido aclarados (Ley N° 23329 derogada por Decreto Legislativo N° 763, 08/11/1991).
- Se incorporó Jubilados del Ministerio Aeronáutico registrados en régimen privado antes del 11 de julio de 1962, que no fueron incluidos por el D. Ley N° 17262 y que tenían 20 o 15 años de servicio, hombres o mujeres respectivamente, al 01 de mayo de 1973, (Ley N° 23627, 15/06/1983).
- Se incorporaron los trabajadores que ingresaron al sector público antes del 27/02/1967. (Ley N° 24366, 22/11/1985).
- Se amplía el círculo de posibles beneficiarios para incluir al personal contratado o designado que ingresó al sector público antes del 27 de febrero de 1974 y aún laboraba el 23 de junio de 1989. (Art. 27 de la Ley N° 25066, 23/06/1989).
- Se incorporaron los trabajadores del Banco de la Nación sujetos al régimen de actividades privadas que ingresaron a la carrera administrativa antes del año 1962. (Ley N° 25146, 20/12/1989).
- Se incorporan las leyes de personal docente promulgadas el 31 de diciembre de 1980 (Ley N° 25212, 20/05/1990).
- Se incorporó un grupo de trabajadores de Petroperú, sujetos al régimen laboral de empresa privada: los que eran trabajadores de la Fiscal Oil Company fueron admitidos antes del 11 de julio de 1962. (Ley N° 25219, 31/05/1990).
- Se autorizó el reintegro de los trabajadores de las empresas del Estado que se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y que antes pertenecieran a la carrera administrativa, luego de pasar sin interrupción de la administración pública a la empresa (Ley N° 25273, 17/07/1990).



- Se permitió el ingreso de jueces que hubieran cumplido diez años (D. Leg. N° 767, 4/12/1991). Este beneficio aplica para los empleados públicos (D. Leg. N° 052).

Asimismo, se amplían los beneficios del Decreto Legislativo N° 20530:

- Se modifica la disposición que permite a los empleados con título universitario o equivalente sumar cuatro años de estudio, especificando que los años de formación profesional deben tomarse al mismo tiempo que pueden ser los años de servicio. Esto quiere decir que no sólo se adquiere el derecho a pensión al cumplir 15 o 12,5 años de servicio efectivo o el derecho a pensión con posibilidad de reajuste después de los 20 años, sino que también se pueden sumar los años de estudio a efectos del cálculo de años en el sistema, aunque es un tiempo en que el pensionado no habría aportado al sistema. (Ley N° 24156 del 08/06/1985)
- Se autorizó el cómputo de los años de servicio prestados sin remuneración de los Concejales y Alcaldes hasta el 1 de enero de 1984 (Ley N° 24779 del 27/12/1).
- Se aumentó la pensión de sobreviviente al 100% del total de la indemnización por despido (Ley N°25008, 25/01/1989).
- Se autorizó a los empleados de carrera administrativa a acumular los servicios prestados a las empresas públicas aunque hubieran contribuido a la regulación del Decreto Ley de 1990 (Decreto Ley N° 556, Ley de Presupuesto de 1990, art. 430º, 30/12/1989).

A ello hay que sumar las disposiciones legales consagradas en la Constitución:

- Si bien la regulación original preveía pensiones renovables a partir de los treinta años de servicio, la disposición transitoria octava de la Constitución de 1979 introdujo una compensación progresiva a partir de los veinte años de servicio,



que fue no previsto en el artículo 49 del Decreto Legislativo N° 20530, que establece el requisito para acceder a una pensión renovable en 30 años. Este precepto constitucional fue desarrollado por la Ley N° 23495 del 20/11/1982, que establece que: *“el aumento posterior a la nivelación concedido a los servidores públicos en servicio que ocupan un cargo o cualquier otro cargo similar al anterior, en el cual los desocupados o hayan prestado servicios los jubilados, da lugar a un aumento de la pensión en la misma cuantía que corresponde al trabajador activo”*; es decir, se establece una nivelación automática y permanentemente en el futuro.

- Finalmente, la Primera Disposición Final y Transitoria de la Carta Magna de 1993 santificó la teoría del derecho en materia de pensiones. La reglamentación del Decreto Legislativo N° 20530 otorga las siguientes pensiones: desempleo, discapacidad, viudez, orfandad y ascendencia.

2.3.7. Pensión de cesantía

Años de aportación:	15 años para hombres y 12,5 años para mujeres.
Tasa de aportación:	13% salario asegurable desde agosto de 2003 (antes la aportación era 6%).
Pensión a otorgar:	Las pensiones se calculan sobre la base de un ciclo de trabajo máximo de 30 años (hombres) y 25 años (mujeres), a razón de $1/30$ o $1/25$ del promedio de los ingresos pensionables de los últimos doce meses por cada año de servicio. A partir de los 20 años tiene derecho a una pensión escalonada.

2.3.8. Pensión de invalidez.



Requisitos: El trabajador debe ser declarado inválido por decisión del Instituto Nacional de Administración Pública. Primero debe ser examinado por una junta médica designada por el Ministerio de Salud, y para continuar recibiendo esta pensión debe ser examinado por esta junta cada dos años.

Años de aportación: No existe un período mínimo de aportación.

Pensión a pagar: En caso de incapacidad laboral, la pensión es del 100% del salario del trabajador, independientemente de la antigüedad. Por otra parte, las personas que se incapacitan accidentalmente por circunstancias ajenas a su trabajo tienen derecho al 50% de su salario (salvo que la indemnización que reciban sea mayor).

2.3.9. Pensión de viudez:

Requisitos: El cónyuge de un pensionista fallecido tiene derecho a una pensión. El cónyuge varón de un pensionista fallecido sólo tiene derecho a esta pensión si es inválido, no tiene ingresos superiores al monto de la pensión y no está afiliado a ningún sistema de seguridad social.

Pensión a otorgar: Si el asegurado no tiene hijos, el cónyuge recibe el 100% de la pensión del titular. Si hay hijos, el cónyuge recibe solo el 50% de esta cantidad, el 50% restante debe dividirse entre ellos. Estas pensiones están sujetas a nivelación, ya que no solo se traslada el monto de la pensión, sino también sus características.

2.3.10. Pensión de orfandad.

Condiciones: Los hijos menores del pensionado fallecido tienen derecho a pensión de orfandad; hijos adultos con discapacidades físicas o mentales; y las hijas solteras del trabajador que no estén cubiertas por la seguridad social y carezcan de empleo remunerado.



Pensión a conceder: La pensión de orfandad corresponde a la pensión íntegra del portador si no hay cónyuge. En caso contrario, el cónyuge recibe sólo el 50% de esta cantidad, mientras que el 50% restante se distribuye entre los hijos con derecho a pensión de orfandad.

2.3.11. Pensión de ascendiente:

Condiciones: Corresponde a la madre, padre o ambos padres (partes iguales) del hijo pensionado fallecido si no hay beneficiarios de pensión de viudedad o de orfandad. Los padres deben acreditar que dependían económicamente del trabajador al momento de su fallecimiento y que no tienen ingresos superiores al monto de la pensión. Estas pensiones están sujetas a nivelación, ya que no solo se traslada el monto de la pensión, sino también sus características.

Pensión a otorgar: 100% de la liquidación del trabajador.

2.4. LA SITUACIÓN FINANCIERA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.

En esta sección se describen los principales problemas que enfrenta el sistema estatal de pensiones. En particular, se analiza el desequilibrio financiero de sus sistemas y las transferencias de tesorería necesarias para compensar dicho desequilibrio, destacando una pensión mínima de viudedad de una RMV. Sin embargo, estos cambios fueron declarados inconstitucionales por la Corte Constitucional (Sentencia Expediente N° 5-2002-AI-TC).

2.4.1. Situación financiera del Sistema Nacional de Pensiones.

Al año 2003, el SNP tenía 1,32 millones de afiliados. Dentro de levante signo, el 70% corresponde a trabajadores activos que han aportado al indemne una vez al sistema a lo prolongado de su vigor profesional y generan una cobro anual de S/. 669,7

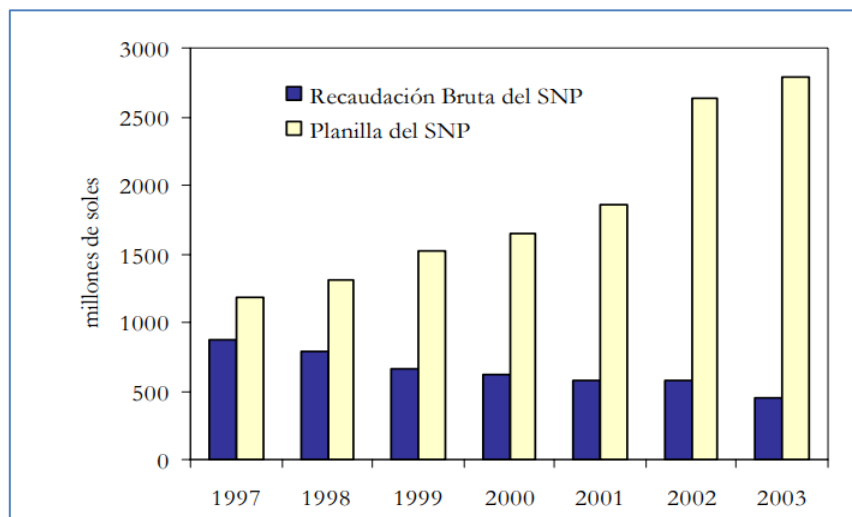


millones. Por otra parte, la nómina anual del SNP en 2003 fue de S/. 2 785 millones, de los cuales el 72,5% fue financiado por las transferencias del Tesoro Público, poniendo en certificación la circunscripción de desequilibrio bancario del sistema. Adicionalmente, levante desequilibrio bancario presenta una ristra creciente en el mezquino plazo.

En levante sentido, entretanto tanto que la planilla se ha incrementado, el cobro por aportes ha inclinado a una gravamen de 6,3% en los últimos años y el signo de aportantes anual ha tumbado en 5%.

Figura 1

Recaudación y planilla del Sistema Nacional de Pensiones (1997-2003)



Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas.

