



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Prospecto e impacto de la aplicación Ley de AFP para
trabajadores públicos de la Municipalidad de Independencia
durante los años 2014-2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Oscar Alcides Robles Morales

ASESOR:

M.Sc. Abner Chávez Leandro

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración de talento humano

PERÚ – 2017

Páginas del Jurado

Dr. Hugo Agüero Alva

Presidente

Mgr. Miluska Vega Guevara

Secretario

Dr. Abner Chávez Leandro

Vocal

Dedicatoria

Con mucha gratitud a mis padres y hermana por su valeroso apoyo incondicional para alcanzar mi superación como profesional

Agradecimiento

Invoco mi agradecimiento a todos los asesores, docentes institución que han colaborado en mi investigación de tesis y su plasmación, asimismo agradezco infinitamente a mis familiares por el apoyo moral y económico en mi formación profesional con el fin de transmitir mis conocimientos a la sociedad

Declaración Jurada

Yo, Oscar Alcides Robles Morales, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo identificado con DNI N° 06192414, con domicilio real en el Jirón Chala N° 110 Urbanización San Felipe con la tesis titulada Prospecto e Impacto de la aplicación de la ley de AFPs de los trabajadores públicos en la Municipalidad de Independencia año 2014 -2015

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es del autor suscribiente
2. Ha respetado las normas internacionales de las citas y referencias para las fuentes consultadas, es decir la tesis no ha sido plagiado en forma total y menos parcial.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, vale decir no se ha publicado y menos presentado anteriormente para obtener algún grado académico
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados por tanto los resultados que se presente sirve como aporte en la investigación

De identificarse fraude (datos falsos), plagios información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia que ya ha sido publicado piratería uso ilegal de información ajena o falsificación, representar falsamente las ideas de otros asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo

Lima Norte, 26 de noviembre del año 2016

.....

Oscar Alcides Robles Morales

DNI N° 06192414

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Que, en aplicación a las normas del Reglamento de elaboración sustentación de Tesis de la Facultad de Maestría en Gestión Pública sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la Tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: Prospecto e Impacto de la aplicación de la ley de AFPs para trabajadores públicos en Municipalidad de Independencia año 2014 -2015 se describe los hallazgos de la investigación y el objetivo es determinar la aplicación de la ley AFPs a los afiliados trabajadores públicos de la municipalidad con ventajas y desventajas realizando una comparación analítica interpretativa descriptiva y cuantitativa con los trabajadores públicos afiliados al SNP ONP de Independencia y un cálculo prospectivo de la jubilación régimen pensionario de los trabajadores públicos afiliados al SPP AFPs nombrados y contratados bajo el régimen 276 y DL 728, el impacto de sus pensiones de jubilación en la modalidad de retiro actual de acuerdo a su CIC de los trabajadores nombrados y contratados, el retiro programado a los 65 años de edad y una investigación crítica al sistema CAS afiliados al SPP, se realiza un hallazgo que no se registran trabajadores públicos afiliados facultativamente al SPP AFPs en la municipalidad. El estudio tiene siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones, antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, se fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la cuarta sección presenta los resultados, en la quinta sección presenta la discusión del tema, la sexta sección se exponer resultados, en la sétima sección se adjunta referencias bibliográficas y anexos, señores del jurado espero su aprobación unánime .

Índice

Páginas del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
I. Planteamiento del Problema	
1.1 Realidad problemática	17
1.2 Formulación del Problema	20
1.3. Justificación relevancia y contribución	21
1.4 Objetivos:	24
II. Marco Referencial	
2.1 Antecedentes:	27
2.2 Marco Teórico	31
2.3 Perspectiva teórica	41
2.4 La Nivelación de Pensiones	51
2.5. Regímenes de afiliación del trabajador público en el Perú	72
2.6. Derechos pensionarios de los trabajadores públicos	73
2.7 Marco conceptual	77
III. Hipótesis y Variables	
3.1 Hipótesis	80
3.2. Identificación de Variables	81
3.3 Descripción de variables	81
3.4 Definición conceptual:	82
3.5 Definición operacional	83
IV. Marco metodológico	

4.1 Método de investigación	87
4.2 Tipo de investigación	87
4.3. Población, Muestra y Muestreo	88
4.4 El Diseño de Investigación:	89
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	89
4.6. Validación y Confiabilidad de Instrumentos	90
4.7. Procedimiento de recolección de datos	90
4.8. Método de Análisis de datos	90
V. Resultados	
5.1. Resultados descriptivos	93
5.2. Resultados inferenciales	98
VI. Discusión	110
VII. Conclusiones	117
VIII. Recomendaciones	122
Referencias bibliográficas	125
Anexos	
Anexo A. Bases de datos	129
Anexo B. Solicitud de Información de datos dirigido MDI	131
Anexo C. Matriz de consistencia	132

Índice de tablas

Tabla 1.	Rendimientos por fondos de 1 al 3	44
Tabla 2.	Clasificación de fondo	56
Tabla 3.	Cuadro comparativo del trabajador público en los dos Regímenes del Sistema de afiliación de pensiones de jubilación.	72
Tabla 4.	Operacionalización de variables	85
Tabla 5.	Distribución de frecuencia de las edades de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	93
Tabla 6.	Distribución de frecuencia de las edades de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	94
Tabla 7.	Distribución de frecuencia de las remuneraciones de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	95
Tabla 8.	Distribución de frecuencia de las remuneraciones de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	97
Tabla 9.	Prueba del análisis de variancia de la regresión lineal de las pensiones de acuerdo al fondo actual de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	101
Tabla 10.	Prueba de coeficientes de regresión lineal de las pensiones de acuerdo a los fondos actual de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	101
Tabla 11.	Prueba del análisis de variancia de la regresión lineal de las pensiones de acuerdo al fondo actual de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	102

Tabla 12. Prueba del análisis de variancia de la regresión lineal de pensión del retiro de acuerdo al fondo actual de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	103
Tabla 13. Coeficiente de contingencia de las pensiones a los 65 años de acuerdo a los fondos acumulados de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	104
Tabla 14. Prueba del análisis de variancia de la regresión lineal del retiro programado de acuerdo al fondo acumulado de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	105
Tabla 15. Prueba del análisis de coeficientes de regresión lineal del retiro programado acuerdo a los fondos acumulados de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015	106
Tabla 16. Coeficiente de contingencia de las pensiones a los 65 años de acuerdo a los fondos acumulados de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	107
Tabla 17. Prueba del análisis de variancia de la regresión lineal del retiro programado de acuerdo al fondo acumulado de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015	107
Tabla 18. Prueba del análisis de coeficientes de regresión lineal del retiro programado acuerdo a los fondos acumulados de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	108

Índice de figuras

Figura 1. Tendencia de rentabilidad en función al tiempo.	44
Figura 2 . Edades agrupados en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015	93
Figura 3. Grupos por edades de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015	95
Figura 4. Niveles de remuneraciones de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015	96
Figura 5. Niveles de remuneraciones de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015	97
Figura 6. Niveles del impacto de la pensión mensual de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	98
Figura 7. Proyección de la pensión mensual de los trabajadores contratados y nombrados según monto remunerativo en la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.	100

Resumen

La investigación titulada Prospecto e Impacto de Aplicación de la Ley de AFP para Trabajadores Públicos de la Municipalidad de Independencia en los años 2014–2015 se desarrolló a fin de alcanzar el objetivo de determinar la relación de aplicación de Ley AFP con el Prospecto de la pensión del trabajador público y su impacto sobre el régimen pensionario para trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de Independencia donde existe una predominante masa laboral que no están debidamente asegurados o suscritos a un régimen pensionario adecuado.

Es un estudio descriptivo, analítico comparativo interpretativo y de diseño no experimental transversal correlacional, se trabajó con una población predeterminada de trabajadores públicos de la Municipalidad de Independencia, con un total de 144 trabajadores en actividad afiliados al sistema privado de pensiones AFPs, de las cuales se extrajo como muestreo predeterminado específico de 84 trabajadores públicos entre 48 nombrados y 36 contratados determinándose que no hay diferencia significativa sobre los montos de fondos acumulados al momento que desean retirarse por lo que los fondos acumulados al momento del retiro tienen un impacto en la pensión de jubilación, que dependen del fondo acumulado al momento del retiro de los trabajadores de la MDI.

Palabras Clave: AFP, Fondos, Pensión de Jubilación, Trabajadores públicos.

Abstract

The research entitled Prospect and Impact of Law Enforcement AFP for Public Workers of the City of Independence in the years 2014-2015 was developed in order to achieve the objective of determining the ratio of implementing the Prospectus Law AFP pension public workers and their impact on the pension system for public employees of the District Municipality of Independence where a predominant labor force that are not properly secured or subscribe to an adequate pension system. It is a descriptive, analytical comparative interpretive and correlational cross non-experimental design study, we worked with a predetermined population of public workers of the Municipality of Independence, with 144 workers affiliated to the private pension system AFP which was extracted as a specific predetermined sampling of 84 public workers between 48 appointed and 36 hired determined that there is no significant difference on the amount of funds accumulated when they want to retire so the funds accumulated at retirement have an impact on retirement pension, depending on the accumulated fund at retirement of workers MDI.

Keywords: AFP, Funds, Retirement Pension, Public Workers.

Introducción

La investigación titulada Prospecto e impacto de aplicación de la Ley de AFP, para trabajadores públicos de la Municipalidad de Independencia en los años 2014-2015, se desarrolló considerando que en la actualidad es uno de los problemas críticos sobre la pensión del trabajador público peruano, por presentar un inadecuado régimen pensionario de una gran mayoría de trabajadores públicos, a causa de la desconfianza que tienen sobre la Administración de Pensiones por parte de las AFPs; pero conforme a las últimas políticas y medidas en las aportación, comisiones, frecuencia de pago, etc ; no ha venido siendo apreciado satisfactoriamente por los trabajadores de entidades públicas que siguen prefiriendo en aportar a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) antes que en las AFPs, a causa de las desventajas y el excesivo pago de comisiones que deban realizar ante una AFP considerando las últimas modificaciones en gestión y administración pensionaria del sector privado.

En el estudio se analiza la situación de los trabajadores públicos de diferentes formas de régimen laboral, bajo el régimen privado laboral y el régimen CAS pero de manera comparativa al igual que los independientes trabajadores, sobre la forma de aportación pensionaria que realizan y que tienen complicaciones en afiliarse a una AFP, por altas comisiones cobradas por lo que varias AFPs se han venido reduciendo en determinada formas, sus comisiones, resultan poco atractivas para el ingente grupo de trabajadores públicos que no tienen una estable situación pensionaria, la situación negativa se manifiesta en las entidades públicas del Estado y en la Municipalidad Distrital de Independencia, lo que se ha venido constituyendo en asunto de reclamos y protestas que realizan los sectores de trabajadores público

Así que exigen mejores beneficios y facilidades en cuanto al acceso y aportación a realizar en el sistema privado de pensiones; dadas las limitaciones y problemas que se presentan en la gestión del sistema pensionario estatal (ONP)

Al momento de exigir el cobro de pensiones que corresponda, pero si acuden a las AFPs, estas presentan condiciones y requisitos que desaniman en afiliarse dadas las altas comisiones por cobrarse.

Al respecto, cabe señalar un informe realizado por Estudio IPSOS, (2013) que sostiene la presente situación: “Una parte significativa de la población de Trabajadores Públicos, si estuviera obligada a optar por un sistema pensionario, el 45% preferiría ahorrar en la Oficina de Normalización Previsional (ONP) antes que, en las AFP, mientras que el 37% señaló que elegiría a las AFP” (p. 2).

La problemática, se manifiesta en los regímenes laborales que desempeñan cada grupo de trabajadores públicos al afiliarse a una AFP presenta problemas y cuestionamientos, su situación es mucho más crítica bajo el Régimen CAS y para trabajadores independientes resultan un impacto negativo; el sistema CAS, están bajo un proceso progresivo de eliminación de dicho régimen por la Ley N° 29849 (06/04/2014), “Ley que plantea una eliminación progresiva de este régimen especial del DL N°1057 por otorgar derechos laborales restringidos.

Que, se obligó a los trabajadores independientes en edad de trabajar afiliarse a un SPP menores de 40 años de edad por Ley N° 29903, al originar esta norma una incertidumbre jurídica tuvo que ser derogada por Ley N° 30237, siendo devuelto los aportes por los trabajadores independientes que se afiliaron para su pensión de jubilación recién incorporado al solicitar la devolución de los aportes, que no tendría derecho a la cobertura del seguro en caso de siniestro.

I. Planteamiento del Problema

1.1 Realidad problemática

Los Beneficios Pensionarios en el Perú nacen desde la concepción de que los trabajadores durante sus años de actividad laboral realizan aportaciones a diferentes sistemas pensionarios con la finalidad de que en un futuro puedan gozar de beneficios que le permitan tener una vida digna y actualmente en el Perú existen dos tipos de sistema de jubilación:

1.1.1 El Sistema de reparto

El Sistema de Reparto, normados en los años 1973 y 1974 por los Decretos Leyes N° 19990 y 20530, es un sistema de reparto en que las cotizaciones que realizan los trabajadores activos se utilizan para pagar las pensiones de quienes están jubilados en el momento y cuando estos trabajadores en actividad se jubilen, sus pensiones serán pagadas con las cotizaciones de quienes están trabajando en ese momento, formándose de esa manera la cadena contributiva – pagador. (Boletín de Transparencia Fiscal MEF, 2001)

Que, Decreto Ley N° 19990 este Régimen beneficia a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a los trabajadores obreros funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen de la actividad pública que no se encuentran incorporados al Decreto Ley N° 20530, consiste en otorgar prestaciones fijas y percibir contribuciones no definidas en valor suficiente para que la contribución colectiva de los trabajadores financie las pensiones de los jubilados.