Este desequilibrio refleja la inadecuación de variables como la tasa de aportación y los años de aportación, la edad de jubilación y el cálculo de las pensiones al cambio demográfico y la esperanza de vida de la población. Con esto en mente, la Figura 2 muestra las contribuciones y beneficios de un jubilado promedio en la nómina actual del SNP. Por ejemplo, el jubilado promedio del SNP ingresa al sistema con un ingreso asegurable de 182 dólares, trabaja 37 años y aporta 27.6 años.

Eventualmente, se jubila con un salario promedio de 240 dólares.

Suponiendo que sus aportes tengan una tasa de retorno real promedio de 4% anual, tiene un valor presente de 13.029 dólares al final de su tiempo como miembro activo acumulado. De acuerdo con las normas del SNP, tiene derecho a una pensión de 154 dólares. El flujo de estas pensiones tiene un costo de 31.337 dólares.

En este momento, por lo que el monto acumulado por el trabajador no alcanza para cubrir la pensión del régimen de financiamiento que se le otorga en el momento de la jubilación. De esta forma, el Estado tiene que aportar los fondos restantes y subsidia el 58% de los beneficios del pensionado promedio.

Figura 2

Aportaciones, prestaciones y transferencias de un pensionista del SNP



Fuente: Oficina de Normalización Previsional.

- Un aportante ingresa al SNP en promedio a los 24 años.
- En el año 1995, las edades de jubilación del SNP eran 60 y 55 años para hombres y mujeres, respectivamente. Por la ley N° 26504 (julio 1995) se elevó esta edad a los 65 años tanto para hombres como para mujeres (edad de jubilación actual). Con

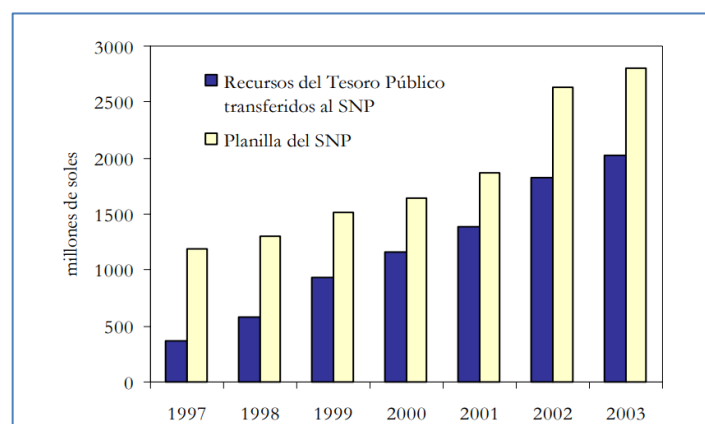


- esto en mente, se considera que un jubilado en la nómina actual del SNP se jubiló a los 61 años.
- c. El índice de aportación del SNP fue del 9% hasta julio de 1995, del 11% de agosto de 1995 a diciembre de 1996 y del 13% a partir de enero de 1997.
 - d. El índice de aportación promedio denota el promedio de estas tasas ajustadas por la densidad de aportación.
 - e. Se refiere a la relación entre el tiempo de aportación y las horas trabajadas.
 - f. Índice aplicado a la remuneración de referencia para el cálculo de la pensión.
 - g. Porción de los ingresos finales del empleado que está cubierta por su pensión.
 - h. Se supone la siguiente composición familiar: el 82% de los pensionistas están casados (con cónyuge 5 años menor) y el 25% tienen hijos con derecho a pensión de orfandad.

El desequilibrio del sistema que se muestra en la Figura 3 describe que en el tesoro público se efectuaron transferencias financieras en forma anual con el propósito de dar soporte a la nómina del SNP.

Figura 3

Sistema Nacional de Pensiones: Planilla y transferencias del Tesoro Público.



Fuente: Dirección Nacional de Presupuesto Público – ONP

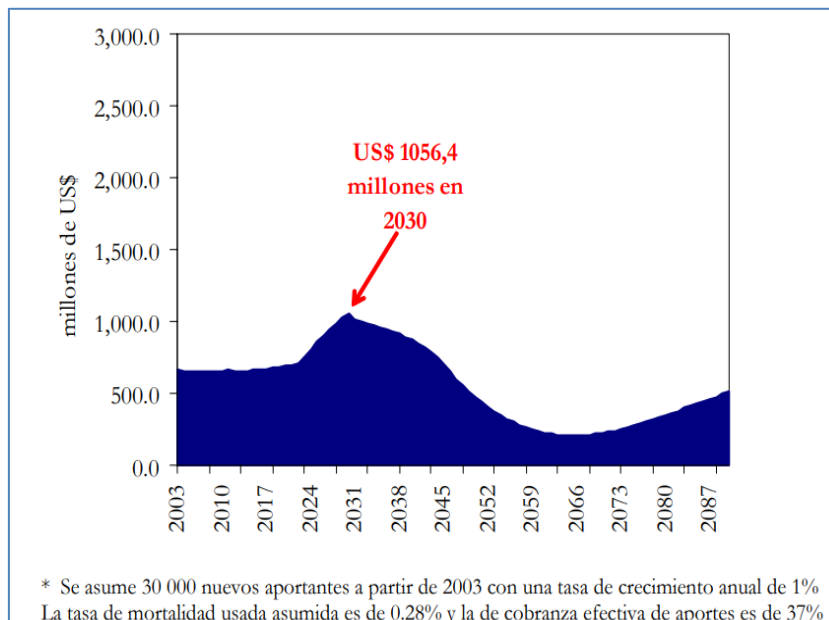
A partir de 2003, los costos de las pensiones ascienden a 15.151 millones de dólares, el vigésimo quinto producto interno bruto. Asimismo, las proyecciones

indican que el flujo neto anual –es decir, las masas salariales deducidas de los ingresos del Decreto Ley 19990– seguirán aumentando en los próximos años como consecuencia del envejecimiento de la población.

Teniendo esto en cuenta, la Figura 4 representa la estimación del flujo neto anual, que alcanzará los 1.056,4 millones de dólares en 2030.

Figura 4

Flujo anual estimado del Decreto Ley N° 19990.



Fuente: ONP

2.4.2. Situación financiera del régimen del Decreto Legislativo N° 20530.

El único registro de beneficiarios del Régimen del Decreto Legislativo N° 20530 data de 1997, año en que se exigió a los jubilados y activos presentar una “declaración jurada de reinscripción – Registro del Sector Público Decreto Legislativo N° 20530”. Dicho registro arrojaba un total de 261.525 jubilados y 60.247 trabajadores activos. Sobre esta base, se utilizaron proyecciones de las tasas de mortalidad para



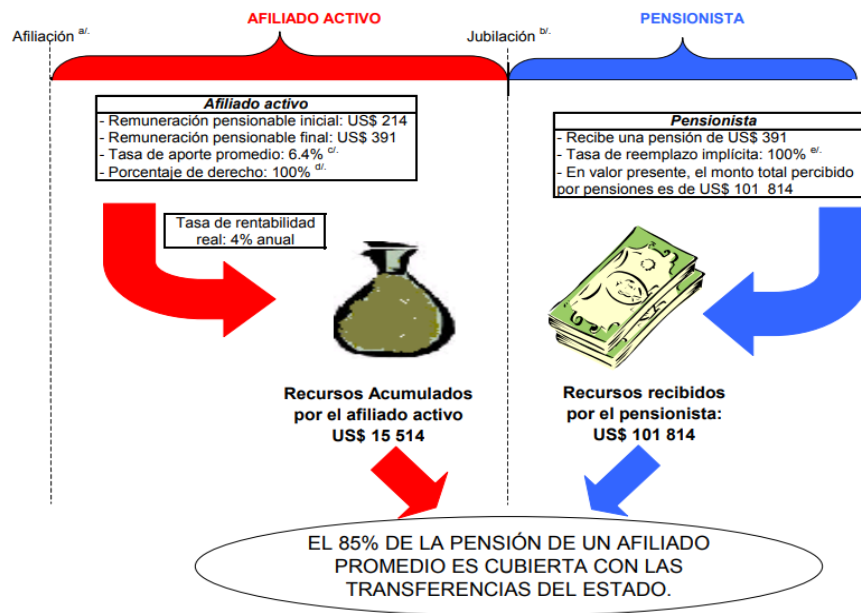
determinar los dependientes sobrevivientes con derecho a pensión y se asumió que no se produjeron fundaciones posteriores. De esta forma se elaboró el padrón actualizado de pensionados y aportantes activos y se calcula que al 2003 existen aproximadamente 295.331 pensionados y 22.775 pensionados activos. En el período 1997-2003, el gasto promedio anual en obligaciones previsionales del erario público fue de S/. 4.325,85 millones. Aquí hay un mayor desequilibrio financiero que en el SNP, que es el principal problema de los sistemas de pensiones en Perú. En esta fila, el Cuadro N° 5 muestra los aportes, beneficios y transferencias del Estado para un pensionado promedio del padrón actualizado del Decreto Legislativo N° 20530.

Esto es para aclarar que las contribuciones de un afiliado a este régimen son claramente insuficientes para cubrir las pensiones otorgadas. Este jubilado promedio se une a los 24 años con ganancias pensionables de \$214 y se retira a los 55 años con ganancias pensionables de \$391. Al jubilarse, recibirá una pensión equivalente al 100% de los ingresos pensionables que tuvo durante su último año de trabajo, nivelable en función de sus años de aportación. Incluso ignorando esta nivelación, el valor presente de los fondos requeridos para cumplir con las obligaciones del Seguro Social de este jubilado es de \$101,814.

En este sentido, el Estado subsidia un promedio de US\$86.300 o el equivalente a 85 el monto requerido por sus servicios. Cabe señalar que si se asumieran niveles posteriores, este subsidio sería aún mayor.

Figura 5

Aportaciones, prestaciones y transferencias de un pensionista del régimen del Decreto Legislativo N° 20530



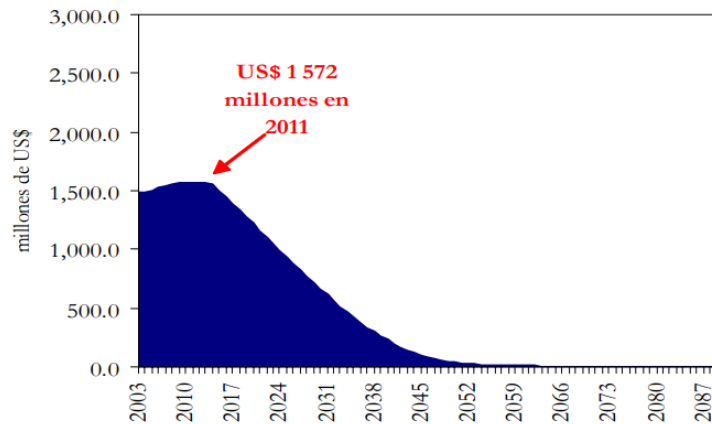
Fuente: ONP

- 24 años.
- El establecimiento promedio afiliado a este sistema se jubila a los 55 años de edad.
- Tasa aplicada a los ingresos de referencia para el cálculo de la pensión.
- Porción de los ingresos finales del empleado que está cubierta por su pensión.
- No tiene en cuenta la nivelación posterior. Se supone la siguiente formación familiar: el 82% de los pensionistas están casados (con cónyuge 5 años menor) y el 34% tienen hijos con derecho a pensión de orfandad.

Con la legislación en curso para extender beneficios e inclusiones, los requisitos de transferencia de tesorería para cubrir la nómina de este régimen se han incrementado significativamente y actualmente son una importante sangría para las finanzas públicas. Así, el costo estimado de la pensión del Régimen del Decreto Legislativo N° 20530 a 24.415 dólares, que es el 40,1% del PIB y el doble del presupuesto público total en 2003, 1.572 millones de dólares, y luego empieza a declinar considerando que es teóricamente un régimen que sólo reduce el número de empleados del Estado.

Figura 6

Flujo anual neto estimado del Decreto Legislativo N° 20530



Incluye la sentencia de la Corte Constitucional (100.00 pensión de viudedad) y la Ley N° 28047, aumento de la tasa de aportación y tope de pensión de 1 UIT. Asimismo, una recaudación del 100% cuenta como Fuente: ONP

2.5. SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES.

2.5.1. Breve descripción del sistema.

El 6 de diciembre de 1992, el Gobierno promulgó el Decreto Legislativo N° 25897, por el que se crea el Régimen Privado de Pensiones (SPP) como alternativa a los planes de pensiones administrados por el Estado. El SPP, a diferencia del sistema público de pensiones, es un plan de capitalización individual en el que los aportes que realiza el trabajador se depositan en su cuenta personal, denominada Cuenta de Capitalización Individual (CIC), la cual se incrementa mes a mes con los nuevos aportes y la rentabilidad, generada por las inversiones del fondo acumulado.

En una situación de inminente quiebra de los sistemas de pensiones administrados por el Estado, la creación del SPP buscó establecer un modelo de pensión



autofinanciada que asegurara el bienestar de los trabajadores y sus familias al llegar a la edad de jubilación o en caso de accidente como invalidez o muerte.

En el SPP, la afiliación de un trabajador es voluntaria, lo que significa que cada asociación miembro es libre de elegir la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) para administrar sus aportes. Para tal efecto, se suscribe el contrato de afiliación, que también entra en vigor con la asignación de la Clave Única de Identificación del SPP (CUSPP).

Mediante este contrato, el asegurado encomienda a la AFP la administración de su fondo de pensiones y adquiere el derecho a las prestaciones incluidas en este sistema.

2.5.2. Las prestaciones

Las prestaciones que otorga el SPP, al igual que el SNP, tienen por objeto cubrir las siguientes contingencias: (i) vejez, a través de las prestaciones de jubilación; (ii) invalidez, a través de las prestaciones de invalidez; y (iii) muerte, a través de las prestaciones de sobrevivientes y pagos por gastos de funeral. Cada una de estas características se detalla a continuación:

2.5.3. Pensión De Jubilación.

a. Régimen General (Jubilación Legal):

Edad de jubilación: 65 años de edad.

Densidad de aportación: La pensión se financia con el capital acumulado del afiliado en su CIC, independientemente del número de años de servicio.



Tasa de aporte: 8% de la remuneración asegurable.

Pensión mínima a otorgar: S/. 415 (a partir del 2002, con la Ley N° 27617 - Ver literal c.)

Pensión máxima: No existe

El retiro legal del SPP es voluntario y se calcula a partir del crédito acumulado en el CIC más el valor de reembolso del bono de reconocimiento (BdR), si corresponde. Esta jubilación, como el resto de las prestaciones, puede ejercerse a través de tres modalidades básicas que el trabajador es libre de elegir en el momento de la jubilación. Estas modalidades son: la de pago programado, la renta vitalicia familiar y la renta vitalicia temporal con vida diferida.

b. 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 rescate de la BdR, en su caso, debe ser suficiente para que la pensión calculada supere el 50% de los ingresos medios 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

Este retiro anticipado se creó con la creación del SPP y está dirigido a los afiliados que no pueden esperar hasta la edad legal de retiro y cuentan con fondos



suficientes para autofinanciar pensiones de al menos la mitad de los ingresos que han percibido en los últimos años. 50% tasa de reemplazo).

c. **Pensión Mínima**

En respuesta al problema de la falta de una pensión mínima en el SPP, que asegurara que los afiliados recibieran un flujo de ingresos suficiente para cubrir sus necesidades, la Ley N° 27617 de enero de 2002 introdujo el pago de la pensión mínima, cofinanciada por del Estado a través del Bono de Pensión Mínima Complementaria (BCPM), que cumple con los siguientes requisitos:

Edad de Jubilación: Mayor de 65 años y nacido a más tardar el 31 de diciembre de 1945

Densidad de Aportación: 20 años de aportes entre el SNP y/ o el SPP.

Tasa de aportación: Las aportaciones deben pagarse al menos sobre la base de la RMV en cada ocasión.

Pensión Mínima Elegible: Pensión mínima del SNP para asegurados con 20 años de aportes (S/. 415).

d. **Regímenes Especiales de Jubilación Anticipada:**

De igual forma, en el año 2000, ante el problema de la falta de un régimen especial de pensiones para los trabajadores que realizaban trabajos con riesgo para la vida o la salud, como la Ley N° 27252, dentro del SPP para este grupo de afiliados se optó por introducidos creados para acogerse a la jubilación anticipada en régimen especial, teniendo en cuenta que su envejecimiento se acelera como consecuencia del esfuerzo físico. Para tal efecto, se prevén los siguientes regímenes de jubilación anticipada:



- **El régimen extraordinario:** de carácter temporal, mediante el cual el Estado otorga al trabajador un beneficio extraordinario por los aportes realizados durante su permanencia en el SNP durante el trabajo arduo en forma de un Reconocimiento adicional de socios generales (BRC). Las condiciones para acceder a este sistema son:

Edad de jubilación: El 31 de diciembre de 1999, luego de haber cumplido la edad indicada en el Cuadro 2, que varía según la actividad

Densidad de aportación: Antes del 31 de diciembre de 2004 con al menos 20 años de aportes al SNP y/o SPP.

Tiempo mínimo de trabajo: Antes del 31 de diciembre de 2004, después de haber trabajado un tiempo mínimo en las modalidades de trabajo descritas en la Tabla 3.

Tabla 2

Edades mínimas del régimen extraordinario.

Labores	Edad (años)
En minas metálicas subterráneas	40
Directamente extractivas en minas de tajo abierto	45
En centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos, expuestos a riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad	Con 7 años de exposición al riesgo: 45 Con 6 años de exposición al riesgo: 46 Con 5 años de exposición al riesgo: 47 Con 4 años de exposición al riesgo: 48 Con 3 años de exposición al riesgo: 49 Con 2 años de exposición al riesgo: 50
En actividades de construcción civil.	50

Fuente: Decreto Supremo N° 164-2001-EF

Tabla 3

Modalidad de trabajo predominante



Labores	Período mínimo en años
En minas metálicas subterráneas	10
Directamente extractivas en minas de tajo abierto	10
En centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos, expuestos a riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad	15
En actividades de construcción civil.	15

Fuente: Decreto Supremo N° 164-2001-EF

Además, para ser elegible para el BRC, los Afiliados deben haberse inscrito en el SPP antes del 1 de enero de 2003. Las características y efectos de este bono, destinado a mejorar el nivel de pensión de las empresas relacionadas con la minería y la construcción.

- **Régimen general:** de carácter general y permanente, que permite aumentar la edad de jubilación mediante aportaciones complementarias. Los requisitos de acceso son:

Edad de jubilación: anticipada en base a aportes complementarios.

Tabla 4 Tasa y densidad de aportación

Tasa de aporte a CIC + x%	Labores	Anticipo edad jubilación
8% + 4%	En minas metálicas subterráneas Directamente extractivas en minas de tajo abierto En centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos, expuestos a riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad	2 años de la edad legal (65 años) por cada 36 meses de aportación
8% + 2%	En actividades de construcción civil.	1 año de la edad legal por cada 36 meses de aportación

Fuente: Decreto Supremo N° 094-2002-EF



Un segundo régimen especial de jubilación anticipada fue creado en 2002 por la Ley N° 27617 - Régimen Especial de Jubilación Anticipada de los Desempleados (REJA). REJA es un régimen temporal (vigente hasta el 1 de diciembre de 2005) que ofrece regímenes de jubilación más flexibles para los trabajadores desempleados que están en el SPP.

Las condiciones para acceder a este sistema son:

Edad de jubilación: Tener al menos 55 años cumplidos en el momento de presentar la solicitud de jubilación anticipada.

Situación laboral: Desempleado durante al menos 12 meses.

Tasa de aportación: 8% las ganancias asegurables.

Densidad de aportación: Los fondos acumulados en la CIC más el valor de reembolso de la BdR deben ser suficientes para recibir una pensión superior a 30,1 del salario medio de los últimos 5 años o una pensión superior al doble del salario mínimo vital. (RMV).

Pensión mínima a otorgar: 30,1. Promedio de ingresos de los últimos 5 años o el doble de la RMV.

Pensión máxima: No existe

Finalmente, una tercera disposición especial para el retiro anticipado en el SPP es la disposición de retiro anticipado del Decreto Ley N° 19990.

Esta disposición está destinada a los trabajadores que al momento de ingresar a la SPP, ya cumplían las condiciones para una jubilación anticipada en el SNP, por lo que pasarse al SPP representaba una potencial pérdida de patrimonio.