Este sistema de reparto beneficia a los funcionarios y servidores públicos de entidades e instituciones del Estado que cumplen requisitos pre-establecidos, en aportar a un fondo de pensiones a fin de que, cuando llegue a la edad de retiro programado, el jubilado perciba una pensión similar a la remuneración de un trabajador activo denominada cédula viva.

Los principales inconvenientes de un sistema de reparto son:

El continuo envejecimiento de la sociedad y aumento de la esperanza de vida, como causas de incremento en los costos de pensiones, el cual es soportado por los trabajadores activos.

Las prestaciones no reflejan las contribuciones.

Las políticas gubernamentales que elevan las prestaciones por encima de las cotizaciones, con el correspondiente efecto fiscal.

La preferencia de la ciudadanía por la gestión privada en lugar de la Pública.

1.1.2 El Sistema privado de pensiones AFP

Es un Sistema de Capitalización Individual, incorporado por el Sistema Privado de Pensiones en el Perú creado por Decreto Ley N°25897 y administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones, que consiste en acumular un activo sobre el cual se pagarán las prestaciones al final de la vida laboral del trabajador, quiere decir recibirán una pensión que se pagaría con las cotizaciones que realizaron y los intereses que han generado.

De esta forma cada persona recibe una pensión de jubilación tomando como base el ahorro realizado, según la cita de “Competencia en el Mercado de AFP” de Tarzijan (2007) P.U.C.Chile.

En la actualidad los sistemas Previsionales en el Perú a cargo del Estado se encuentran en crisis porque el Decreto Ley N° 19990, es un sistema que intenta favorecer a las capas más pobres, sin obtener el éxito deseado por encontrarse limitado económicamente. Existen problemas operativos que dejan constancia de un deteriorado servicio al afiliado porque faltaba la base de datos de aportaciones efectuadas antes de agosto de 1999 y existen planillas no ubicadas por quiebre y cierre de empresas, mientras que el Decreto Ley N° 20530 es un sistema que tiene pocos aciertos, fomenta la corrupción, ampliación y deformación a grupos laborales distintos a los originales, no se aplican tope a todos los grupos, alta vulnerabilidad a reclamos judiciales y problemas operativos como expedientes incompletos o perdidos, falta de consistencia en base de datos de planillas. “El actual sistema pensionario del Perú está quebrado, esta situación se ha hecho

evidente, por lo que desde 1997 los sistemas de reparto han sido subsidiados en alrededor del 84%” según el Informe Especial MEF (2001).

El objetivo de la investigación es determinar cada uno de los factores que han llevado a que el sistema previsional peruano se encuentre en crisis y buscar mecanismos para mejorar planteando una reforma del sistema, iniciando con la formación de Reservas Actuariales y el traslado de los pensionistas del sistema público al privado. La Administración de Pensiones en Latinoamérica, presenta problemas como la excesiva gestión burocrática en el sistema de fondos pensionarios, la insuficiente cobertura de la reforma previsional para trabajadores del sector público, la inadecuada gestión y lealtad en la administración de los fondos y cajas de empleados y sus programas por el Estado y particulares, que han venido afectando y tornando deficitario el sistema de administración pensionaria; desnaturalizándose la finalidad de dicho sistema en cuanto a administrar y gestionar los fondos de pensiones, “los Beneficios Pensionarios en el Perú nacen desde la concepción de que los trabajadores durante sus años de actividad laboral realizan aportaciones a diferentes sistemas pensionarios con la finalidad de gozar de beneficios que le permitan tener una vida digna” (Alfaro, 2004).

En el Perú ha venido atravesando su sistema de pensiones por una crisis permanente que ha afectado la calidad de servicios tanto de la administración del Sistema Nacional de Pensiones– Oficina Nacional Previsional (SNP, ONP) y asimismo por parte del Sistema Privado de Pensiones (SPP AFP), que a criterio de Villanueva, tales sistemas han venido teniendo como problemas al respecto, los siguientes:

Falsificación y adulteración de documentos con carácter sustentatorio para obtener una pensión. Generalmente se da en el aumento de años, falsos títulos profesionales, diplomas, certificados de trabajo y estudio, partida de matrimonio, certificado médico de invalidez, etc.

Descuido, olvido en el pago de los aportes tanto del empleador como del trabajador, en todas las entidades estatales.

La mala distribución de los Gobiernos en cuanto al dinero pensionario en programas de salud, educación, vivienda agricultura, deudas.

Falta de información en cuanto a los cálculos pensionarios y deficiencia y falta de capacitación en el personal estatal.

Los altos costos administrativos y la excesiva documentación.

La inadecuada gestión y lealtad en la administración de los fondos de Cajas de empleados y sus programas por el estado y particulares.

El aumento de la esperanza de vida y el bajo rendimiento económico de la Sociedad Latinoamericana. (Villanueva, 2008 p.7).

La realidad problemática de los trabajadores públicos se da al aplicar el Decreto Ley N° 25897 promulgado el día 27/11/92 y sus modificatorias para afiliados al SPP-AFP y al amparo del Régimen del DL 20530 promulgada el 26 de febrero de 1974, DL 19990 teniendo como beneficiarios a todo servidor público a cargo del Estado; siendo que el problema sucede cuando los trabajadores se jubilan por edad legal sus aportes acumulados para su jubilación en ambos regímenes resulta tan irrisorios, no están satisfechos cuando llega la edad de jubilación de retiro legal o anticipada; lo que sucede con frecuencia en los 18 Ministerios del Perú, de organismos autónomos como Gobiernos Regionales y Locales; en que los trabajadores públicos se preguntan del porqué no percibo una pensión de jubilación decorosa o cuánto tendrán de pensión de jubilación al momento de su retiro legal por el SPP-AFP o por el SNP-ONP siendo urgente realizar una reforma del SPP que permita mejorar la rentabilidad y el buen servicio para los trabajadores públicos jubilados, a fin de que puedan llegar a cobrar sus pensiones en forma digna y decorosa, cuando llega el momento del retiro programado o legal y la anticipada

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye el Impacto de la aplicación de la ley de AFP, en los trabajadores públicos de la Municipalidad de Independencia?

1.2.2 Problema específico

Problema específico 1

¿Cómo influirá la gestión de los aportes del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP, sobre las Pensiones de Jubilación de los trabajadores públicos nombrados de la Municipalidad de Independencia?

Problema específico 2:

¿Cómo influirá la Proyección de Pensiones del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP, sobre las Pensiones de Jubilación de los trabajadores contratados de la Municipalidad de Independencia?

Problema específico 3:

¿Cómo influirá el impacto de Retiro actual en la gestión de Aportes de los trabajadores públicos nombrados del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP, sobre las Pensiones de Jubilación de los trabajadores públicos de la Municipalidad de Independencia?

Problema específico 4:

¿Cómo influirá la proyección de pensiones a los 65 años de edad del Sistema Privado de administración de Fondos de SPP, sobre las pensiones del retiro programado de Jubilación de los trabajadores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital de Independencia?

1.3. Justificación relevancia y contribución

1.3.1 Justificación teórica

Se justifica el problema de la Afiliación de los trabajadores públicos en todas las instituciones públicas, en especial en la Municipalidad de Independencia, en cuanto que las pensiones de jubilación serán cuando el trabajador público, se retira de manera obligatoria o voluntaria y su pensión de jubilación será estandarizada con un tope máximo de S/856 Nuevos Soles en la ONP y la pensión mínima será de S/ 415.00 al afiliarse bajo régimen de SNP, que el trabajador

público afiliado al Sistema privado de pensiones AFP su pensión es no estandarizada conserva su propiedad de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC), este afiliado puede adicionalmente realizar más aportes para incrementar su CIC , en este sistema no hay un tope máximo de pensión de jubilación opera en función de los aportes acumulados, para determinar el monto de la jubilación por AFPs, se considera el ahorro previsional acumulado en tu Cuenta Individual de Capitalización, y se distribuye de acuerdo a tu expectativa de vida y la de tu grupo familiar, la pensión de jubilación mínima se registra en el SPP en S/ 5810.00 anuales en 12 Pagos mensuales de S/ 484.17.00.

1.3.2 Justificación práctica

Que, resulta de aplicación práctica de la Ley AFP N° 25897 a los afiliados trabajadores públicos nombrados y contratados de los gobiernos locales, que al momento de su jubilación percibirán una pensión satisfactoria, por contar con su fondo de capitalización individual CIC que genera incrementos a razón de sus aportes durante su vida laboral, que salen favorecidos las personas que tienen alta capacidad de remuneración mensual y es factible para las personas que inician su actividad laboral en edad temprana que oscila de 21 años a 35 años afiliado al SPP, mientras que en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) administrado por la ONP la pensión de jubilación del trabajador público es estandarizada por contar con una pensión mínima y máxima.

Esta investigación se justifica también su enfoque práctico, que se deben afiliar los trabajadores públicos SPP AFP, de manera facultativa siempre y cuando los afiliados sean reconocidos sus derechos pensionarios como medio alternativo de pensiones o en su defecto puedan realizar su afiliación al SNP administrado por la ONP para que ambos sistemas existentes fortalezcan el sistema previsional peruano en el país a libre elección del trabajador público en los municipios y entes estatales que resulten favorecidos, de esta manera se contribuirá al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social peruano en el área de pensiones conformado SPP y es administrado por AFP de pensiones, que otorga a cada afiliado obligatoriamente, las prestaciones de jubilación invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

1.3.3 Metodológica

Que, en la presente investigación de esta tesis, “Prospecto e impacto de la aplicación de la Ley N° 25897 de las AFPs y sus modificatorias recientes Ley N° 29903 (Ley de Reforma del SPP), todos los trabajadores públicos nombrados y contratados afiliados al SPP en los gobiernos locales regionales y ministerios del Estado deben ser reestructurados con relevancia, se debe reestructurar la política de previsión social sobre el régimen pensionario para afiliarse a los dos sistema de pensiones al SPP - AFPs y el Sistema nacional de pensiones ONP por lo que ,todo trabajador es libre de elección, el Estado garantiza y cautela sus aportes su rentabilidad atreves de la Superintendencia Nacional de Bancas y Seguros AFP para tener una jubilación legal decorosa, cuando llega el retiro programado actual de acuerdo a su CIC y el retiro programado legal en uno de los dos sistemas pensionarios y no hacer mal uso de estos aportes, por las empresas aseguradoras y AFPs como agentes de administración de pensiones .

El método aplicado a esta tesis, es analítico comparativo cualitativo interpretativo de proyección de pensiones y cuantitativo sobre los aportes de los trabajadores públicos nombrados y contratados al momento de su retiro actual y programado a los 65 años de edad, por lo que se utilizó un simulador del programa Excel y el programa Estadístico SSP 22,” estadística descriptiva”, tomando como punto de partida la remuneración del trabajador al contabilizar los años de aportes empezando como mínimo 20 años de aporte más la rentabilidad el promedio de edad para tener acceso a una pensión de jubilación anticipada y programada ,más la cuenta individual de capitalización CIC de cada trabajador mediante los aportes obligatorios y voluntarios del afiliado.

En el sistema privado de pensiones implantado en el Perú AFPs, el trabajador público y privado aportante para determinar su pensión de jubilación en las tres modalidades de jubilación debe tener estos datos: sueldo actual, sueldo promedio de los últimos 10 años, fondo acumulado y la Rentabilidad, La tasa que se obtenga influye directamente en el saldo de su CIC.

Desde mi punto de vista, las reglas deben ser claras al momento de afilar a un trabajador público en las administradoras de fondos de pensiones el SPP AFPs

y cuando llega el momento de la jubilación del retiro programado o legal, el retiro actual y la anticipada, donde el estado debe participar como ente garantista, para que estén respaldados todas sus aportaciones del trabajador y asegurar cuando menos con una pensiones mínima al momento de su afiliación; con rentabilidades mínimas de los fondos de pensiones que deben ser garantizadas por la AFPs y otros beneficios previsionales, si comparamos el SPP peruano, o con otro SPP de Latinoamérica resulta reducido la garantía que se ofrece al trabajador peruano.

1.4 Objetivos:

1.4.1. Objetivo general:

Determinar la influencia del Impacto de aplicación de Ley de AFP en los trabajadores públicos nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Independencia

1.4.2. Objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Determinar la influencia de la gestión de los aportes del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP, sobre las Pensiones de Jubilación de los trabajadores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de proyección de pensiones de los aportes del Sistema privado de Administración de Fondos de pensiones SPP, sobre las Pensiones de Jubilación de los trabajadores contratados de la Municipalidad de Independencia.

Objetivo específico 3

Determinar el impacto de Retiro actual de la gestión de los aportes del sistema privado de administración de fondos de pensiones SPP de trabajadores públicos nombrados y contratados sobre las Pensiones de Jubilación actual de los trabajadores de la Municipalidad de Independencia.

Objetivo específico 4

Determinar la proyección de pensiones a los 65 años de Aportes del Retiro programado de los trabajadores nombrados y contratados afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP, sobre las pensiones de jubilación del retiro programado de trabajadores de la MDI.

II. Marco Referencial

2.1 Antecedentes:

2.1.1 Antecedentes nacionales

Alfaro (2010), en su tesis de grado de Maestría “El Sistema Previsional Peruano y la necesidad de plantear una nueva reforma” de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú –PUCP, en que su trabajo de investigación tiene como principal objetivo el dar respuesta, a las siguientes preguntas: ¿Por qué el Sistema Nacional de Pensiones en el Perú se encuentra en crisis? ¿Es necesario realizar una reforma del Sistema Previsional Peruano?, sobre la base de esas preguntas desarrolla la problemática que afronta la Oficina de Normalización Previsional ONP y el Estado Peruano en el otorgamiento de los beneficios pensionarios, concluyendo con una propuesta integral de solución al sistema previsional peruano.