Para tal efecto, se creó un bono complementario de jubilación anticipada (BCJA), que asegura que el asegurado alcance una pensión no menor a la que hubiera percibido en el SNP. Al igual que los otros enlaces complementarios.



2.5.4. Pensión de invalidez

En el SPP, un miembro está inhabilitado si tiene una pérdida de al menos el 50% de su capacidad de ingresos. Según la magnitud, esta pérdida puede ser parcial o total y, según el tipo, temporal o permanente. En todo caso, el SPP considerará derecho a una pensión de invalidez si se cumplen las siguientes condiciones:

Condiciones: Por el Comité Médico de las AFP (COMAFP) o el Comité Médico de la SBS (COMEC). La pensión se paga si la pérdida de capacidad laboral supera el 50% y el asegurado no alcanza la edad de jubilación requerida. Para recibir este beneficio, el afiliado debe solicitar a la AFP que evalúe su caso mediante la presentación de una Solicitud de Evaluación y Calificación de Invalidez. Pensión a otorgar: Si el trabajador es totalmente inválido (invalidez mayor al 66%): recibe el 70% de las últimas 48 pagas. En caso de invalidez parcial (impedimento superior al 50% pero inferior al 66%): Percibe el 50,00 de las últimas 48 prestaciones.

Financiamiento: En el caso de cobertura de seguro: La pensión se financia con los fondos acumulados en el CIC, más el valor de rescate de la BdR, en su caso, y el aporte adicional de la compañía aseguradora que administra el seguro de pensión.

Si no hay cobertura de seguro: La pensión se financia con el dinero acumulado en el CIC, más el BdR si corresponde. No hay aportación adicional por parte de la aseguradora. El fondeo de las rentas vitalicias con seguro significa que se pagan de por vida, mientras que sin seguro las rentas vitalicias se financian con los fondos que la empresa miembro ha acumulado en su CIC hasta agotarlos.

2.5.5. Pensión de sobrevivencia

Estas anualidades se acumulan a la muerte del afiliado y se pagan a los beneficiarios debidamente aprobados, pero declarado inválido, y (3) padres mayores de 65 años si dependieran económicamente del afiliado.



Pensión a otorgar: Se toman en cuenta los siguientes porcentajes del salario mensual: 42% para el cónyuge o pareja de hecho sin hijos; 35% para el cónyuge o pareja de hecho con hijos; 14% para los hijos menores de 18 años o mayores de 18 años que estén total y permanentemente incapacitados; 14% tanto para el padre como para la madre si son total o parcialmente inválidos o mayores de 60 años y dependían económicamente del causante.

2.5.6. Las modalidades de pensión.

En el SPP existen tres modalidades básicas bajo las cuales se otorgan los beneficios: (i) retiro programado, (ii) renta familiar, y (iii) ingreso temporal con renta vitalicia diferida. Cada uno de ellos se basa en las preferencias del trabajador (si está más preocupado por asegurar pensiones vitalicias para él y su grupo familiar, o prefiere recibir pensiones un poco más altas que no necesariamente son vitalicias).

Se entiende por Retiro Programado (RP) el tipo de anualidad mediante la cual el Afiliado, conservando la propiedad de los fondos acumulados en su CIC, realiza retiros mensuales contra el saldo de dicha cuenta hasta su extinción. El afiliado recibe una renta vitalicia, a cargo de la AFP, hasta que no haya más fondos para financiarla. Si el saldo es pequeño, la pensión solo se pagará por un corto período de tiempo, si el saldo es grande, la pensión será alta y también le permitirá disfrutar de su pensión por un período de tiempo significativamente más largo. Normalmente, aquellos socios cuyos saldos de CIC no les permiten acceder a una Renta Vitalicia Familiar se acogen a esta modalidad, que en general es la preferida por los socios.

La última modalidad básica que ofrece el SPP es la Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida (RTVD), que es un híbrido de las dos anteriores. El afiliado que opte por hacerlo retiene fondos suficientes en su CIC para recibir ingresos transitorios de la AFP (cuyas características son similares a las RP) y adicionalmente contrata un



RVF para recibir pagos mensuales a partir de una fecha determinada. Definitivamente la renta vitalicia pactada no podrá ser inferior al 50% de la primera mensualidad de la renta temporal ni superior al 100% de la misma.

2.5.7. Las aportaciones y la importancia de la cobertura del seguro previsional

En cuanto al aporte de cada afiliado en el SPP, es importante señalar la importancia que se acumula en el tiempo y crece de acuerdo con la rentabilidad que alcanza el fondo de pensiones. La acumulación continua junto con una buena rentabilidad permitirá a los afiliados tener mejores niveles de pensión al momento de jubilarse.

El aporte o aporte obligatorio que tiene que realizar el afiliado consta de 3 componentes:

- **Aporte al fondo de pensiones:** Es el 8% del salario y se acumula en el CIC del afiliado.
- **Prima de seguro:** Promedia 0,92% en diciembre de 2003 y se paga a la compañía aseguradora que cubre los riesgos de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
- **Comisión:** En diciembre de 2003, la comisión promedio en el mercado fue de 2.27%. Este porcentaje se paga a las AFP como compensación por la gestión del fondo de pensiones.

A diciembre de 2003, la bonificación total de un empleado (suma de aporte, comisión y aguinaldo) promedia 11,19% y puede variar entre 10,98% y 11,47% de su sueldo, según la AFP. En promedio, el 20% de esta bonificación se destina a cubrir los gastos de administración de su fondo de pensiones (comisión), el 8% a cubrir los riesgos pensionales de invalidez y muerte y el 72% a acumular fondos en su CIC.



En cuanto a los costos de comisión, cabe señalar que estos promedian el 2,27% de la remuneración y varían entre el 2,10% y el 2,45% según la AFP, lo que corresponde a alrededor de 30,1 l de aporte a la CIC.

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, los empleadores retienen y remiten las aportaciones a las AFPs, mientras que en el caso de los trabajadores por cuenta propia se pagan por cuenta propia. Se supone que la aportación del trabajador por cuenta propia es equivalente a la que habría aportado un trabajador por cuenta ajena. Esto se debe a que el salario de estos trabajadores independientes se determina en base a un acuerdo entre el trabajador y la AFP.

En ambos casos, los trabajadores tienen la opción de realizar aportes voluntarios a su CIC para acumular más fondos y así acceder a la jubilación anticipada de un mayor nivel de pensión. Esta aportación voluntaria no está sujeta al pago de comisiones adicionales, ya que se realiza con posterioridad a la aportación obligatoria.

En cualquier caso, los mayores niveles de aportación y su continuidad dentro del SPP son muy importantes, ya que no solo ayudan a acumular más fondos a través de la capitalización, sino que también son cruciales para acceder a la cobertura de seguros.

El requisito principal para acceder a esta cobertura del plan de pensiones es que todos los afiliados hayan aportado 4 aportaciones en los 8 meses naturales anteriores al mes correspondiente a la fecha de derecho (invalidez o muerte). El acceso a esta cobertura implica la obligación de la entidad aseguradora de prestar la renta vitalicia a la que tienen derecho los asegurados o beneficiarios con discapacidad (en caso de fallecimiento del titular). Por lo tanto, bajo este Esquema Cubierto, una anualidad se financia con el crédito CIC más la contribución adicional de la compañía de seguros. En cambio, si el asegurado no es reclamado por alguno



de los motivos de exclusión o por no cumplir la condición descrita anteriormente, la pensión de invalidez o sobrevivencia se financiará exclusivamente con cargo a los fondos del asegurado (saldo acumulado en la CIC) y en la medida en que a medida que van.

2.5.8. La Rentabilidad en el SPP y los niveles de pensión

Una de las fuentes más importantes del fondo de pensiones en el SPP es la rentabilidad.

Los aportes mensuales de los trabajadores afiliados forman parte del fondo administrado por cada AFP, el cual se invierte en valores e instrumentos financieros en el mercado de capitales local y extranjero.

En este sentido, el objetivo principal es que el fondo de pensiones logre la mayor rentabilidad posible con el menor riesgo posible, medida por la tasa de rentabilidad, que expresa el aumento porcentual del dinero ingresado por los trabajadores como consecuencia de las inversiones realizadas.

En 1996, el Decreto Legislativo N° 874 introdujo cambios importantes al SPP. Este instrumento, al igual que el Texto Único Ordenado de la Ley SPP (D.S. 05497EF), propone una adecuada difusión a los afiliados y al público en general de la rentabilidad neta de las inversiones de los fondos de pensiones administradas por las AFP.

2.5.9. Rentabilidad bruta

Es la rentabilidad que se calcula actualmente en el SPP. Este tipo de rentabilidad sólo tiene en cuenta las fluctuaciones del valor de las acciones³⁴ y de los precios (IPC).

Utilizando el primer criterio (valor de las acciones) se calcula la tasa de rendimiento nominal, mientras que utilizando ambos criterios (valor de las acciones y precios) se calcula la tasa de rendimiento real sobre el valor de las acciones.



2.5.10. Rentabilidad Neta

El enjuiciamiento que actualmente existe sobre esta metodología de arena y su alcance como lucro del Fondo de Pensiones es que no sería tan aparato desde la vertiente del afiliado. Para oriente último, el retorno más sustancioso sería encanto que descontase las comisiones pagadas a las AFP, es aflojar la rentabilidad neta.

En tal sentido, existen diversas propuestas sobre cómo obligación calcularse esta rentabilidad, entre las cuales destacan la metodología chilena. En cualquier caso, ello constituye una de las tareas por sugerir en el área del SPP.

2.5.11. El Bono de Reconocimiento y los Bonos Complementarios

Actualmente el SPP atraviesa un proceso de desarrollo intermedio, por lo que, el bono de reconocimiento (BdR) es una de las fuentes más importantes de financiamiento de las pensiones, además de las contribuciones y los ingresos.

El BdR es el reconocimiento por parte de la ONP a nombre del Estado Peruano de los aportes realizados por un trabajador al SNP.

La emisión de este título les permite a los trabajadores que se han acogido al régimen del Decreto Ley N° 19990 y deciden afiliarse al SPP no perder sus aportes ya pagados y seguir acumulando fondos para su retiro.

- **El BdR 1992:** que reconoce los aportes realizados al SNP hasta diciembre de 1992 y se expresa en Solen a partir de diciembre del mismo año;
- **El BdR 1996:** reconoció los aportes hasta diciembre del mismo año, siendo expresado en soles a inicios del año 1997, y;
- **El BdR 2001:** que reconoce las aportaciones realizadas hasta diciembre de 2001 y cuyo valor nominal se expresa en enero de 2002 único.



Actualmente, para recibir cualquiera de los BdR anteriores, se deben cumplir dos requisitos: estar afiliado a uno de los planes de pensiones administrados por el IPSS y/o la ONP y; haber aportado durante al menos 48 meses en los 10 años anteriores a diciembre de 1992, 1996 o 2001, según sea BdR 1992, 1996 o 2001. Los reembolsos o desembolsos de esta BdR, a su vez, se hacen efectivos bajo las siguientes condiciones:

- a) El afiliado alcanza la edad legal de jubilación o acepta la jubilación anticipada;
- b) El miembro queda permanentemente incapacitado o;
- c) El miembro muere

Estos pagos serán con cargo a la ONP y se realizarán sobre la base del valor total actualizado integrado tanto por el valor nominal antes descrito (expresado en soles de 1992, 1997 o 2001, según el tipo de bono) como por el ajuste por inflación calculado con el IPC de la fecha de actualización dividido por el IPC correspondiente a cada tipo de BdR.

Por otra parte, a partir del año 2000 se introdujeron nuevos beneficios para alinear los beneficios del SPP con los del SNP, evitando así la salida del primero y el consecuente retorno de los trabajadores al segundo SPP como la pensión mínima y la pensión anticipada con planes de retiro para mineros, trabajadores de la construcción con derechos ya adquiridos en el SNP y desempleados.

En cada uno de estos nuevos regímenes existe un compromiso muy importante por parte del Estado Peruano, a través de la ONP, de financiar la parte no cubierta de las pensiones con el saldo de la CIC y la devolución de las BdR, haciendo equivalentes las pensiones en ambos sistemas. Este compromiso prevé la creación de las denominadas Primas Complementarias, que son las siguientes:

- a) La Prima de Pensión Mínima Complementaria (BCPM) se otorga a los afiliados que cumplen con los requisitos de elegibilidad para acceder al beneficio de pensión mínima y no implican el compromiso del Estado a través de los activos de fondear la



- porción cubierta del afiliado para que la pensión calculada en el SPP sea igual a la pensión mínima otorgada en el SNP (S/. 415).
- b) El Bono de Reconocimiento Complementario (BRC) se otorga a los trabajadores que tienen derecho al Régimen Extraordinario de la Ley N° 27252 relativo a la jubilación anticipada para los trabajadores que se dediquen a actividades de riesgo (minería y construcción). El BRC tiene como objetivo facilitar la jubilación anticipada mejorando el nivel de pensión de los afiliados a través del reconocimiento de un mayor monto en los aportes realizados al SNP. Este Reconocimiento Complementario (BRC) se determina en función de la edad, los años de aportación al SNP y/o SPP y los años de servicio en la actividad de riesgo.
 - c) El Bono Complementario de Jubilación Anticipada (BCJA) representa la obligación de garantía asumida por el Estado para otorgar una pensión de jubilación anticipada, de conformidad con el Decreto Ley N° 19990.

Los premios complementarios, a diferencia de los BdR, son redimidos en el momento en que el afiliado se jubila y son redimidos en un solo conjunto si los afiliados cumplen con la Pensión Mínima, Jubilación Anticipada Decreto Ley N° 19990, o el régimen de jubilación anticipada para trabajadores en riesgo, sus créditos de redención de CIC y BdR se han agotado y, por lo tanto, no tienen medios para continuar financiando sus pensiones.

Por esta razón, las primas adicionales no se pagan en una sola cuota, sino en forma de pensiones una vez agotados los fondos del afiliado. Esto significa que la obligación del estado no se implementa de inmediato.



2.6. HIPÓTESIS

2.6.1. Hipótesis General

El grado de cumplimiento del pago de aportes previsionales que realizó el empleador influye significativamente en la calidad de vida de los pensionistas de la ciudad del Cusco en el año 2016.

2.6.2. Hipótesis Específica

- a) El grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que realizó el empleador en la ciudad del Cusco en el año 2016 se puede valorar como regular.
- b) La calidad de vida de los trabajadores de la ciudad del Cusco en el año 2016 se puede valorar como regular.

2.7. VARIABLES

2.7.1. Identificación de variables

- a) Aportes previsionales.
- b) Calidad de Vida.

2.7.2. Operacionalización de variables.

Tabla 5

Operacionalización de las variables.

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Aportes Previsionales.	Nivel de morosidad de los empleadores en	Índice de aportación	Número total de afiliados que aportaron en el mes



	el cumplimiento de sus obligaciones ante las AFP		Total de afiliados al último día del mes anterior
Calidad de Vida.	Es el grado de bienestar físico, material, social, desarrollo y emocional de un individuo	Salud	Esperanza de vida al nacer
		Educación	Años de escolaridad
		Economía	Ingreso per cápita

Fuente: Elaboración propia en base a la teoría expuesta



CAPITULO III

METODO

3.1. ALCANCE DEL ESTUDIO.

Este estudio tiene un carácter correlacional ya que busca examinar en qué medida el cumplimiento del pago de las pensiones provisionales mejora la calidad de vida de las personas.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

El diseño utilizado fue un diseño no experimental, las variables se midieron en el estado en que se encontraban, sin manipular intencionalmente ninguna de las mismas. Es de corte longitudinal, ya que la información se recogió en dos momentos diferentes para la variable calidad de vida. Eso significa un antes (año 2015) y un después (año 2017)

3.3. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población de estudio estuvo conformada por personas residentes en la ciudad del Cusco, con edades comprendidas entre los 50 y 70 años, que prestan servicios a entidades públicas y privadas, que se encuentran en actividad, así como a personas desempleadas y jubiladas. Debido a la naturaleza del estudio, la población es infinita.

3.4. MUESTRA

Para el caso de poblaciones infinitas la muestra de estudio se determina utilizando la siguiente formula:



$$n = \frac{z^2 * p * q}{E^2}$$

Tomando en cuenta los siguientes valores

$z = 1,96$ para un nivel de confianza del 95 %

$E = 0,05$ para un margen de error del 5%

$p = 0,20$ para un supuesto de calidad de vida del 20 %

$q = 1 - p = 0,80$

Se tienen los siguientes resultados:

$$n = \frac{1,96^2 * 0,2 * 0,8}{0.05^2}$$

$$n = \frac{0,614656}{0,0025}$$

Por consiguiente, el valor de $n = 245,86$

Esto quiere decir que el tamaño de la muestra $n = 246$

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el recojo de la información se ha tomado en cuenta lo siguiente:

Para determinar el nivel de cumplimiento de las contribuciones a la seguridad social se utilizó la técnica de la encuesta documental, mientras que el instrumento fue la ficha de recolección de datos.

Para determinar la calidad de vida de la población se utilizó la técnica de la encuesta, el instrumento fue el cuestionario.



3.6. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Los instrumentos, antes de ser aplicados han sido sometidos a la prueba de validez de contenido a cargo de expertos en el tema.

3.7. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.

Los datos recolectados durante el trabajo de campo fueron procesados y analizados mediante el programa SPSS.

Para la parte descriptiva se han utilizado frecuencias y porcentajes.

Para establecer la correlación se utilizó el estadístico Chi cuadrado por cuanto se han reducido a categorías cada una de las variables de estudio. Con un nivel de significancia $p < 0.05$ se han probado las hipótesis.



CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS APORTES PREVISIONALES QUE DEBE REALIZAR EL EMPLEADOR EN LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2016

Tabla 6

Índice de aportación correspondiente al año 2016

PERIODO	HABITAT	INTEGRA	PROFUTURO	PRIMA	SPP
Ene-2016	47.4	44.3	37.3	45.7	42.9
Feb-2016	46.5	43.5	36.7	45.1	42.2
Mar-2016	46.1	43.0	36.2	45.4	41.9
Abr-2016	46.4	44.9	37.6	46.8	43.4
May-2016	46.1	43.6	36.9	45.4	42.4
Jun-2016	45.5	43.7	36.9	45.5	42.3
Jul-2016	47.2	45.2	37.8	46.6	43.6
Ago-2016	47.5	45.4	38.3	46.5	43.9
Set-2016	48.1	44.7	37.5	46.1	43.4
Oct-2016	46.7	43.6	36.9	45.8	42.6
Nov-2016	48.6	45.9	38.7	47.3	44.5
Dic-2016	49.6	41.4	34.9	43.9	41.4

Fuente: Estadísticas y publicaciones de la SBS

Aportantes: Socios que realicen aportes a su Cuenta Individual de Capitalización (CIC), cuando dichos aportes sean pagos ordinarios o devengados en meses anteriores.

Índice de Aportación: Relación entre el total de socios que aportaron durante el mes y el total de socios el último día del mes anterior

Como se puede advertir de la Tabla 6 se tiene que el índice de aportación es menor en promedio que el 50% eso quiere decir que los empleadores, en especial el Estado que tiene un buen porcentaje de trabajadores no cumple con honrar sus obligaciones pensionarias.



4.2. CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2016.

Tabla 7

Índice de desarrollo humano – Provincia del Cusco

Distritos	Población		Índice de Desarrollo Humano	
	Año 2015	Año 2017	Año 2015	Año 2017
Cusco	118,316	114,630	0.6102	0.6096
Ccorca	2,235	2,246	0.2037	0.2344
Poroy	7,817	2,436	0.4766	0.5084
San Jerónimo	47,101	57,075	0.6071	0.6030
San Sebastián	115,305	112,536	0.6250	0.6254
Santiago	90,154	94,756	0.5852	0.5906
Saylla	5,389	5,368	0.4891	0.5057
Wanchaq	63,778	58,541	0.6851	0.6844
Provincia	450,095	447,588	0.6142	0.6139

Fuente: INEI. Censo de Población y Vivienda

Tabla 8

Dimensiones de la calidad de vida – Provincia del Cusco

Distritos	Esperanza de Vida		Escolaridad		Ingreso Percapita	
	Año 2015	Año 2017	Año 2015	Año 2017	Año 2015	Año 2017
Cusco	74.38	74.65	11.30	10.96	964.20	975.97
Ccorca	68.62	65.71	3.10	2.91	194.15	255.75
Poroy	72.86	71.72	7.50	7.57	665.73	810.84
San Jerónimo	79.39	80.71	10.36	10.15	939.08	898.56
San Sebastián	77.47	78.43	10.90	10.78	1,001.87	979.94
Santiago	77.71	78.75	10.14	9.90	881.25	888.17
Saylla	79.66	80.50	8.42	7.75	594.45	679.31
Wanchaq	76.25	77.04	13.13	13.00	1,197.36	1,188.02
Provincia	76.17	76.82	11.07	10.81	974.21	968.17

Fuente: INEI. Censo de Población y Vivienda



4.3. DETERMINAR EL GRADO DE INFLUENCIA DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LOS APORTES PREVISIONALES QUE DEBE REALIZAR EL EMPLEADOR EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD DEL CUSCO EN EL AÑO 2016.