Para desarrollar el trabajo de investigación referido, se ha obtenido datos de Instituciones Públicas como la Oficina de Normalización Previsional – ONP, Ministerio de Economía y Finanzas - MEF Superintendencia de Banca y Seguros – SBS, Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, Defensoría del Pueblo; de Instituciones Privadas como las Administradoras de Fondos de Pensiones – AFPs, Diario El Comercio, Diario Gestión. De informes preparados por el Banco Mundial y a través de las diferentes publicaciones efectuadas en páginas web especializadas en el tema. En el capítulo tercero, se explica el marco teórico del sistema previsional peruano realizándose un análisis de los sistemas existentes: Sistema de Reparto (Sistema Público) con una revisión de lo normado en la Constitución Política del Perú y en el Decreto Ley N° 19990 Sistema Nacional de Pensiones y el Decreto Ley N° 20530 y Sistema de Capitalización Individual (Sistema Privado) creado con Decreto Ley N° 25897. El autor ha empleado el método de investigación no experimental descriptivo, indicando como ha sido el diseño de la investigación y el medio de obtención de datos tales como bibliotecas, visitas a entidades gubernamentales y no gubernamentales, así como revisión de las diferentes páginas webs sobre sistema privado de pensiones como aporte y conclusión el autor de esta investigación, sobre el Sistema Previsional Peruano afirma que se encuentra en crisis, y al borde del colapso, entonces es necesario

realizar una segunda reforma al Sistema previsional, de tal manera que se logre beneficiar a los pensionistas trabajadores públicos al momento de su retiro programado y se alivie la enorme carga financiera que representa para el Estado Peruano.

Martino (2011), el autor presenta en su trabajo de investigación “Estrategias de Gestión y Control para optimizar la labor de la ONP”, para obtener el título de Licenciado en Administración en la Facultad de Administración de la UNMSM utiliza el método SixSigmas, que sirve para la mejora continua de procesos de afiliación de los trabajadores y que obtengan pensiones decorosas, es decir medir analizar mejorar y controlar la labor de los trabajadores de la ONP, mediante recolección de datos estadísticos y el autor concluye que los problemas de corrupción en la ONP son la expresión de una deficiente gestión y carencia de mecanismos de control debiendo eliminar errores del proceso, fortaleciendo la estrategia para obtener una buena calidad de servicio en la administración de pensiones.

Yamile (2013), en su Proyecto de tesis presenta el trabajo de “Deficiencias en la Gestión Pública de la Oficina de Normalización Previsional y el impacto del otorgamiento de pensiones indebidas durante los años 2013 y 2014”, para optar grado de Maestría en Gestión de Políticas Públicas de la Universidad San Martín de Porres; este autor utilizó en su trabajo de investigación el método diseño de investigación no experimental correlacionar y descriptivo cuantitativo cuando fundamenta que la gestión pública en la ONP representa una demanda de la ciudadanía, toda vez que los casos de corrupción que se denuncian causan gran impacto negativo a los trabajadores afiliados al sistema nacional de pensiones ONP. Se trata de una institución que tutela y protege los derechos sociales y progresivos de la seguridad social, por lo que resulta fundamental abordar el estudio de este tema atacando frontalmente a la corrupción.

Florián (2006), en la presente investigación del “El Sistema Previsional Peruano y la necesidad de plantear una Nueva Reforma”

La investigación tiene como principal objetivo en dar respuesta a las siguientes preguntas del problema planteado: ¿Por qué el Sistema Nacional de Pensiones en el Perú se encuentra en crisis? ¿Es necesario realizar una reforma del

Sistema Previsional Peruano? Sobre la base de esas preguntas, el autor desarrolló la problemática que afronta el sistema de pensiones por la Oficina de Normalización Previsional– ONP y el Estado Peruano en el otorgamiento de los beneficios pensionarios, concluyendo en que para buscar una respuesta integral al sistema previsional peruano.

Se deben obtener y analizar integral e interrelacionar los datos de Instituciones Públicas como de la Oficina de Normalización Previsional – ONP, Ministerio de Economía, INEI, SBS, de instituciones privadas como AFPs y hasta de la Defensoría del Pueblo, cuya información recopilada se enfocará en el desarrollo del marco teórico del Sistema Previsional Peruano y analizándolo de conformidad con su regulación en base a lo normado en la Constitución Política vigente, y en el Decreto Ley N° 20530 y en el Sistema de Capitalización Individual (Sistema Privado) creado con Decreto Ley N° 25897.

Webb (2014) diario Comercio” el analista economista experto en AFP sostiene que el “El sistema AFP en el Perú”; ha fracasado en su objetivo de asegurar la vejez del trabajador, a pesar de dos décadas de existencia y del apoyo del Estado a través de elevadas comisiones, sustenta apenas uno de cada siete trabajadores cotiza cada año, entre los afiliados que aportan irregularmente, y la mayoría nunca aporta, es evidente que la protección lograda es una pequeña fracción del objetivo buscado, y que la mayor parte de la población se encuentra desprotegida en consecuencia fue un error absorber aportes de los trabajadores públicos afiliados al sistema privado de fondos de pensiones AFPs, tomando como referencia el SPP AFPs en Chile o Suiza cuando sabemos el modelo de seguridad social es para países con alta formalidad, trabajadores formales en planilla y un Estado competente.

2.1.2 Antecedentes internacionales:

Markowitz (2013), dicho autor en su Teoría de “Mercado de Capitales y Gestión de Cartera presentada en el año 1952, sobre Mercado de Capitales y Gestión de Cartera, Selección de Portafolios”, sostiene que los inversores generalmente prefieren mantener portafolios de activos en vez que activos individuales, debido a que ellos no tienen en cuenta solamente los retornos de dichos activos sino también

el riesgo de los mismos, es decir, para la estructuración de combinaciones de activos con las mejores relaciones de riesgo-rendimiento.

Por diversificación se entiende invertir en más de un activo, con el fin de reducir el nivel de riesgo asociado con los factores específicos de una compañía, a los cuales se estaría expuesto en el caso de invertir en uno solo activo Revista Atlántica de Economía – Volumen 1 (2013).

Márquez (2001), en su estudio de la Tesis Título: “Impacto de la Reforma Previsional de 1981 en los Beneficios de los Afiliados”, pretende profundizar las investigaciones realizadas y analizadas el comportamiento del sistema previsional chileno como antecedente al cumplimiento de uno de sus objetivos básicos, como otorgar pensiones suficientes a sus afiliados por lo que concluye que el sistema puede ser eficiente si reúne algunas condiciones que son desarrolladas en la investigación ,se observa en el desarrollo de esta tesis que la reforma al sistema de pensiones está generando un impacto negativo en los beneficios que los afiliados al sistema están recibiendo y recibirán en el futuro.

Con la precarización, flexibilización del trabajo ha dificultado para que los trabajadores accedieran a relaciones laborales reglamentadas, originando una disminución de los cotizantes en los distintos Sistemas Previsionales en el Sistema de AFP, se encuentra actualmente cotizando solo alrededor del 42,7% de los afiliados, en el sector público en las entidades estatales y organismo autónomo como Indecopi Cofopri, Sunat etc.

Méndez (2004), en su investigación de “Beneficios y Aportes de la Administración Privada de Pensiones”, el aporte de este investigador es modelar la racionalidad del inversionista en el mercado de capitales.

El inversionista promedio desea que la rentabilidad de su portafolio sea alta, pero que además sea lo más seguro posible, aunque el Sistema Privado de Pensiones tiene como principal característica la de individualizar los aportes periódicos durante la etapa laboral de las personas fundamentalmente se trata de un tema social, dado que tiene como objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social.

Martínez. (2007), el especialista, en su trabajo de investigación Titulado “Rentabilidad en las entidades privadas de pensiones”, realiza una comparación de la Rentabilidad de los Fondos Previsionales con la Rentabilidad que obtienen las entidades privadas AFPs y se comprueba que no guardan márgenes equitativos.

Cortés (2007), las investigadoras en su trabajo Titulado “La Jubilación y la Mujer Chilena”, Universidad de Chile, sostienen que en los últimos 27 años en Chile ha experimentado dramáticos cambios en todos los ámbitos, la población ha envejecido, ha aumentado la tasa de participación laboral femenina, han aumentado los hogares con jefatura femenina y las familias mono parentales, principalmente por causa de las rupturas matrimoniales y del aumento del embarazo juvenil; el mercado laboral se ha desarrollado sobre la base de la informalidad etc.

En este sentido, si bien el actual sistema previsional chileno no se encuentra en una crisis alta desde el punto de vista económico, pero ha quedado obsoleto respecto de los cambios experimentados en nuestra sociedad, dejando de lado el objetivo principal de la seguridad social, dado que en la práctica el sistema privado chileno no ha logrado una pensión adecuada a sus afiliados a la gran mayoría de trabajadores a un siendo medianamente formales en las entidades privadas y públicas.

2.2 Marco teórico

El marco teórico o conceptual, tiene por objetivo de dar a una investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones, que permiten dilucidar el problema de estudio y sirve para integrar al problema dentro de un ámbito, donde este cobre un sentido veraz incorporando todo conocimiento previo relativo a lo investigado según afirma Horacio (2008).

2.2.1. Gestión del sistema privado de pensiones y su fundamento

El Sistema Pensionario en el Perú nace con “la Ley del 22 de Enero de 1850 concernientes a la cesantía y jubilación, el mismo que se amplía el 04 de noviembre de 1851 a la prestación de montepío, que en la actualidad se denomina pensión de sobrevivientes. Desde entonces, existió en el Perú la denominada Ley de Goces o

Ley de Cesantía, Jubilación y Montepío, elaborada por el Régimen de Gobierno de don Ramón Castilla.” y con el D.S. de 31 de agosto de 1934 para los obreros.

La Seguridad Social es un sistema de largo plazo que busca brindar protección a los trabajadores y sus familiares, cuando lleguen a la edad de jubilación o cuando ocurren siniestros de invalidez o muerte, sin poner en riesgo la economía de los países.

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) es un sistema de reparto administrado por el Estado donde no hay cuentas individuales sino un fondo común. El financiamiento es “sobre la marcha”, ya que los trabajadores activos financian a los trabajadores pasivos, siendo el Estado el encargado de cubrir los déficits que se fueran produciendo en un esquema en que tanto los beneficios como las contribuciones estén definidas, tal como afirma el investigador Romero (2004), en el tema titulado “La problemática pensionaria de las leyes 19990 y 20530 en el Perú “se sustenta en los siguientes aspectos críticos:

Sobre el sistema Pensionario peruano se estudia al amparo “de la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución de 1993”, consagra la teoría de los derechos adquiridos, restringiendo el ingreso de nuevas leyes que puedan sustituir, modificar

2.2.2. Contienda entre Derechos Adquiridos y Hechos Cumplidos

La primera busca defender y conservar los derechos ganados en el tiempo mientras la segunda “opta por defender la obligatoriedad de la norma reciente y la atribución que el Estado tiene de alterar los mandatos”. En cuanto al tema o eliminar situaciones preexistentes según el constitucionalista en su investigación “Aplicación de las normas Jurídicas en el Tiempo” Rubio (2007), el Código Civil en su artículo 3 del Título Preliminar consagra la teoría de los hechos cumplidos, es decir la aplicación inmediata de las leyes a efectos y situaciones jurídicas existentes.

Establecida la contienda teórica y los criterios aplicativos de cada una de ellas nos adherimos a la primera por tener un sustento constitucional, proteger al trabajador y sus aportes sociales. Tal como lo expresa el especialista Romero

(2004), “no se trata del dinero de la población, sino de los recursos de los propios servidores. De tal modo que no se trata tampoco de una recompensa del Estado.

Por el contrario, estamos frente a una obligación que el Estado debe asumir por haberse apropiado indebidamente de recursos que no le correspondía”.

Las decisiones políticas y sus consecuencias sociales

Las posiciones políticas son encontradas en cuanto a mantener regular, fusionar o desaparecer las leyes 19990 y 20530, los que desean mantenerlas argumentan la Teoría de los Derechos Adquiridos, el respeto a la seguridad jurídica, la defensa del trabajador y sus aportes sociales tal como afirma el jurista Romero (2004).

Los que desean regularlas; argumentan una adecuada política remunerativa que no perjudique la económica de la nación.

Los que desean fusionarla; argumentan la administración unitaria de los regímenes pensionarios a cargo del Estado.

Los que desean desaparecerla; argumentan la necesidad de disminuir el gasto público para invertirlo en necesidades urgentes.

Estas son las posiciones, discusiones y decisiones políticas encontradas, vienen originando una incertidumbre y malestar social en materia pensionaria

Iniciativa y decisión legislativa

El 13 de abril del año 2004 el Poder Ejecutivo envió un Proyecto de Ley que plantea la modificación de los artículos 11º, 103º y la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución de 1993 para reducir el monto de las pensiones del Decreto Ley 20530, abolir su nivelación con los sueldos de los servidores activos y cerrar el régimen pensionario.

Por Ley 28389 se modificaron el artículo 11º, 103 y la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política, estableciendo principalmente: comentado por el constitucionalista Bernales en su obra la constitución política del 1993 editado en (2011).

La administración unitaria de los regímenes pensionarios a cargo del Estado y el principio jurídico que prima la aplicación inmediata de las leyes, El cierre definitivo del régimen de pensiones del DL N° 20530.

Las nuevas reglas deberán ajustar el régimen del DL 20530 con el fin de hacerlo equitativo y financieramente viable; habiéndose eliminado la nivelación – efecto espejo de las pensiones con las remuneraciones. “La iniciativa y decisión política adoptada busca reestructurar el sistema nacional de pensiones, racionalizar el gasto público y limitar los derechos pensionarios, nos preguntamos ¿el compromiso gubernativo y legislativo de protección a los derechos humanos y constitucionales de seguridad social? Quebrantados en cada instancia jurisdiccional y administrativa

2.2.3. La seguridad social y su protección tridimensional

Que, el jurista Romero (2004) “Clasifico La seguridad social que cumple una función de triple protección”:

Protección frente a las desavenencias y contingencias ordinarias, extraordinarias y especiales que se presentan:

Ordinarias, en el aspecto formal de incumplimiento tardío, parcial o defectuoso de las obligaciones estatales.

Extraordinarias, se presenta en la situación financiera y económica del Estado para cumplir con sus obligaciones.

Especiales, en el aspecto interpretativo de las normas y las contradicciones legislativas y jurisdiccionales.

Elevar la calidad de vida de las personas (cesantes, jubilados y pensionistas).

Informar sobre los procedimientos administrativos para el cobro o reclamo de su pensión o jubilación, tal como clasifico el jurista Romero

La seguridad social sobre sus fondos y reservas fueron administrados sin observar las reglas de provisionalidad, sostenibilidad y legalidad.

Según la Constitución Política del Perú, en el Capítulo II de los Derechos Sociales y Económicos, en su Art.11 expresa el Libre acceso a las prestaciones de salud y pensiones, “El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y las pensiones, a través de entidades públicas privadas o las mixtas, comentado por el constitucionalista jurista García (2005, p.591).

Supervisa el eficaz funcionamiento.” Asimismo, en el Artículo 12 de la misma carta expresa que “Los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles. Los recursos se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley. “La defensa del Estado se fundamentó en el reajuste periódico y la previsión presupuestaria, olvidando que este dinero no le pertenece al estado sino a los pensionistas, jubilados y cesantes

2.2.4. Acerca del Sistema Privado de Pensiones

Que, en su investigación, titulado “La Problemática pensionaria en el Perú y su defensa de la persona” (Villanueva, 2009).

Describe que mediante la dación del Decreto Ley N.º 25897 sobre las AFP el 28 de noviembre de 1992 su objeto principal es contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones, estando conformada por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones AFP otorgando obligatoriamente a sus afiliados las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. Este sistema privado de pensiones funciona con cuentas individuales de capitalización, las cuales están integradas por:

Los aportes obligatorios y voluntarios de los afiliados.

Los aportes voluntarios que efectúen los empleadores a favor de afiliados

Los intereses compensatorios y su penalidad que establezca el reglamento

El producto de la transferencia efectuada por el primer titular o de la redención de los "Bonos de Reconocimiento".

Las ganancias de capital y demás rendimientos que generen los montos de las Cuentas Individuales de Capitalización.

Los bienes no dinerarios que sustituyan a los montos de las Cuentas

Individuales de Capitalización;

Los montos correspondientes a las prestaciones de invalidez y sobrevivencia en casos que se produzcan tales contingencias

El sistema busca generar un fondo pensionario individual y gozar al momento de su cese laboral.

El Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones tiene como objetivo, que los trabajadores públicos dependientes e independientes deben contribuir al desarrollo del sistema previsional fortalecer el sistema de previsión social, con las pensiones conformado por el SPP y administrado por AFPs de Pensiones que otorga a cada afiliado obligatoriamente, las prestaciones de jubilación invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, la Racionalidad del Inversionista en el mercado de capitales, afirma que el inversionista desea que la rentabilidad de su portafolio sea alta, pero que además sea lo más segura posible.

En sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) tiene como objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social, así mismo se establece al amparo del Art. 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece: "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad". Se tiene en sí que toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa.

Los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles.

Los recursos se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley vinculante con el Art.24º de la Constitución Política que sostiene que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y

su pensiones de acuerdo a la Constitución según el Artículo 10º de la misma reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social

Que está protegido frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida de los trabajadores públicos en concordancia con su familia, el bienestar material y espiritual.

Conforme a Ley del Sistema Privado de Pensiones (SPP) sobre su Objeto Legal en el Art.1, se norma que el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP tiene como objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento de la previsión social en el área de pensiones.

Está conformado principalmente por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones las AFP administran los Fondos de Pensiones de los afiliados, promulgado por D.L. N° 25897 del 27 de noviembre del año 1992 y su modificatoria por Decreto Supremo N° 054-97-EF, publicado el día 14 de mayo del año 1997, se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones

Se incorporan al SPP aplicando el Art.4 de la ley AFP y se efectúa a través de la afiliación a una AFP. Tal afiliación es voluntaria para todos los trabajadores dependientes o independientes. Los trabajadores pueden desafilarse de una AFP a fin de afiliarse al IPSS en un plazo que no puede exceder de 2 años a partir de la vigencia de la presente ley.

Las condiciones de desafiliación de una AFP y consecuente afiliación al IPSS son establecidas por la Superintendencia, para ello se debe tener en cuenta lo siguiente:

Cuando se presenta para el trabajador público en caso de traslado del SPP a los sistemas de pensiones administrados por la ONP

El trabajador debe iniciar sus aportes al IPSS

Debe reducirse de su remuneración un monto equivalente al incremento a que indica el Artículo 8 de la presente ley y el empleador debe iniciar sus aportes al IPSS

También se debe efectuar el pago de la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores públicos conforme al Decreto Legislativo N° 650 y los Seguros de Vida Obligatorio regulado por el Decreto Legislativo N° 688

2.2.5. Gestión de aportes pensionario en el sistema privado

La Gestión de Aportes en base al funcionamiento del Sistema Privado de todo las Pensiones, se debe enfocar en relación a un sistema de previsión más justo para los trabajadores del país y que ayude al crecimiento del ahorro interno.

El modelo del SPP Peruano se basó acorde a la experiencia de los Administradores de Fondos de Pensiones en Chile (1981), el cual había tenido éxito en ambos aspectos.

Con los antecedentes del sistema aplicado en Chile, el Perú fue el primer país en el mundo en aprovechar esta experiencia, creando el Sistema Privado de Pensiones bajo un sistema de Capitalización Individual.

Una de las razones principales de la implementación del Sistema Privado Pensionario mediante la Capitalización Individual, es que devuelve al individuo el sentido de lo equitativo y lo justo, en cuanto que cada uno se jubilara en la medida de su esfuerzo. Además, para escoger en qué momento se jubila (existe el régimen de jubilación anticipada), en que la administradora hace los esfuerzos de ahorro y propicia escoger al beneficiario acerca de la modalidad de jubilación que desee optar.

Las administradoras privadas compiten por la administración de las cuentas individuales de capitalización.

Esta competencia hace que busquen la mayor eficiencia en la gestión de los recursos, tanto en términos de administración de costos como de gestión en las inversiones” (Anacleto, 2002, p.13).

Los trabajadores son los principales beneficiados con esta situación competitiva, ya que tienen la posibilidad de castigar al administrador ineficiente y premiar al que lo hace bien, mediante el procedimiento de traspaso a otra administradora. Un punto fundamental es que ésta no es una decisión en la cual intervienen los representantes del empleador ni de ningún grupo de opinión u organización de cualquier tipo, sino que es una decisión soberana del individuo.

Para una adecuada gestión de los aportes pensionarios, se deben considerar las variables para elegir correctamente el sistema pensionario y el fondo de pensiones a determinarse; siendo importante considerar los siguientes aspectos:

Capacidad de riesgo

Consiste en definir la capacidad para asumir un riesgo financiero. Se calcula en función al monto a invertir, como porcentaje de todo el capital. Mientras más alto sea el porcentaje, mayor será el riesgo asumido.

Tiempo de inversión

Se definirá el tiempo con el que cuente el trabajador público, desde que invierte su capital, hasta la fecha en que necesita disponer de mayor tiempo, mayores posibilidades de asimilar los periodos de volatilidad del mercado.

Tolerancia al riesgo

Se definirá la capacidad para mantener la tranquilidad y objetividad en la toma de decisiones sobre el fondo, durante los periodos de volatilidad del mercado.

2.2.6. El Traspaso de una AFP a otra

Que según boletín informativo "Derechos y deberes del afiliado en el sistema privado de pensiones" (2009) publicado por web www.SBS AFP.

¿Puedo traspasarme de una AFP a otra?

Sí. Puede cualquier trabajador afiliado activo puede traspasarse a otra AFP. Solo bastará que el afiliado presente una solicitud ante la AFP de destino.

¿Qué información debería tomar en cuenta para tomar la decisión de traspaso hacia otra AFP?

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

¿Qué sucede en el proceso de traspaso?

Una vez realizada la solicitud, la información es verificada por la AFP de origen, bajo los plazos establecidos por la Superintendencia.

¿A partir de cuándo empiezo a generar aportes en la AFP de destino?

Se da a partir del segundo mes siguiente al de la presentación de la solicitud de traspaso, por ejemplo, si presento mi solicitud en el mes de mayo 2015, empezaré a generar (devengar) aportes en mi nueva AFP a partir de julio del mismo año

¿Cómo me entero qué monto se ha traspasado a la AFP de destino?

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

¿Cómo efectúo el traspaso de una AFP a otra?

El afiliado tramita su traspaso de AFP por medio presencial.

¿Qué debo hacer para iniciar el proceso de traspaso a través del medio presencial?

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

¿Qué es lo que debo hacer ante la AFP a la que quiero traspasarme?

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

Si realizo labores de dependiente ¿qué documentos adicionales debo presentar en la AFP de origen?

En el caso de realizar labores como dependiente, es necesario que el afiliado presente copia de su documento de identidad y copia de la última boleta de pago anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

2.3 Perspectiva teórica

El desarrollo de la investigación se ha basado en cuanto al procedimiento de análisis interpretativo de las principales teorías tanto de la Ley del AFP N° 25897 y sus modificatorias, de con respecto a las principales bases teóricas del sistema nacional de Pensiones (ONP).

Se fundamenta la investigación en dos soportes; la proyección de pensiones a futuro de los trabajadores públicos nombrados y contratados de la Municipalidad de Independencia utilizando el simulador software de acuerdo a su aportación de cada afiliado a una AFPs y el retiro programado del trabajador según su CIC acumulado al cumplir los 65 años con 35 años de aportes.

Determinando finalmente que la mayoría de trabajadores públicos no están conformes con las teorías y los aportes de la pensión jubilación que obtendrán a futuro en el sistema AFPs, consecuentemente se demuestra estadísticamente que hay un impacto negativo sobre su jubilación de retiro actual y programado del trabajador a los 65 años de edad de acuerdo a su fondo acumulado de aportes en el personal nombrado y contratado de la MDI durante el año 2014 y 2015, que se sienten disminuido sus pensiones como jubilación anticipada y de retiro programado, la perspectiva teórica en esta investigación proporciona una visión de dónde se sitúa el planteamiento propuesto del “Prospecto e impacto de aplicación de la Ley de AFPs a trabajadores públicos en la Municipalidad de Independencia” para ello se utiliza lo aplicado por el investigador metodólogo Mertens (2005), que nos señala cómo se debe encajar la investigación en el panorama de la presente tesis.

2.3.1 Proyección de pensiones y su afiliación en el SPP AFP

Se investiga la proyección de pensiones de los trabajadores públicos nombrados y contratados 2014 y 2015 de la Municipalidad de Independencia calculado mediante el simulador del programa estadístico Excel 2013 sobre Pensiones de jubilación no probabilístico, entre los cuales podemos señalar los siguientes indicadores; edad del trabajador, años aportado, fondo, años por aportar, fondo 65 pensión actual y pensión 65, en los dos regímenes de pensiones existentes en el Perú

La materialización de pensiones de jubilación en el Sistema Privado de Pensiones, debe superar a las que otorga el Sistema nacional de Pensiones, según la SBS AFP Pro futuro (2013) página web. www.pe, para realizar el estudio de la Proyección de Pensiones sobre los montos pensionarios de jubilación de los trabajadores públicos afiliados al SPP –AFPs, se trata de determinar tales montos en periodos de tiempo proyectarles, sobre periodos de jubilación a simularse; lo que permita la representación proyectiva en aportes pensionarios cuando se opta por su retiro programado legal obligatorio con su fondo acumulado durante 35 años de aportes con 65 años de edad o voluntario o voluntario con 20 años de aportación y de lo que se tenga de acuerdo al ahorro de su CIC de cada aportante más la remuneración que percibe el afiliado de un 10%, bajo el sistema AFP, mientras que de acuerdo al año de aportes y cotizaciones, se considera para ello como indicador el PBI y el monto de la remuneración mensual del trabajador público; y mientras en el segundo caso sobre la pensión de jubilación en el SNP administrado por la ONP, se tomará en cuenta un tope máximo estandarizado para la jubilación de S/ 856.00 nuevo soles; siendo que estos se utilizarán como indicadores de acuerdo a las edades del trabajador dependiente y el año de incorporación y el nivel del trabajador más remuneración mensual una observación, es cuando el aporte del trabajador afiliado depende de su remuneración mensual, deduciéndose en un 13% para sistema nacional de pensiones administrado por la ONP y se destinará para su pensión de jubilación cuando le corresponde, depositando en una entidad financiera quien deberá administrar los fondos de los aportes del trabajador afiliado a una ONP

Entre los Tipos de Fondos a determinarse bajo el sistema de determinación de la proyección pensionaria, se tienen los siguientes:

Fondo 1 (Preservación de Capital)

Posee un nivel de riesgo bajo, para personas próximas a jubilarse o personas que no tengan tolerancia al riesgo, pues su fondo es menos sensible que los otros fondos ante los movimientos de la economía.

Para las personas mayores de 60 años, el cambio al Fondo 1 es obligatorio. Sólo podrán cambiarse al Fondo 2 mediante carta firmada.