Tabla 9

Determinación de la influencia de los aportes previsionales en la calidad de vida

Par	Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	t	Sig. (bilateral)
Índice de desarrollo humano 2015	0.5440	9	0.14354	0.04785	-1.879	0.097
Índice de desarrollo humano 2017	0.5528	9	0.13185	0.04395		
Esperanza de vida al nacer 2015	75.8344	9	3.47789	1.15930	-0.443	0.669
Esperanza de vida al nacer 2017	76.0367	9	4.79151	1.59717		
Escolaridad 2015	9.5467	9	2.91757	0.97252	3.479	0.008
Escolaridad 2017	9.3144	9	2.92028	0.97343		
Ingreso per cápita 2015	823.5889	9	296.69588	98.89863	-1.298	0.230
Ingreso per cápita 2017	849.4144	9	261.86545	87.28848		

Como se puede observar en los resultados de la Tabla 9, no existen diferencias significativas en las puntuaciones medias correspondientes a cada dimensión de la calidad de vida.

Así se tiene que en cuanto respecta a salud, la esperanza de vida al nacer a finales del año 2016 era de 75,8344 años mientras que en el año 2017 mejoro esta situación a 76,0367 años lo que significa un incremento que a la evaluación del estadístico T de Student nos indica que no es significativa esa diferencia.

Igual situación sucede en el plano económico, puesto que de registrar un ingreso per cápita de 823,58 soles en el año 2015 se ha registrado un incremento a 849,41 soles en promedio que a la evaluación estadística, esta diferencia no es significativo. Sin embargo, la escolaridad que, de 9,54 años bajo a 9,31 años, la diferencia si es significativa puesto que el valor de $p < 0,05$



4.4. IDENTIFICAR LAS RAZONES QUE LAS ADMINISTRADORAS DEL FONDO DE PENSIONES EXPONEN PARA QUE NO REALICEN LAS GESTIONES NECESARIAS PARA QUE LOS EMPLEADORES PUEDAN EFECTUAR EL PAGO POR CONCEPTO DE LOS APORTES PREVISIONALES.

Se pueden identificar las siguientes razones:

1. No ejercita la acción de ejecución de las aportaciones declaradas e impagadas dentro del plazo de prescripción o no continúa las medidas de ejecución iniciadas por el trabajador dentro del plazo señalado en el artículo anterior.
 2. La cautela especial no se pide y conduce al perjuicio directo del trabajador, que será apreciado por el juez.
 3. No trae remedios legales y esto resulta en una pérdida inmediata de pensión para el empleado.
- 1) Podemos apreciar que el primer punto se refiere a la prescripción de las acciones, haciendo una diferencia entre aquellas acciones que deriven de aportaciones declaradas pero no pagadas; y de aquella que surge del requerimiento del trabajador ante el Tribunal competente. Las primeras prescriben en el plazo de 10 años contados desde la cesación de prestación de los servicios (La Sentencia del Tribunal Constitucional - Expediente N°02379-2012-PA/TC - defiende el origen de la regla de actuación en los procesos de recaudación de aportes de las AFP para los empleadores. Para las segundas, aquellas que surgen del reclamo del trabajador afectado, la misma ley establece que, el cobro judicial comienza al finalizar el tercer mes siguiente al mes en que se originó.

Claramente el interponer una demanda fuera de plazo es un actuar que puede ser considerado como negligente no solo para las Administradoras, sino que para cualquier litigante. En este caso la responsabilidad es aun mayor dado que la misma AFP podría generar los títulos ejecutivos a través de sus resoluciones, que son las que permiten iniciar el juicio de cobranza. Si no genera las resoluciones el



trabajador afectado sufre un grave perjuicio dado que tendría que iniciar un juicio declarativo que le permita obtener un título ejecutivo, o concurrir ante la Inspección del Trabajo.

- 2) El segundo punto hace mención a la facultad que tiene la Administradora para solicitar al Poder Judicial, la retención de los dineros que puedan pertenecer al empleador demandado a través de la interposición de una medida cautelar antes de iniciar el proceso judicial o durante el avance del proceso judicial, cuestión que ciertamente acorta los tiempos de duración de los juicios, representa una forma segura de que se obtenga el recupero de los montos adeudados y significa una tranquilidad enorme para el trabajador.
- 3) El punto tres es el más ambiguo y del que puede derivar el mayor número de arbitrariedades. La ley habla de la interposición de los “recursos legales pertinentes” y cuya no presentación genere un perjuicio para el trabajador. Para determinar el alcance de lo que este punto abarca debemos determinar el primer lugar lo que se entiende por recurso procesal. En este sentido podemos recurrir a las palabras del profesor Maturana, quien lo define como: *“El acto procesal de una parte o de una persona autorizada para actuar, por el cual impugna un auto judicial inejecutable en el mismo proceso que fue dictado y cuya revisión se solicita para resolver la queja que ha formulado con su testimonio causado”*. (Mosquera-Maturana, 2010, p.27)

De la definición citada extraemos que el recurso procesal es una herramienta que tiene el litigante para que se subsane, dentro del procedimiento, el daño que pudiera haberle ocasionado la emisión de una orden judicial por parte del tribunal de primera instancia. Si dejamos pasar la oportunidad procesal para presentar el recurso respectivo, el litigante se queda entonces sin la posibilidad de que se le repare el daño, soportando la parte el perjuicio que le haya ocasionado la resolución impugnada. Recordemos que en los juicios de cobranza es la Administradora la que representa los intereses de la parte vulnerada, es decir el



trabajador. Por tanto, si la Administradora deja pasar las oportunidades procesales para interponer los recursos procedentes, no cabe duda que su actuar está siendo negligente y le está ocasionando perjuicios al trabajador.

Volviendo al tenor literal de la norma en mención, entendemos que al señalar que el administrador debe proveer todos los recursos pertinentes señalados por la ley, está tratando de evitar cualquier perjuicio a los intereses del trabajador durante el proceso de cobro. Sin embargo, corresponde al administrador determinar qué recursos son apropiados y qué daño pretende evitar la ley. La opinión que nos parece más acertada es que estamos hablando de perjuicios económicos derivados de la dilación del proceso o de la ineficiente tramitación de las actuaciones judiciales por parte del administrador. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que en la práctica las AFP contratan despachos de abogados a quienes les encomiendan la tarea de tramitar los juicios laborales y previsionales, haciendo aún más difuso el control y estableciendo los criterios que prevalecen en el momento de la procedencia y conveniencia de interponer una demanda particular denuncia procesal quedará en última instancia en manos de abogados particulares, para quienes el asunto es, dicho sea de paso, un lucrativo negocio.

Dentro del ejercicio profesional podemos ser testigos a simple vista y sin necesidad de ser un erudito en tramitación, que estos estudios jurídicos particulares, contratados por las Administradoras se dedican a llevar carteras de clientes bastante numerosas, lo que ha dado origen a la denominada “tramitación masiva”.

Este tipo de carteras no es exclusivo de materias laborales y previsionales, sino que podemos encontrarlas también en materia civil, por ejemplo, para tramitar juicios ejecutivos de casas comerciales. Y corresponden a una realidad innegable dentro de nuestro ordenamiento jurídico, tanto así que los mismos tribunales de justicia se han visto en la necesidad de incorporar horarios especiales para la atención o ingreso de las denominadas demandas masivas.



Es deber de los usuarios presentar las solicitudes ejecutivas y la elaboración de la vía ejecutiva en la Oficina Virtual de Justicia para verificar que estas correspondan a las que no se tramitan con posterioridad a su distribución, incluyendo además la expresión en la presunción de cada ejecutivo solicitud "Masivo" .

La problemática de la tramitación masiva de causas por estas verdaderas agencias de cobranzas y lo que representan para el sistema judicial peruano sin duda escapa del análisis que pretende el presente trabajo, sin embargo, respecto al tema que nos reúne creemos necesario señalar que el problema ocurre con la externalización de la cobranza por parte de las Administradoras, mas no por la tramitación de causas masivas, que en el contexto estudiado es una consecuencia inevitable dado el gran número de trabajadores que se enfrentan cotidianamente a la situación de no haberseles pagado sus aportaciones previsionales. En la práctica, el criterio para la determinación de los recursos relevantes en cada trámite y su oportuna presentación queda a criterio de las entidades privadas, las cuales, dado el tamaño de su cartera de clientes, tienen pocas oportunidades de ejercer un control efectivo en relación con cada trámite en proceso.

La importancia de lo anteriormente expuesto radica en que si el ente encargado de realizar las gestiones de cobranza no es diligente en sus funciones, sea bajo los términos que la establece la ley o bajo términos generales, el juicio mal llevado podría conllevar a situaciones indeseables, dado que, por mucho que el juez de la causa posea facultades para actuar de oficio cuando las circunstancias lo ameriten, poco podrá subsanar él los errores o las deficiencias de las partes en el proceso. En este escenario, solo se ve afectado el empleado, quien no recuperará el dinero que le descontaron de su ingreso mensual y no lo depositaron en su cuenta de ahorro para el retiro, dado que aun cuando la propia ley establezca la drástica sanción de que la Administradora deberá soportar el gasto de enterar estos dineros cuando su representación en juicio sea negligente, como vimos, en la práctica, al ser



externalizadas estas funciones poco control real llevan sobre la tramitación de los juicios dejando a criterio de entes privados el determinar cuáles son las herramientas oportunas para enfrentar cada proceso.

4.5. ESTABLECER LOS PERJUICIOS OCASIONADOS A LOS PENSIONISTAS EL INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE LOS APORTES PREVISIONALES REALIZADAS POR EL EMPLEADOR.