Fondo 2 (Mixto o Balanceado)

Posee un nivel de riesgo moderado, recomendable para personas de mediana edad, cuya fecha de jubilación aún es lejana. Su rendimiento podría ser superior al del Fondo 1 en el largo plazo.

Fondo 3 (Apreciación de capital)

Posee un nivel de riesgo alto, con un tiempo de inversión más largo. Recomendable para personas que tienen capacidad económica sólida, es decir sirve para afiliados al sistema privado de pensiones con ingresos económicos altos tolerantes al riesgo, y para personas jóvenes en edad de trabajar que se incorporan al mundo laboral, cuya fecha de jubilación es a un muy lejana.

A continuación, se tiene un cuadro de variabilidad de los Fondos Pensionarios y sus beneficios calculados por proyección de pensiones aplicable en la mayoría de las administradoras de fondo de pensiones de la AFP en el Perú, vigentes bajo la aplicación del Decreto Ley 25897 y modificatoria promulgado en el año 1992.

Tabla 1.

Rendimientos por fondos de 1 al 3

<i>Rendimiento podría ser superior al fondo 1 y/o 2 a largo plazo</i>			
Clase de activos fondo 1 3	Fondo 1	Fondo 2	Fondo3
Renta variable	10 %	45%	80%
Renta fija largo plazo	100%	75%	70 %
Renta fija corto plazo	40%	30%	30%
Instrumento cobertura	de 10%	20%	30%

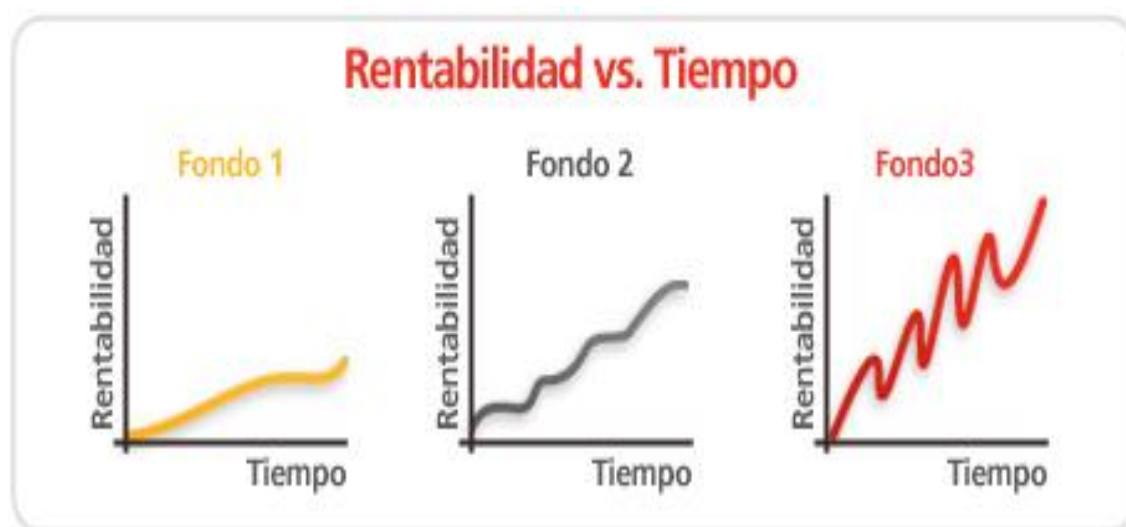


Figura 1. Tendencia de rentabilidad en función al tiempo.

2.3.2 Traspasos

El derecho del afiliado de traspasarse de una AFP a otra estimula la competencia de éstas para ofrecer nuevos de servicios de calidad y alto valor agregado a sus afiliados, buscando generar en ellos lealtad a su AFP. Adicionalmente la normativa permite a las AFP aplicar descuentos sobre las comisiones, en función de la permanencia en la AFP, a fin de premiar la lealtad de los afiliados. Al ejercer su derecho el afiliado, las AFP deben administrar un proceso delicado y costoso tanto de las perspectivas de los ingresos como de los egresos de afiliados.

Los ingresos por traspaso generan un costo importante para la AFP de destino, pues se tiene que incurrir en el pago de comisiones, promoción y publicidad, y procesamiento de información, el costo de este último que en caso de

la AFP de origen privado involucra el proceso de evaluar, certificar y regularizar, de ser el caso, la información previsional del afiliado.

2.3.3. El Bono de reconocimiento y quien la emite

Es el documento que reconoce los aportes realizados por el trabajador al SNP, antes de su afiliación al Sistema Privado de Pensiones.

El valor establecido en este documento permite que el afiliado cuente con un mayor capital para el otorgamiento de las prestaciones que brinda el SPP y los emite la ONP, este bono es respaldado con recursos del Presupuesto del Sector Público y existen 3 tipos de bono de reconocimiento, en que se crearon: Bono de Reconocimiento de 1992, 1996 y 2001 de “Derechos y deberes del afiliado en el Sistema privado de administración de fondo de pensiones” (2009) SBSAFP

2.3.4. Consolidación económica de las administradoras

Al décimo primer año de las administradoras privadas de fondos de Pensiones la consolidación económica es una realidad: a la fecha todas vienen generando utilidades, dentro de un proceso de austeridad de gasto, principalmente en el área comercial.

La confianza de los inversionistas que desarrollaron el SPP se ha visto incrementada con la incorporación de nuevos grupos de inversionistas extranjeros a los accionariados de las AFPs.

A la fecha, las AFP vienen dimensionando sus estructuras organizacionales para hacer más eficientes sus procesos en beneficio de sus afiliados.

2.3.5. Sistema de capitalización individual

Alfaro (2004, p.8) en su tesis el “Sistema Previsional peruano y su Reforma” conceptualiza en qué consiste el Sistema de Capitalización Individual de las cotizaciones sociales que aporta cada individuo se invierten en un activo el mismo que genera una rentabilidad, y llegada la edad de jubilación, los trabajadores recibirán una pensión que se pagaría tomando como base las cotizaciones que

realizaron y los intereses que han generado. De esta forma cada persona se paga su pensión de jubilación con base a su ahorro pasado.

Este sistema en el Perú, es ofrecido por el Sistema Privado de Pensiones que fue creado por Decreto Ley N° 25897 y es administrado por el sector privado a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP, supervisado por la Superintendencia de Banca y Seguros-SBS (Antes por la Superintendencia de Administradora de Fondo de Pensiones), son beneficiarios de este régimen los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública que decidan afiliarse al iniciar su vida laboral o transferirse desde el Sistema Nacional de Pensiones.

Con la Reforma al Sistema de Pensiones peruano dado con la Ley 25897, los trabajadores del Sistema Nacional de Pensiones pueden escoger entre continuar en este régimen o afiliarse al sistema de capitalización individual que ofrece el Sistema Privado de Pensiones.

Que, a inicios de 1990, el Perú tenía una inflación anual de 3,000%, no disponía de reservas monetarias, el ahorro interno era de sólo 12.4% del PBI y el déficit fiscal era de casi 10% de dicho PBI. Estas cifras tan sólo expresan parcialmente las consecuencias de una larga crisis económica acelerada por un desmadejo global de los asuntos públicos. Detrás de los indicadores económicos se encubría una crisis más dramática y real: la crisis anímica y moral de una nación.

El país terminaba, por entonces, una década caracterizada por la violencia política que generó más de 25,000 muertes y la pérdida de aproximadamente 20,000 millones de dólares en daños materiales

En ese contexto, se planteó primero un esfuerzo por estabilizar la economía y dotar a la sociedad de un nivel mínimo de seguridad y paralelamente, se empezó a diseñar dos reformas fundamentales: La privatización de empresas públicas, para eliminar el déficit que éstas generaban y recomponer reservas a partir de los ingresos provenientes de su venta, y el Sistema Privado de Pensiones, para generar pensiones dignas a los trabajadores peruanos una vez cumplido su ciclo

laboral, así como incrementar el ahorro interno, orientándolo a inversiones rentables y seguras que generen una base de empleo sostenido.

El Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) tiene como objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones y está conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las que administran los Fondos de Pensiones y otorgan obligatoriamente a sus afiliados, las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. El trabajador puede elegir libremente la AFP a la cual desea afiliarse, asimismo puede cambiar de AFP siempre que cuente con seis o más cotizaciones consecutivas en la AFP de la cual desea trasladarse.

Para tal efecto, el afiliado informará, a la AFP que abandona su voluntad de traspasarse y abonará el importe por concepto de gastos de traspaso que establezca la Superintendencia.

Cuando un trabajador no afiliado al Sistema Privado de Pensiones ingrese a laborar a un centro de trabajo, el empleador deberá obligatoriamente afiliarlo a la AFP que aquél elijas salvo que expresamente y por escrito, en un plazo improrrogable de 10 días naturales manifieste su deseo de permanecer o incorporarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

En caso de optar el trabajador por dejar el régimen del SNP e incorporarse al SPP, recibe un “Bono de Reconocimiento” emitido por la ONP por el monto correspondiente a los beneficios del trabajador en función a los meses de sus aportes al SNP.

Los Bonos de Reconocimiento deben ser entregados por la ONP a la AFP que el trabajador indique, quien a su vez los debe entregar a una entidad de servicios de guarda física de valores, cada Administradora de Fondos de Pensiones- AFP administra un Fondo de Pensiones (el Fondo), dicho Fondo no integra el patrimonio de las AFP y su contabilidad debe ser llevada por separado.

El Fondo está constituido por la suma total de las Cuentas Individuales de Capitalización de cada uno de los aportantes.

Las Cuentas Individuales de Capitalización están integradas por:

Los aportes obligatorios y voluntarios de los afiliados;

Los aportes voluntarios que efectúan empleadores a favor de afiliados

Los intereses compensatorios y las penalidades;

El producto de la transferencia efectuada por el primer titular o de la redención de los Bonos de Reconocimiento;

Las ganancias de capital y demás rendimientos que generen los montos de las Cuentas Individuales de Capitalización;

Los bienes no dinerarios que sustituyan a los montos de las Cuentas Individuales de Capitalización

Los montos correspondientes a las prestaciones de invalidez y sobrevivencia en los casos que se produzcan tales contingencias.

2.3.6 Proceso de calificación de expedientes

En la tesis “Él sistema Previsional Peruano y la necesidad de plantear una nueva Reforma (Esparza)”, 2004, pág.52 el investigador describe la modalidad de jubilación y sus requisitos por lo que existen dos modalidades para obtener el beneficio de jubilación:

Pensión de Jubilación adelantada por haber acumulado 30 años de servicios con 55 años de edad en el caso de varones y 25 años de servicio con 50 años de edad en el caso de mujeres y se descontara 4 % por cada año adelantado, considerando 65 años como edad de jubilación en el sistema nacional de pensiones y en SPP es algo similar.

Los requisitos para ambos casos son:

Certificados de Trabajo con direcciones actualizadas donde se encuentran las planillas y copia del DNI Carnet de Seguro Social de Perú o el IPSS Card (Original y Copia).

Partida de Matrimonio del cónyuge y partida de nacimiento de hijos menores
ficha de Solicitud de Pensión.

El tiempo mínimo requerido para otorgar o denegar la pensión es de cuatro meses en el cual el expediente pasa por las siguientes fases:

Verificación; esta fase consiste en validar la información presentada programando la visita de supervisores a los centros de trabajo con la finalidad de corroborar el tiempo de servicios laborados con los Libros de Planillas. Tiempo aproximado de requeridos 30 días.

Control de Calidad; es la fase donde se verifican los datos e información presentada en los expedientes de tal forma que no existan errores de escritura, borrones o enmendaduras e información incongruente. Tiempo aproximado requerido 30 días.

Liquidación de Cuantía; en esta fase se determina el monto de la pensión y el cálculo de los devengados. Tiempo aproximado requerido 30 días.

Calificación; es la última fase donde se emite la resolución de otorgamiento de pensión o denegación. Tiempo requerido 30 días.

En los casos que se deniega la pensión el solicitante tiene 15 días hábiles para presentar el reclamo contra la resolución de negación, si se pasara de la fecha el expediente queda archivado debiendo el interesado volver a presentar por segunda vez.

Ahora toda la documentación inicialmente requerida y subsanando los puntos observados, por el trabajador, esta expedito para que el expediente vuelva a recorrer todas las fases antes señaladas.

Existen otros casos en el que se solicita documentación adicional; tales como boleta de pago, liquidación de beneficios sociales, declaración jurada del empleador u otro documento probatorio.

Los problemas estatales, gubernamentales y políticos

Que, en su investigación titulado “La Oficina de normalización previsional y las AFPs Tordoya “(2011), el investigador sostiene sobre las AFP, que el Estado se comprometió con los trabajadores públicos que se desplazaran a esta nueva alternativa, a reconocerle un bono de reconocimiento por el periodo que hubiera estado en el régimen anterior. Habiéndose emitido el bono, este era entregado a la AFP para su administración y reinversión.

La solución está en mantener el respaldo obligacional de las pensiones, el manejo y la decisión política en cuanto a los ingresos y egresos presupuestales, la viabilidad de los proyectos de inversión, la distribución de los recursos y su intangibilidad, la simplificación de costos de administrativos, la concertación política de los partidos en cuanto a la defensa de los derechos pensionarios, la creación de nuevos mecanismo de pago e incentivos, la reducción de los impuestos a los aportes pensionarios, la reducción de los plazos en cuanto a los cronogramas de pagos, la fiscalización efectiva y celeridad de la defensoría del pueblo, la contraloría general de la república, el poder judicial, las ONGS y los mismos pensionista mediante el sistema de quejas, sugerencias y reclamos ante INDECOPI por atentar contra los derechos del consumidor y usuario de un servicio administrativo deficiente, tardío y defectuoso

El Estado les atribuye a los pensionistas la inestabilidad económica del país y la necesidad de pagar y honrar la deuda externa con un dinero que no le pertenece encima la deuda en vez de subir aumenta.

El Estado año a año viene pagando menos a los pensionistas, no respeta los compromisos internacionales, oculta los recursos previsionales para malgastarlos

2.3.7 El costo de planilla y la reserva provisional

En su investigación Villanueva (2001) “La problemática pensionaria y su defensa económica “sostiene que viene asumiendo el estado en cuanto a derechos pensionario por lo que sustenta en dos conceptos: “costo de planilla y “reserva provisional”. El primero implica un desembolso que mensualmente tiene que realizar el Estado para cubrir el pago de las panillas de pensiones. El concepto de

reserva provisional apunta al monto total de recursos con los que el estado estima que debe contar durante todo el tiempo que los pensionistas estén vivos, para cubrir el pago de las pensiones hasta que el último de los beneficiarios muera.

El concepto de “Reserva provisional” a su vez, implica dos acepciones: El cálculo actuarial o lo que es lo mismo la contingencia previsional que no es otra cosa que valorar a cuanto debería ascender el monto total de la reserva provisional a valor presente. Al respecto el MEF ha señalado que dicho importe asciende por los regímenes de los Decretos Leyes 20530 y 19990 a un total de US \$39 Mil 566 millones, que representan el 65% del producto bruto interno.

El Fondo Previsional o Reserva Constituida que significa en cuanto de la contingencia ya está depositado y produce renta”. Como se ha citado, el estado Tiene dos misiones y funciones: su misión es la satisfacción de los pagos justos, proporcionales y un plazo razonable, su función es calcular a cuánto asciende el monto total de la reserva provisional para luego ver en su reserva constituida cuánto dinero tiene depositado de las diferentes actividades productivas o de las que generen renta o se consideren ingresos de estado (donaciones, tributos, empréstitos, concesiones privatizaciones, etc.)

2.4 La Nivelación de pensiones

La nivelación permite incrementar las pensiones en relación directa con las del servidor de igual cargo, tiene un amparo jurídico en la Constitución Política de 1979: “Las constituciones del Perú “comentado por García (2005) expresó en su Octava Disposición Final que las pensiones de los cesantes con más de veinte años de servicios y de los jubilados de las Administración, no sometidas al régimen del Seguro Social del Perú o a otros regímenes especiales con los haberes de los servidores públicos en actividad de las respectivas categorías, durante el término de 10 ejercicios, a partir del 1 de enero de 1980.

El tratamiento constitucional en cuanto a protección pensionaria se desarrolla en la constitución de 1979 la cual delimito los incrementos a un plazo de 10 ejercicios equivalentes a 10 años y en la Constitución de 1993 comentado también por el constitucionalista (García, 2005) y estudiado por él se estipulo en

su primera disposición Transitoria una protección especial para los pensionistas de la 20530 y 19990.

Pese a ello han existido leyes y gobiernos que han eliminado la nivelación y modificado los topes pensionarios habiendo pronunciamientos del Tribunal Constitucional en cuanto a la inconstitucionalidad de las leyes denotando un autoritarismo y un fraude a la ley de parte del estado.

La viabilidad de la nivelación y los topes pensionarios se tiene que dar en plazos y de acuerdo a los proyectos de inversión, ingresos y aportes pensionarios que se tengan, en palabras sencillas sería, si tengo un grupo de proyectos de inversión un porcentaje de ellos irán al fondo constituido, si tengo cierta cantidad de tributos, un porcentaje ira al fondo constituido, es una fórmula de quita y pon que bien se podría aplicar para realizar las estimaciones a corto, mediano y largo plazo.

2.4.1 Los regímenes pensionarios en el Perú

El tratadista Caballero Bustamante (2010) realiza la clasificación de los sistemas pensionarios en el Perú, porque cuando un trabajador realiza labores como dependiente, está obligado a aportar a un sistema de pensiones, debiendo el empleador realizar las retenciones mensuales de sus haberes correspondientes.

El trabajador elige el sistema de pensiones de su preferencia.

¿Entre qué sistema de pensiones se debe elegir?

Entre dos, que son los siguientes:

El Sistema Privado de Pensiones (SPP), cuya administración está a cargo de empresas privadas –las AFP– y bajo la supervisión del Estado. Este sistema es del tipo de capitalización individual, es decir, el trabajador que se afilia a una AFP tiene una cuenta personal en la que realiza los aportes para su vejez, a lo largo de su vida laboral. El afiliado mantiene una cuenta individual y los aportes que se realizan en ella únicamente sirven para calcular su pensión en la AFP a la que

pertenezca. Adicionalmente, puede realizar aportes voluntarios con la finalidad de incrementar el saldo de su cuenta y mejorar su pensión en el futuro.

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP), es un régimen pensionario del tipo de capitalización colectiva o sistema de reparto cuya administración está a cargo de un organismo del Estado, la Oficina de Normalización Previsional (ONP), en el cual los fondos de los trabajadores que pertenecen a este sistema forman parte de un fondo que sirve para pagar las pensiones de los asegurados, cuando corresponda. No hay una cuenta personal de aportes para cada trabajador.

Ambos sistemas están orientados a satisfacer las necesidades del individuo y su familia cuando llegue a la etapa de la vejez, o si es que con anterioridad sufre una invalidez o fallecimiento, otorgando protección a sus beneficiarios.

¿Qué otras características tienen cada uno de los sistemas de pensiones?

El SPP posibilita que el trabajador se afilie a una AFP, la que tendrá a su cargo la administración de sus aportes con fin jubilatorio, pudiendo cambiarse de una AFP a otra cuando así lo decida. El afiliado al SPP puede escoger de entre tres tipos de fondos (el esquema de multifondos permite escoger hasta los 60 años) entre uno conservador, mixto o agresivo) en donde desea que se inviertan sus aportes, pudiendo cambiar de tipo de fondo sobre la base del perfil de rentabilidad y nivel de riesgo que esté dispuesto a asumir (un fondo de mayor rendimiento tiene asociado un mayor nivel de riesgo).

Por otro lado, en el SPP el afiliado recibe a lo largo de su vida laboral información periódica en sus estados de cuenta acerca de los aportes realizados y el rendimiento que acumule, así como en qué instrumentos (bonos, acciones, etc.) se encuentran invertidos sus aportes. Los fondos que acumula en su cuenta individual de aportes obligatorios son inembargables.

En el caso del SNP, el trabajador realiza sus aportes a un fondo de carácter colectivo. El afiliado no cuenta con elementos distintivos respecto de la administración de sus recursos jubilatorios.

¿Qué variables se debe tomar en cuenta para decidir un sistema pensionario?

Bajo condiciones generales, un trabajador debe tomar en cuenta, de manera integral, al menos los siguientes factores al momento de decidir el sistema de pensiones al cual inscribirse:

La edad: Mientras más joven sea, mayor será el horizonte de acumulación de fondos que pueda realizar a lo largo de su vida laboral. Por ello, si se inscribe en una AFP, mayor será la probabilidad de acumulación y crecimiento de los fondos en una cuenta personal, sobre la base de los aportes realizados y el rendimiento que se alcance. Cabe señalar que los aportes realizados se van incrementando conforme vayan ganando en rendimiento con el paso del tiempo, hasta llegar a la edad de jubilación

El nivel o trayectoria de ingresos: Mientras se cuente con mejores expectativas acerca de una trayectoria ascendente de ingresos en el largo plazo, mayores serán las probabilidades de tener una pensión adecuada en el SPP al llegar al momento de la jubilación, dada la mayor capacidad de aporte a la cuenta individual. Recuerde que en el SPP no existen topes máximos a las pensiones.

El grado de empleabilidad que pueda tener: Si el tipo de trabajo, profesión u oficio que realiza le permite saber que podrá acceder a un empleo con relativa estabilidad entonces, tal vez le resulte favorable pertenecer a un sistema de pensiones que le posibilite acumular sus aportes en una cuenta personal (SPP); en cambio, si considera que será muy variable poco frecuente, tal vez le convenga estar en un sistema de pensiones que le exige como requisito para pensionarse el cumplimiento de una determinada edad y cantidad de años de aportación. No obstante, se debe señalar que actualmente para obtener una pensión en el SNP un trabajador debe aportar al menos 20 años, al igual que en el sistema privado de pensiones, que decida responsablemente

¿Qué plazo tiene el trabajador para decidir a qué sistema de pensiones pertenecer?

El trabajador tiene un plazo de diez (10) días contados desde la entrega del boletín informativo para expresar su voluntad de afiliarse al SPP o al SNP teniendo diez (10) días adicionales es para cambiar de decisión. Recuerde que si se afilia al SPP ya no podrá regresar al SNP, siendo la decisión irreversible, en tanto no esté en las causales de nulidad de afiliación y éstas se invoquen dentro de los plazos previstos por ley, o esté a los alcances de la ley de Libre Desafiliación

¿Cuánto se aporta mensualmente en total a cada sistema?

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

El 10%, que va al fondo de pensiones en su cuenta individual de aportes obligatorios; Un % de la remuneración mensual para pagar la prima de un seguro en caso el afiliado se invalide o muera y un % de la remuneración mensual para pagar la comisión de la AFP por la administración de los fondos del afiliado. Los porcentajes de la prima del seguro y de la comisión de AFP por la administración son variables y son determinados por cada administradora, Al 30 de marzo de 2007, el valor promedio del porcentaje de la prima del seguro por invalidez y fallecimiento es de 0,91% de la remuneración y el valor promedio de la comisión que cobran las AFP es de 1,81%. En total, un afiliado aporta en promedio al SPP el 12,72% de la remuneración.

En el SNP, el trabajador aporta un valor fijo, que es el 13% de la remuneración mensual.

Así, si la remuneración del trabajador contratado de la MDI 2015 es de S/. 1500, los aportes que se tendría que realizar a cada sistema pensionario, según figura 5 y tabla 8 de remuneraciones serían los siguientes:

Tabla 2.

Clasificación de aportes al fondo de pensiones

SPP	SNP
Aportes al Fondo de pensiones:	Total de aportes 13%
10 % RM 1500 =150	RM 1500 =195
A. seguro 0.91%,1500 = 13.65	
A. comisión 181. 1500 =27.15	
Total, aporte =190.80	

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

¿Hay un tope sobre el aporte mensual a los sistemas de pensiones?

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

En el SNP, el aporte mensual del trabajador se calcula por el total de la remuneración.

¿A qué beneficios se tiene derecho?

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

2.4.2 Vulneración de derechos laborales de los trabajadores

Con la dación del Decreto Legislativo N° 1057, publicado el 28 de junio del (2008), emitido por el Diario oficial el peruano “Los Contratos Administrativos de Servicio CAS) se constituyen actualmente en una modalidad adicional de contratación laboral en la administración pública, habiendo reconocidos y ejecutados como contratos de locación de servicios no personales, antes de la dación de esta ley que regula como régimen especial de contratación laboral para el sector público, esto vulnera los derechos fundamentales del trabajador, que desconoce liminalmente sus derechos adquiridos era contrato por locación de servicios antes del 2008, por servicios no personales, es decir no es contratado el trabajador por el estado automáticamente cuando termina su contrato CAS ,se vulnera el derecho a la preferencia y no forman parte de la planilla como trabajadores permanentes del estado no teniéndose en cuenta determinados derechos laborales fundamentales de estos trabajadores, como el pago de una remuneración justa por los servicios brindados en horas extras, el de acogerse debidamente al sistema de protección contra el despido arbitrario establecido en la Ley N° 24041 (28/12/1984), y entre otros derechos fundamentales en materia laboral (de la no discriminación, el de ejercer la sindicalización y huelga laboral); siendo así no es factible su afiliación al SPP de los trabajadores públicos y no garantiza el sistema CAS que el trabajador público tendrá una pensión decorosa de acuerdo a su CIC, originando una problemática que se mantiene desde que entró en vigencia la Ley N° 24041 hasta la actualidad, estableciéndose un marco regulatorio en que los trabajadores anteriormente contratados por locación de servicios no personales pasan a estar bajo la modalidad de contratación especial de administración de servicios, en configuración de ya no ser un contrato administrativo o desarrollado por vía administrativa, sino que pasa a ser una forma de contrato laboral al respecto, de consideración tanto para el derecho laboral público y privado; teniéndose así una ley que sujeta a los trabajadores por cas a las exigencias o requisitos ya conocidos anteriormente de su modalidad laboral (como máximo 48 horas a la semana en prestación de servicios, descanso de quince 15 días por vacaciones al año, etc.) limitándose así por vía legal el ejercicio y reclamo de los justos derechos laborales que estos trabajadores deben ostentar en sí y ser

amparados al respecto, ya que a la semana un 85% de estos trabajadores han venido realizando más de 48 horas además de las horas extras que han efectuado en sí, por lo que ameritan tener una mayor remuneración similar a la que percibe un trabajador público y de lo que percibe además por horas extras, lo que no llega a percibir en sí el trabajador por CAS. Además de tenerse en cuenta que un trabajador público contratado por régimen convencional de acuerdo a los Decretos Legislativos 276 (06/03/1984) y 728 (08/11/1991), trabajadores tiene derechos a mayores gratificaciones y a 30 días de vacaciones estos, a diferencia del trabajador por CAS que tiene limitada gratificación laboral y solo 15 días de vacaciones, llegando a ejercer mayores horas de trabajo extra sin reconocimiento alguno por el empleador público en el estado

Se tiene así que los trabajadores que anteriormente fueron contratados por locación de servicios no personales, de ejecución por vía administrativa y sin un marco legal al respecto por entonces, y que tras la vigencia del Decreto Legislativo N.º 1057, de junio del 2008 pasarían a estar bajo la modalidad contractual del CAS, aún mantienen la misma problemática crítica de que sus derechos laborales esenciales que han venido reclamando seguirán siendo vulnerados permanentemente mientras esté en vigencia el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento respectivo, pese a que se ha tratado de declarar inconstitucional dicha ley ante el Tribunal Constitucional, pero que por fuerza mayor legal y considerando defender los derechos laborales de los trabajadores CAS ante la supuesta derogación del decreto, hasta que se estableciera un marco legal al respecto, finalmente el TC mediante sentencia del Expediente N° 00002-2010-PI/TC reconfirmó la validez legal y constitucional del Decreto Legislativo N.º 1057, pese al reclamo de diversos trabajadores contratados anteriormente por locación de servicios no personales y de sustentarse fundamentos realmente válidos jurídicamente de que no se necesitaría un régimen especial de CAS ya que existen los regímenes de contratación para instituciones públicas y entidades públicas de derecho privado respectivamente acorde a lo establecido en los Decretos Legislativos 276 y 728 régimen privado, que dadas las condiciones laborales en que los trabajadores por servicio no personal venían ejerciendo similarmente como trabajadores públicos contratados en las modalidades de los decretos legislativos

referidos, resultaba en la práctica laboral innecesaria la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, teniéndose en cuenta lo señalado anteriormente.