La seguridad social, en el artículo 10 de nuestra Carta Magna, presupone el derecho a la asistencia de la persona para que la sociedad proporcione instituciones y mecanismos a través de los cuales pueda obtener recursos vitales y soluciones a problemas específicos, reclamando así protección durante toda la vida de la persona. Uno de los beneficios de la seguridad social son las pensiones.

La pensión es una prestación en dinero que se otorga al trabajador asegurado en alguno de los regímenes existentes (públicos o privados) en caso de contingencias como vejez o invalidez. También se reconoce a favor de determinados familiares si, en el momento del fallecimiento del causante (asegurado fallecido o pensionista), los herederos cumplen todos los requisitos legales.

Actualmente, sin embargo, tanto el sistema público (Sistema Nacional de Pensiones SNP) como el sistema privado (Sistema Privado de Pensiones SPP) presentan serios problemas en la recaudación de aportaciones (porcentaje del salario mensual del trabajador que debe pagarse a la empresa que cada régimen recauda o administrado) ya que los patrones, que se constituyen como administradores de la retención de estos aportes, no siempre los pagan, lo que puede generar futuros pasivos contingentes para los representantes legales de las empresas.



Debido a la falta de pago de las aportaciones a la seguridad social, las reclamaciones pecuniarias contra los empresarios hoy en día se tramitan en los fueros judiciales, pero no hay nada más delicado en la forma de tramitar las denuncias en los procesos penales, porque la libertad personal de las personas y en el presente caso de los gerentes están en juego.

Tanto el SNP como el SPP han considerado como delito de apropiación ilícita la figura del “decomiso de aportes a la seguridad social” (artículo 190 del Código Penal); Sin embargo, en el caso del SPP, existe una disposición que autoriza al trabajador, a la AFP y/o a la SBS a demandar penalmente al patrón.

Se trata del artículo 35 del Decreto Supremo N° 05497EF (TUO de la Ley SPP), que establece que “(...) sin perjuicio de las sanciones, multas o intereses moratorios a que tenga derecho el empleador por demorar o incumpliendo con su retención y obligación de pago, el trabajador, la AFP y/o la autoridad de control podrán iniciar acción penal por el delito de apropiación ilícita en contra de los representantes legales del empleador si incumplen dolosa o indebidamente su obligación pagar los aportes previsionales retenidos (...)”.

A fin de profundizar en la responsabilidad personal por la falta de pago a que se refiere el párrafo anterior, el artículo 36 de la misma Autoridad de Reglamentación establece que: “Para los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior se considerarán legalmente responsables: Artículos 185 y siguientes del Código General de Sociedades, si el empleador es una sociedad anónima. Si el administrador es una persona jurídica, la responsabilidad recae en la persona que lo representa de conformidad con el artículo 193 del Código General de Sociedades (...)”. Por ello, dado que la normativa de las AFP prescribe claramente la existencia de un delito e individualiza a quien debe asumir la responsabilidad penal, es de suma importancia que los directivos de las empresas asuman una actitud preventiva, vigilante y vigilante para evitar el cumplimiento del pago de las



retenciones por aportes a la seguridad social; De lo contrario, se expondrían innecesariamente a la participación en procesos judiciales que, como ya se sabe, están resultando largos y prolongados.

En este sentido, podemos afirmar que el impago de las aportaciones previsionales que tiene que pagar el empleador en relación con cada uno de sus trabajadores se convierte en un problema que a la larga redundará en un perjuicio para los afectados (empleados) que el impago del pago correspondiente a la administradora del fondo de pensiones del régimen privado dará como resultado que el trabajador reciba en el futuro una pensión menor, lo que implica que contratará los servicios de un abogado que pueda emprender acciones legales de carácter civil, penal y de naturaleza laboral que no sólo causa un daño económico sino también un daño inmaterial, lo que simplemente trae como consecuencia que los aportantes se encuentren en un escenario incierto afectando la psicología y la percepción de una persona, quien por cierto tiene una edad que superaría los 65 años de edad, ya que este es uno de los requisitos obligatorios

Para recibir una pensión mensual de los aportes a tu fondo de pensiones, se debe tener al menos 65 años, situación diferente a la ONP, donde basta con realizar solo el aporte mensual por un período de 20 años para poder recibir un beneficio diferenciado de pensión mensual.

4.6. PROPONER LA IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS NORMAS QUE PUEDAN GARANTIZAR EL COBRO EFICIENTE RESPECTO A LOS IMPAGOS REALIZADOS POR LOS EMPLEADORES.

La seguridad social, en el artículo 10 de nuestra Carta Magna, presupone el derecho a la asistencia de la persona para que la sociedad proporcione instituciones y mecanismos a través de los cuales pueda obtener recursos vitales y soluciones a problemas específicos, reclamando así protección durante toda la vida de la persona. Uno de los beneficios de la seguridad social son las pensiones.



La pensión es una prestación en dinero que se otorga al trabajador asegurado en alguno de los regímenes existentes (públicos o privados) en caso de contingencias como vejez o invalidez. También se reconoce a favor de determinados familiares si, en el momento del fallecimiento del causante (asegurado fallecido o pensionista), los herederos cumplen todos los requisitos legales.

Actualmente, sin embargo, tanto el sistema público (Sistema Nacional de Pensiones SNP) como el sistema privado (Sistema Privado de Pensiones SPP) presentan serios problemas en la recaudación de aportaciones (porcentaje del salario mensual del trabajador que debe pagarse a la empresa que cada régimen recauda o administra) ya que los patrones, que se constituyen como administradores de la retención de estos aportes, no siempre los pagan, lo que puede generar futuros pasivos contingentes para los representantes legales de las empresas. Debido a la falta de pago de las aportaciones a la seguridad social, las reclamaciones pecuniarias contra los patrones ahora se tramitan en los procesos civiles, pero no hay nada más delicado en la forma de tramitar las denuncias en los procesos penales, porque la libertad personal de las personas y en el presente caso de los gerentes están en juego.

Tanto el SNP como el SPP han analizado el número de “decomisos de aportes a la seguridad social” en el marco del delito de apropiación ilícita (artículo 190 del Código Penal); Sin embargo, en el caso del SPP, existe una disposición que autoriza al trabajador, a la AFP y/o a la SBS a demandar penalmente al empleador.

Se trata del artículo 35 del Decreto Supremo N° 054-97-EF (TUO de la Ley SPP), que establece que “(...) sin perjuicio de las sanciones, multas o intereses moratorios a que tenga derecho el empleador por demorar o incumpliendo con su retención y obligación de pago, el trabajador, la AFP y/o la autoridad de control podrán iniciar acción penal por el delito de apropiación ilícita en contra de los representantes



legales del empleador si incumplen dolosa o indebidamente su obligación de pagar los aportes previsionales retenidos (...)".

Con el objeto de profundizar la responsabilidad por la falta de pago a que se refiere el párrafo anterior, el artículo 36 establece lo siguiente: "Para los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, son legalmente responsables: el artículo 185 y siguientes del Código General de Sociedades, si el empleador es una sociedad anónima. Si el administrador es una persona jurídica, la responsabilidad recae en la persona que lo representa de conformidad con el artículo 193 de la Ley General de Sociedades (...)".

En este sentido, podemos afirmar que el impago de las aportaciones previsionales que tiene que pagar el empleador en relación con cada uno de sus trabajadores se convierte en un problema que a la larga redundará en un perjuicio para los afectados (empleados) que el impago del pago correspondiente a la administradora del fondo de pensiones del régimen privado dará como resultado que el trabajador reciba en el futuro una pensión menor, lo que implica que contratará los servicios de un abogado que pueda emprender acciones legales de carácter civil, penal y de naturaleza laboral que no solo causa un daño económico sino también un daño inmaterial, lo que simplemente trae como consecuencia que los contribuyentes se encuentren en un escenario incierto afectando la psicología y la percepción de una persona, quien por cierto tiene una edad que superaría los 65 años de edad, ya que este es uno de los requisitos obligatorios

Para recibir una pensión mensual para el B Para poder recibir aportes a tu fondo de pensiones, debes tener al menos 65 años, situación diferente a la ONP, donde basta con realizar solo el aporte mensual por un período de 20 años para poder recibir un beneficio diferenciado en la pensión mensual.



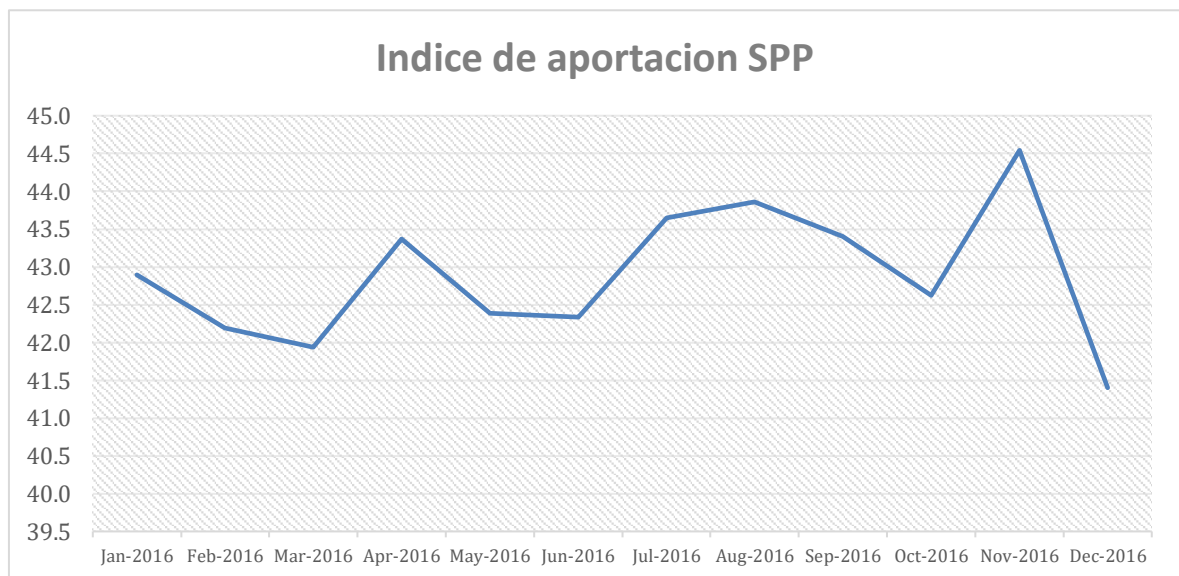
CAPITULO V DISCUSION

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

El índice de aportación registrado en el año 2016 durante el período de estudio se muestra en la siguiente figura.

Figura 7

Comportamiento del Índice de aportación en el año 2016



5.2. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La revisión de la literatura es muy limitada ya que este tema no ha sido debidamente investigado después de los miles de sitios web que informan de una reforma del sistema de pensiones en los diversos países de América, América Latina, pero hasta ahora la cuestión de garantizar el derecho a una jubilación con óptima no se aborda la calidad de vida, por lo que para superar esta limitación se ha registrado mi experiencia que tengo como abogado en tres años como



administradora de fondos de pensiones, complementada con la bibliografía virtual que he encontrado en la varios sitios web.

5.3. COMPARACIÓN CRÍTICA CON LA LITERATURA EXISTENTE.

No se registraron antecedentes que contengan las dos variables de estudio, por lo que esta investigación es precursora de una futura línea de investigación que podría ser mejorar la calidad de vida a través de beneficios sociales.



CONCLUSIONES

1. La pensión es una prestación en dinero que se otorga al trabajador asegurado en alguno de los regímenes existentes (públicos o privados) en caso de contingencias como vejez o invalidez. También se reconoce a favor de determinados familiares si, en el momento del fallecimiento del causante (asegurado fallecido o pensionista), los herederos cumplían todos los requisitos legales.
2. Actualmente, tanto el sistema público (Sistema Nacional de Pensiones SNP) como el sistema privado (Sistema Privado de Pensiones SPP) presentan serios problemas en la recaudación de aportaciones (porcentaje del salario mensual del trabajador que debe pagarse a la empresa que cada régimen recauda o administrado) ya que los patrones, que se constituyen como administradores de la retención de estos aportes, no siempre los pagan, lo que puede generar futuros pasivos contingentes para los representantes legales de las empresas.
3. El impago de las aportaciones previsionales que tiene que pagar el empleador en relación con cada uno de sus trabajadores se convierte en un problema que a la larga conllevará a un perjuicio para los afectados (empleados) en vista de que el trabajador reciba en el futuro una pensión menor, obligándose el perjudicado a contratar los servicios de un abogado que pueda emprender acciones legales de carácter civil, penal y de naturaleza laboral que no solo causa un daño económico sino también un daño inmaterial, lo que simplemente trae como consecuencia que los contribuyentes se encuentren en un escenario incierto afectando la psicología y la percepción de una persona, quien por cierto tiene una edad que superaría los 65 años de edad, afectando consecuentemente su salud mental y física.
4. El gobierno peruano no le da la importancia a este tipo de situaciones, puesto que existen casos de personas de avanzada edad que han tenido que conformarse con



una pensión de jubilación mensual ínfima a lo esperado y necesario para tener una calidad de vida optima que permita por lo menos brindar a los aportantes una mejor vejez y descanso después de haber dado su vida a sus empleadores cuando se encontraba en actividad laboral descuidando ello el sistema de gobierno, puesto que los más afectados son las personas de bajos recursos económicos o que en muchos casos solo han podido percibir remuneraciones mensuales mínimas que directamente influyen al momento de jubilarse o concluir con su actividad laboral.

5. El grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que debe realizar el empleador en la ciudad del Cusco en el año 2016 reflejado por el índice de aportación es del orden del 42,88%
6. El grado de influencia del grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que debe realizar el empleador en la calidad de vida de los trabajadores de la ciudad del Cusco en el año 2016 ha sido mínima.



RECOMENDACIONES

1. Los aportantes de las AFP deben conocer en detalle el resultado de cualquier deducción mensual de su empleador, para asegurarse de que se le pague a su AFP, a fin de que esta le otorgue una adecuada calidad de vida al momento de jubilarse, esta deberá hacerse por medios electrónicos y/o físicos que aseguren su transparencia y fácil acceso, ya que el Estado Peruano tiene la obligación de reglamentar esta medida.
2. El Estado Peruano debe fortalecer e implementar medidas más drásticas para aquellos empleadores que efectúan descuentos a sus trabajadores pero que, sin embargo, al final no proceden a realizar el depósito correspondiente a las AFPs a las cuales se encuentran afiliados sus trabajadores, lo cual se ve reflejado al momento de pedir la retribución por los aportes efectuados durante toda su vida laboral lo cual indefectiblemente afecta en la calidad de vida de los afectados.
3. Se recomienda a la Escuela de Posgrados de la UAC poner a disposición los resultados encontrados en este estudio para que la población en general conozca la situación actual del sistema privado de pensiones y su impacto en la calidad de vida de los jubilados.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Almansa, J. (1971). Del riesgo social a la protección de la necesidad. *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, 6.
- Alonso, M. (1985). *Instituciones de Seguridad Social, 10ª edición*. Madrid: Civitas Ediciones, S.L.
- Ángeles, K. (2002). Panorama de la Seguridad Social en el Perú. *Derecho y Sociedad*, 218-224.
- Aponte, V. (2015). Calidad de vida en la tercera edad. *Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 152-182.
- Benítez de Lugo, R. (1955). *Tratado de seguros*. Madrid: Instituto Editorial Reus.
- Beveridge, W. (1944). *Full Employment in a Free Society*. London: London: George Allen & Unwin.
- Burckhardt, J., & Oeri, J. (1871). *Weltgeschichtliche Betrachtungen*.
- Bustamante, R., & Peña, J. (2018). *Efectos sociales y financieros del incumplimiento del pago de las obligaciones previsionales del trabajador de la municipalidad provincial de Tumbes en el periodo 2000-2010*. Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Congreso de la Republica. (1997). Ley N°26790. *Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Perú.
- Durand, P. (1955). Introducción a los seguros Sociales. *Iberoamericana de Seguridad Social*, 2.
- Fuentes, E., J, B., B, G., & A, G. (1982). Estrategia para un tratamiento de los problemas de la Seguridad Social española. *Papeles de Economía española*, 20 - 92.
- García, F. (2014). *Calidad de vida de adultos mayores*. México: Universidad Autónoma del estado de México.
- Gutiérrez, A., Orozco, J., Roza, W., & Martínez, Y. (2017). *Calidad de vida en el adulto mayor institucionalizado en los municipios de Tenjo y Cajicá primer trimestre 2017*. Bogotá: Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales.



- Huamán, R. (2019). *Calidad de vida de los adultos mayores beneficiarios y no beneficiario del programa pensión 65 del centro poblado de Kcauri, Cusco 2019*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- López, S. (2016). *Formulación de una política previsional estratégica en Río Negro. La seguridad social del sector público*. Argentina: Universidad Nacional del Sur.
- Mazacón, B. (2017). *Calidad de vida del adulto mayor en una comunidad del cantón Ventanas – Los Ríos intervenida con el modelo de atención integral de salud*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Minga, K. (2018). *La prescripción de la acción de cobro de aportes previsionales a las AFP*. Perú: Universidad Andina del Cusco.
- Montes, E. (2013). *Aportes y fondos previsionales en la gestión del Sistema de Pensiones-SPSS, en el Perú*. Perú: Universidad Nacionales Mayor de San Marcos.
- Montoro, C. (1999). Costo de la reforma del Sistema Nacional de Pensiones: Una adaptación del modelo de generaciones traslapadas. *Estudios económicos*, 2-22.
- Muñoz, F., & Gutarra, N. (2016). Contribución social de carácter previsional vinculada a la salud, como parte de la tributación laboral en el Perú. *Revista Lex*, 322-330.
- Pablo, J. (2016). *Calidad de vida del adulto mayor de la casa "Polifuncional Palmas Reales" Los Olivos Lima 2016*. Lima: Universidad San Martin de Porres.
- Peña, E., Bernal, L., Reyna, L., Pérez, R., Onofre, D., Cruz, I., & Silvestre, D. (2019). Calidad de vida en adultos mayores de Guerrero, México. *Universidad y Salud*, 113-118.
- Pieschacón, C. (1964). Función social y economía del seguro. *Revista Española de Seguros*, 177.
- Quesada, F. (1989). *Planes y fondos de pensiones: Estudio Contable y Financiero*. Madrid: Ministerio de Hacienda.
- Quesada, F. (1990). Contingencias e indemnizaciones como gasto: especial referencia a los despidos. *Técnica Contable*, 603-608.
- Quesada, F., & Rojas, J. (2009). Antecedentes históricos de la previsión social. *Pecunia*, 307-323.
- Ritter, A. (1982). La situación hace 100 años; el nacimiento de los Seguros Sociales en Alemania e Inglaterra. *Revista de seguridad*, 435 - 452.
- Rodríguez, G. (1988). *Seguridad social*. Murcia: Diego Martín.



Toyama, J., & Ángeles, K. (2004). Seguridad social peruana: Sistemas y perspectivas.
Themis, 199-203.

Uría, R. (1982). *Derecho Mercantil 12ª edición*. Madrid: El autor.



ANEXO I

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿En qué medida el grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que debe realizar el empleador ha influido en la calidad de vida de los pensionistas de la ciudad del Cusco en el año 2016?	Determinar el grado de influencia del grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que debe realizar el empleador en la calidad de vida de los pensionistas de la ciudad del Cusco en el año 2016.	El grado de cumplimiento del Pago de Aportes Previsionales que debe realizar el empleador influye significativamente en la calidad de vida de los pensionistas de la ciudad del Cusco en el año 2016.	Aportes Previsionales.
¿Cuál es el grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que debe realizar el empleador en favor de los pensionistas en la ciudad del Cusco en el año 2016?	Describir el grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que debe realizar el empleador en favor de los pensionistas en la ciudad del Cusco en el año 2016	El grado de cumplimiento del pago de los aportes previsionales que debe realizar el empleador en favor de los pensionistas en la ciudad del Cusco en el año 2016 se puede valorar como regular	Aportes Previsionales
¿Cómo es la calidad de vida de los pensionistas de la ciudad del Cusco en el año 2016?	Describir la calidad de vida de los pensionistas de la ciudad del Cusco en el año 2016.	La calidad de vida de los pensionistas de la ciudad del Cusco en el año 2016 se puede valorar como regular.	Calidad de vida