2.4.3 Sistema privado de pensiones

2.4.4. Breve descripción del sistema

De acuerdo al Informe Trimestral: "Los Sistemas de Pensiones en el Perú Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales"- MEF (2004), se promulga Ley N° 25897(1992) en el Diario oficial el Peruano el 6 de diciembre del mismo año y puesta en vigencia el año 1993, el gobierno crea el Sistema Privado de Pensiones (SPP) como alternativa a los regímenes de previsionales administrados por el Estado. El SPP, a diferencia del Sistema Público de Pensiones, es un régimen de capitalización individual, donde los aportes que realiza el trabajador se depositan en su cuenta personal, denominada Cuenta Individual de Capitalización (CIC), la misma que se incrementa mes a mes con los nuevos aportes y la rentabilidad generada por las inversiones del fondo acumulado.

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

En el SPP, la incorporación de un trabajador es voluntaria, es decir que cada afiliado elige libremente la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) que maneje sus aportes. Para ello, se suscribe el Contrato de Afiliación, el mismo que entra en 24 como fue señalado, algunos artículos de la Ley No.27617 fueron declarados inconstitucionales por el Tribunal Constitucional (como en el caso de las pensiones derivadas en el régimen del Decreto Ley No. 20530). Sin embargo, otros -como el que establece las modificaciones en la tasa de reemplazo del SNP - se mantienen hasta la actualidad, y con el otorgamiento del Código Único de Identificación del SPP (CUSPP) con este contrato, el afiliado encarga a la AFP la administración de su Fondo de Pensiones y obtiene el derecho de recibir las prestaciones comprendidas en este sistema.

2.4.5 Las prestaciones

Las prestaciones que otorga el SPP, al igual que el SNP, se orientan a la cobertura de los riesgos de:

Cubre la vejez a través de pensiones de jubilación

Cubre la invalidez, a través de Pensiones de invalidez

Cubre la muerte, mediante pensiones de sobrevivencia y pagos por gastos de sepelio. A continuación, se detalla cada una de estas prestaciones:

2.4.6 Pensión de Jubilación

Régimen general (Jubilación Legal):

Edad de jubilación: 65 años de edad.

Densidad de aportación: No determinada ya que la pensión se financia con lo que el afiliado haya acumulado en su CIC, independientemente del número de años que haya aportado.

Tasa de aporte: 8% de la remuneración asegurable.

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

Pensión máxima: No existe La jubilación legal del SPP es voluntaria y se calcula en base al saldo acumulado en la CIC más el valor de redención del Bono de Reconocimiento (BdR), de ser el caso.

Esta jubilación, al igual que el resto de prestaciones, puede ser ejercida a través de tres modalidades básicas que el trabajador elige libremente al momento de su retiro. Estas modalidades son: el Retiro Programado, la Renta Vitalicia Familiar y la Renta Temporal con Vitalicia Diferida.

Régimen de jubilación anticipada ordinaria:

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

Tasa de aporte: 8% de la remuneración asegurable.

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

Pensión máxima: No existe.

Esta jubilación anticipada nace con la creación del SPP y está orientada a aquellos afiliados que no están en posibilidades de esperar la edad legal, tomado la cita del “Informe Trimestral: Los Sistemas de Pensiones en el Perú” Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales- MEF “Mayo de (2004).

La jubilación: Jubilación cuenta con recursos suficientes para autofinanciarse pensiones por lo menos equivalentes a la mitad de sus remuneraciones percibidas en los últimos años (tasa de reemplazo del 50%).

Pensión mínima

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

Edad de jubilación: como mínimo 65 años y haber nacido a más tardar el 31 de diciembre de 1945.

Densidad de aportación: 20 años de aportaciones entre el SNP y/o el SPP

Tasa de aporte: Las aportaciones deben ser efectuadas, como mínimo, sobre la base de la RMV en cada oportunidad.

Pensión mínima a otorgar: La pensión mínima del SNP para asegurados con 20 años de aportación (S/. 415).

Las características e implicancias del BCPM que representa el compromiso del Estado para financiar parcialmente este beneficio

Regímenes especiales de jubilación anticipada:

De igual forma, en atención a la problemática de la ausencia de un Régimen especial de jubilación para los trabajadores que realizan labores que implican riesgo para la vida o salud como la minería y la construcción civil (que si existía en el SNP), en el año 2000, mediante la Ley No. 27252, se creó al interior del SPP la posibilidad para que este grupo de afiliados pueda jubilarse anticipadamente bajo un régimen especial, teniendo en consideración que su envejecimiento se produce de manera más acelerada como resultado del esfuerzo físico que realizan para ello, los regímenes de jubilación anticipada previstos son:

El régimen extraordinario

Tiene carácter transitorio y por el cual el Estado reconoce al trabajador un beneficio extraordinario por los aportes efectuados durante su permanencia en el SNP realizando trabajo pesado, mediante un Bono de Reconocimiento Complementario (BRC).

Los requisitos para acceder a dicho régimen son: Esta norma se basa en la Ley No. 25009, Jubilación para mineros en el SNP de manera que esta Ley No. 27617 fueron declarados inconstitucionales por el Tribunal Constitucional este beneficio es aplicable a trabajadores en cuatro actividades:” fueron extraídos la cita de la Ley No.27617 pues siendo declarados inconstitucionales por el TC segundo régimen Especial de jubilación anticipada fue creado en el 2002 por la Ley N° 27617.

Régimen de jubilación anticipada para desempleados

El REJA constituyó un esquema temporal (vigente hasta el 1 de diciembre del 2005), que proporciona condiciones de jubilación más flexibles para los

trabajadores afiliados al SPP que se encuentren en situación de desempleo. Los requisitos para que los afiliados accedan a este régimen son:

Edad de jubilación: Como mínimo 55 años cumplidos al momento de presentar la solicitud de jubilación anticipada.

Condición laboral: En situación de desempleo durante no menos de 12 meses.

Tasa de aporte: 8% de la remuneración asegurable.

Densidad de aportación: Los recursos acumulados en la CIC más el valor de redención del BdR deben ser suficientes para obtener una pensión superior al 30% del promedio de la remuneración de los últimos 5 años o, estos aportes complementarios son de cargo del trabajador y el empleador en partes iguales.

Tomado la cita del Informe Trimestral “Los Sistemas de Pensiones en el Perú”, Dirección General de Asuntos Económicos MEF (2004) Finalmente, un tercer Régimen especial para jubilarse de forma anticipada en el SPP

Jubilación adelantada del decreto Ley N° 19990.

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

Pensión de invalidez

Que, de acuerdo al Informe Trimestral: Los Sistemas de Pensiones en el Perú, Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales- MEF (2004), En el SPP un afiliado es inválido cuando tiene una pérdida mayor o igual al 50% de su capacidad de trabajo. Según su grado, esta pérdida puede ser parcial o total y, según su naturaleza, temporal o permanente. En cualquier caso, el SPP contempla el derecho de percepción de una pensión de invalidez si se cumplen los siguientes requisitos: Haber sido evaluado y dictaminado como inválido por el Comité Médico de las AFP (COMAFP) o el Comité Médico de la SBS (COMEC).

La pensión se paga cuando la pérdida en la capacidad de trabajo supera el 50% y el afiliado no alcanza la edad requerida para jubilarse. Para el otorgamiento de dicho beneficio, el afiliado debe solicitar a la AFP la evaluación de su caso, mediante la presentación de una Solicitud de Evaluación y Calificación de Invalidez.

Pensión a otorgar: Si el trabajador es inválido total (menoscabo superior al 66%): recibe 70% de las últimas 48 remuneraciones. Si el afiliado es inválido parcial (menoscabo superior a 50% pero menor a 66%): recibe 50% de las últimas 48 remuneraciones. 55 años de edad y 30 años de aportación para hombres y, 50 años de edad con 25 años de aportación para mujeres.

Financiamiento: Si existe cobertura del seguro: la pensión se financia con el dinero acumulado en la CIC, más el valor de redención del BdR de ser el caso y, el aporte adicional de la empresa de seguros que administra el seguro previsional. Si no existe cobertura del seguro: la pensión es financiada con el dinero acumulado en la CIC, más el BdR de ser el caso. No hay aporte adicional por parte de la aseguradora.

El financiamiento de las pensiones con cobertura del seguro implica que éstas se pagan de forma vitalicia, mientras que, cuando no hay cobertura del seguro, las pensiones se financian con los recursos que el afiliado haya acumulado en su CIC hasta que éstos se agoten. **Pensión de sobrevivencia** Estas pensiones se generan con el fallecimiento del afiliado y son pagadas a los beneficiarios debidamente acreditados **Beneficiarios:** (1) la cónyuge o concubina, (2) los hijos menores de 18 años, o mayores de 18 años, pero declarados inválidos y, (3) los padres mayores de 65 años, siempre que hayan dependido económicamente del afiliado **Pensión a otorgar:** Se considera los siguientes porcentajes de la remuneración mensual:

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

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

Este compromiso se calcula en base al capital requerido para pensión. Este cálculo se efectúa bajo la modalidad de Renta Vitalicia. El capital requerido se define como el monto de dinero necesario para gozar de las pensiones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. Equivale al valor actual esperado de las pensiones que genere el afiliado causante tanto para él como para su grupo familiar (cónyuge, hijos y padres)

Para acceder a dicho beneficio, los beneficiarios deben probar su condición de tales, mediante la presentación de los documentos que exigen las normas del SPP: Partida de matrimonio civil, pronunciamiento judicial de unión de hecho (artículo 326° del Código Civil), partida de nacimiento, dictamen de invalidez expedido por el COMAFP o COMEC, declaración jurada en la que se manifieste la dependencia económica, etc. Cabe señalar que este mecanismo de asignación de porcentajes de pensión para los beneficiarios del SPP es diferente al del SNP y del Decreto Ley. N°20530. En estos dos últimos el porcentaje para la viuda alcanza el 50% y 100%, respectivamente, en ambos casos superiores al máximo de 42% del SPP.

2.4.7 Las modalidades de pensión

En el SPP existen 3 modalidades básicas bajo las cuales se otorgan las prestaciones: Retiro Programado, Renta Vitalicia Familiar y Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, cada una de ellas está en función de las preferencias del trabajador (si valora más asegurarse pensiones vitalicias para él y su grupo familiar) o prefiere percibir pensiones ligeramente más elevadas que no necesariamente serán pagadas de forma vitalicia

El Retiro Programado (RP); es aquella modalidad de pensión mediante la cual el afiliado, manteniendo su propiedad sobre los fondos acumulados en su CIC, efectúa retiros mensuales contra el saldo de dicha cuenta hasta que la misma se extinga. El afiliado recibe una pensión a cargo de la AFP, hasta que no queden

más recursos para el financiamiento de la misma. Si el saldo es reducido, entonces la pensión se pagará por un período corto de tiempo, mientras que si es significativo, la pensión será elevada y además le permitirá gozar de una pensión por mucho más tiempo. Normalmente, bajo esta modalidad recaen aquellos afiliados cuyos saldos CIC no les permiten acceder a una Renta Vitalicia Familiar, la cual es por lo general la preferida por los afiliados.

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

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

La aportación y la cobertura del seguro previsional

Con relación a la aportación que efectúa cada afiliado en el SPP, debe destacarse la importancia que éstos se acumulen en el tiempo y vayan creciendo de acuerdo a la rentabilidad obtenida por el Fondo de aportaciones.

Aporte al Fondo de Pensiones: asciende a 8% de la remuneración del trabajador y es el que se acumula en la CIC del afiliado.

Prima de seguros: en promedio, a diciembre del 2003, asciende a 0,92% y es pagado a la Empresa de Seguros que cubre los riesgos de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

Las Pensiones. Son una acumulación continua junto a los pensionistas por sobrevivencia, son los que más destacan en número dentro de ésta modalidad puesto que las pensiones no se pagan a un sólo titular sino a más de un

beneficiario, tomado la cita textual del Informe Trimestral “Los Sistemas de Pensiones en el Perú”, Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales- MEF (2004), una buena rentabilidad permitirá a los afiliados tener mejores niveles de pensión al momento de su jubilación.

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

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

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

En el caso de los costos por comisiones, cabe señalar que, en promedio, este alcanza 2,27% de la remuneración y, dependiendo de la AFP va desde 2,10% hasta 2,45%, representando cerca del 30% del aporte a la CIC. En el caso de trabajadores dependientes, los empleadores son los que retienen y pagan los aportes obligatorios a las AFP, mientras que en el de los trabajadores independientes, éstos los realizan por cuenta propia. Se asume que el aporte del trabajador independiente es equivalente al que un trabajador asalariado hubiera realizado. Ello debido a que, el salario de estos trabajadores independientes es determinado a partir de un convenio entre el trabajador y la AFP.

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

interior del SPP, ya que no sólo contribuyen a acumular mayores recursos producto de la capitalización, sino que también son determinantes para el acceso a la cobertura del seguro.

La prima de seguro es aplicada a la remuneración asegurable del trabajador. Ésta constituye la remuneración del trabajador tomado la fuente del boletín económico Informe Trimestral “Los Sistemas de Pensiones en el Perú” Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales- MEF (2004)

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

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

La rentabilidad en el SPP y los Niveles de pensión

Que, según el “Sistemas de Pensiones en el Perú (2004) editado por MEFww.gob.pe, una de las fuentes más importantes de financiamiento de las pensiones en el SPP es la rentabilidad. Los aportes mensuales efectuados por los trabajadores afiliados forman parte del fondo que administra cada AFP, y el cual es invertido en valores e instrumentos financieros en los mercados de capitales local y del exterior. En tal sentido, el principal objetivo es hacer que el fondo de pensiones alcance el mayor rendimiento con el menor riesgo posible, el cual se mide a través de la tasa de rentabilidad, que expresa el porcentaje de incremento del dinero aportado por los Trabajadores como producto de las inversiones realizadas.

En 1996, con el Decreto Legislativo No. 874, se introdujeron cambios importantes en el SPP. Este dispositivo plantea, al igual que el Texto Único Ordenado de la Ley del SPP (D.S. 054-97-EF), una adecuada difusión hacia los afiliados y el público en general de la rentabilidad neta de las inversiones del Fondo de Pensiones que administran todas las AFP.

Rentabilidad bruta

Es la tasa de rentabilidad que actualmente se calcula en el SPP este tipo de Rentabilidad sólo considera la variación del valor cuota y de los precios (IPC). Aplicando el primer criterio (valor cuota) se obtiene la rentabilidad nominal, mientras que aplicando ambos criterios (valor cuota y precios) se calcula la rentabilidad real del valor cuota.

La metodología es de la siguiente forma:

Rentabilidad nominal:

Siniestros producidos por la participación del afiliado en guerra civil o internacional, en motín, conmoción o terrorismo, por fisión o fusión nuclear o contaminación radioactiva, por suicidio del afiliado ocurrido dentro del año posterior a su incorporación al SPP, por enfermedad preexistente en el SPP, así como en el caso de invalidez o muerte cubiertos por disposiciones legales vigentes que contemplen el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, invalidez o muerte causada por el alcoholismo o la drogadicción del afiliado, o invalidez que se cause a sí mismo el afiliado, voluntariamente y en estado de conciencia normal tomado la cita del Informe Trimestral: Los Sistemas de Pensiones en el Perú (2004) Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales- MEF.

Rentabilidad real:

Que, según el boletín informativo estadístico SBS AFP (1993), “es cuando el afiliado y la compañía de seguros al contratar obligan a esta última al pago de una renta mensual real constante considerando las variables siguientes; rendimiento esperado de sus inversiones, esperanza de vida, beneficiario del afiliado”.

Rentabilidad neta:

Sobre la metodología de cálculo y su difusión como rendimiento del Fondo de Pensiones es que no sería tan útil desde el punto de vista del afiliado. Para este último, el retorno más importante sería aquel que descontase las comisiones pagadas a las AFP, es decir la rentabilidad neta. Existen diversas propuestas sobre cómo debe calcularse esta rentabilidad, entre las cuales destacan la metodología chilena. Circular 736: Cálculo de la rentabilidad neta en Chile tomado la cita del “Informe Trimestral” Los Sistemas de Pensiones en el Perú Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales- MEF (2004)

2.4.8 El Bono de reconocimiento y complementarios

En un proceso de desarrollo intermedio actualmente se encuentra en el SPP el financiamiento de las pensiones está en adición a aportaciones y la rentabilidad- como el Bono de Reconocimiento (El BdR) lo reconoce la ONP, en representación del Estado, de los aportes que un trabajador ha realizado al SNP. La emisión de este título valor permite que los trabajadores que hayan estado afiliados al régimen del Decreto Ley N° 19990 y decidan incorporarse al SPP no pierdan los aportes ya realizados y puedan seguir acumulando recursos para su jubilación.

La forma de cálculo de su valor nominal está definida de la siguiente forma y tiene un tope de S/ 60, 000: $B = 0,1831 * R * M$, Dependiendo de cuáles son los períodos que el afiliado prefiere que se le reconozcan sus aportaciones y de su fecha de traspaso, existen tres tipos de bonos: BdR1992, BdR 1996 y BdR 2001.

El BdR 1992: que reconoce los aportes realizados al SNP hasta diciembre de 1992 está expresado en soles y el BdR 1996 que reconoce los aportes hasta diciembre de 1996 y está expresado en soles de enero de 1997

El BdR 2001: que reconoce los aportes efectuados hasta diciembre del 2001 y su valor nominal se encuentra expresado en soles de enero del 2002, actualmente para obtener cualquiera de los BdR previamente señalados, existen dos requisitos:

Haber estado afiliado a alguno de los sistemas de pensiones administrados por el IPSS, ONP y haber aportado un mínimo de 48 meses dentro de los 10 años

previos a diciembre de 1992, 1996 o 2001 según se trate de BdR 1992, 1996 o 2001, respectivamente. Artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley del SPP. La normativa también prevé el reconocimiento de aportaciones efectuadas bajo el Régimen del Decreto Ley N° 20530. No obstante, los mecanismos operativos para ello aún no han sido implementados. Artículo 5° del Decreto Supremo N° 180-94-EF. El BdR 1996 se encuentra restringido al universo de afiliados que ingresaron al SPP entre el 6 de noviembre de 1996 y 31 de diciembre de 1997.” Extraído del boletín económico Perú Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales” MEF Mayo de (2004) por su parte, las redenciones o pagos por estos BdR se hacen efectivos cuando:

El afiliado cumple con la edad legal de jubilación o accede a una jubilación anticipada; El afiliado queda inválido de forma permanente o el afiliado fallece, los pagos están a cargo de la ONP y se realizan sobre total del valor actualizado, el cual está compuesto tanto del valor nominal descrito previamente (expresado en soles de 1992, 1997 o 2001 según corresponda al tipo de bono) y el ajuste por inflación calculado con el IPC de la fecha de actualización entre el IPC a cada tipo de BdR.

El bono complementario de Pensión Mínima (BCPM),

Se otorga a los afiliados que cumplen con los requisitos para acceder al beneficio de Pensión Mínima e implica el respaldo del Estado para financiar aquella parte no cubierta por los recursos de propiedad del afiliado, a efectos que la pensión que se calcule en el SPP resulte igual a la Pensión Mínima que se otorga en el SNP(S/.415).

El bono de reconocimiento complementario (BRC)

Es para trabajadores que acceden al Régimen Extraordinario de la Ley No. 27252, a la Jubilación Anticipada para trabajadores que realizan actividad de riesgo tales como (mineros, de construcción civil).y trabajadores que prestan servicio en laboratorios químicos, El BRC es facilitar la jubilación anticipada mejorando el nivel de pensión del afiliado a través del reconocimiento de un mayor monto sobre las

aportación es efectuadas al SNP y el Bono Complementario de Jubilación adelantada BCJA.

2.5. Regímenes de afiliación del trabajador público en el Perú

Tabla 3.

Cuadro comparativo del trabajador público en los dos Regímenes del Sistema de afiliación de pensiones de jubilación.

SPP	AFP	SNP	ONP
El trabajador afiliado mantiene la propiedad de la cuenta individual de capitalización CIC que depende de su aporte obligatorio para jubilarse	En este sistema el afiliado puede cambiar de fondo hasta los 60 años, según su rentabilidad	En este sistema el afiliado su régimen de pensión es de tipo colectivo, comparte con todo el trabajador activos	En este sistema no se presenta
El afiliado se jubila a los 65 años con 30 años de aportación y 20 como mínimo para pensión anticipada 55 años el hombre y 50 mujeres	Mientras más joven sea el trabajador afiliado mayor será la acumulación de fondos, que sirve para su incremento de pensión.	Se presenta igual en este sistema, para los hombres se registra 55 años para hombres por pensión anticipada y 50 año para mujer	El sistema de pensión de jubilación es estandarizado tiene un tope máximo de S/856.00, la mínima es de S/410.00
Los aportes del afiliado se calculan en base CIC más la prima de seguro, y la comisión de AFP, que pagó por administrar sus fondos y su remuneración	La pensión de jubilación de invalidez y de sobrevivencia que no excede el 100% de la RMV del afiliado.	El aporte mensual del afiliado se calcula en función a la totalidad de la remuneración	Se presenta la pensión de jubilación de invalidez física, de sobrevivencia y no debe exceder del 100% de RMV
En el SPP el afiliado percibe su pensión en dos monedas soles y dólar.	En el SPP el afiliado percibe su pensión en dos monedas soles y dólar.	El afiliado pensionista percibe en una sola moneda nacional soles	El afiliado pensionista percibe en una sola moneda nacional soles
En SPP hay retiro programado, se calcula la pensión en función a la expectativa de vida y su carga familiar sobre su CIC, se presenta renta vitalicia familiar temporal, mixta y biomoneda		La Pensión Vitalicia no altera su valor fijo, pero puede haber variación por disponibilidad de presupuesto	

2.6. Derechos pensionarios de los trabajadores públicos

Una pensión (o seguro o subsidio), en relación con el seguro social o a la seguridad social, es un pago, temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una situación, establecida por ley en cada país, que la hace acreedora de hecho de una cantidad económica, ya sea de los sistemas públicos de previsión nacionales o de entidades privadas. Por lo regular la base de trabajadores en activo es la que da sustento al pago de dichas pensiones.

El Artículo 10 de la Constitución establece: “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”.

El antecedente inmediato de esta norma lo encontramos en los artículos 12 y 13 de la Constitución Política del Perú de 1979, que establecían lo siguiente:

"Artículo 12.- El Estado garantiza el derecho de todos a la seguridad social.

La ley regula el acceso progresivo a ella y su financiación".

Artículo 13.- La seguridad social tiene como objeto cubrir los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, desempleo, accidente, vejez, muerte, viudez, orfandad y cualquier otra contingencia susceptible de ser amparada conforme a ley estudiada en las “Constituciones del Perú “comentado por el jurista García (2005) p.488-489

Como se aprecia claramente, entre la Carta Magna de 1979 y la de 1993 existen diferencias que van más allá de la utilización de verbos distintos, puesto que mientras la primera forzaba al Estado a garantizar el derecho de todos a la seguridad social, la segunda lo plantea como un mero reconocimiento de su carácter universal, pero a la vez progresivo.

De igual manera, mientras que la Constitución Política de 1993 hace referencia a la ley como el medio que determinará las contingencias protegidas por la seguridad social, en el artículo 13 de la Constitución Política de 1979 estas eran

precisadas bajo un sistema de numerus apertus, como (enfermedad, maternidad, invalidez, desempleo, accidente, vejez, muerte, viudez, orfandad y cualquier otra contingencia susceptible de ser amparada por el derecho pensionario).

Cabe destacar que esta norma también tiene como antecedente al artículo 48 de la Constitución Política de 1933, que señalaba expresamente:

"Artículo 48.- La ley establecerá un régimen de previsión de las consecuencias económicas de la desocupación, edad, enfermedad, invalidez y muerte, y fomentará las instituciones de solidaridad social, los establecimientos de ahorros y seguros y las cooperativas".

2.6.1 Fundamentos básicos

La seguridad social es, un mecanismo de protección del ser humano frente a las situaciones que se presentan en la vida y que originan una disminución o, inclusive, la extinción de su capacidad para trabajar., se le considera un concepto complejo desde el punto de vista jurídico

En efecto, cuando alguien se refiere a la seguridad social generalmente lo hace desde un ángulo concreto que personalmente se haya adoptado. Así, “para el ciudadano común, será un derecho; para el Estado, una política; para la Ciencia Jurídica, una rama del Derecho; para la Sociedad, un factor de solidaridad; para la Administración, un servicio público; para la Economía, un factor de redistribución de la riqueza, etc.” Eguiguren (1987), para los fines del presente comentario partiendo de un enfoque jurídico, se entiende por seguridad social como “un sistema de protección contra las contingencias humanas que procura la elevación del nivel de vida y el bienestar colectivo, en base a la redistribución de la renta”. (p. 175).Cribillero (1992), este investigador utiliza esta definición, pues considera que abarca los aspectos básicos y esenciales de su real campo de comprensión:

Es un sistema de protección, en la medida que está compuesto por un conjunto (más o menos) organizado de normas y entidades (públicas, privadas y/o mixtas) que estarán a cargo de su administración, control, supervisión y funcionamiento” (p. 19).

Que cubre las contingencias humanas, entendidas como las situaciones o eventos que se producen en la vida de cada individuo, disminuyendo e, inclusive, extinguiendo su capacidad para trabajar, como, por ejemplo: la vejez, las enfermedades, los accidentes, la muerte, el desempleo, etcétera. Procura la elevación del nivel de vida, cuando las personas sufran el padecimiento de una contingencia, para que su estatus socio-económico no varíe dramáticamente, y puedan cuando menos satisfacer sus necesidades básicas. Con esta protección al individuo, se generará a su vez un bienestar en la colectividad.

Utiliza la redistribución de la renta, mediante la administración que efectúan las entidades (públicas, privadas y/o mixtas) de las aportaciones que los trabajadores en actividad (asegurados) efectúan mensualmente, para poder atender las prestaciones de salud y pensiones de estos, sus derecho-habientes y los pensionistas.

Bajo estas premisas, y prosiguiendo el camino evolutivo de la seguridad social iniciado en su concepción moderna a partir de la Revolución Francesa y perfeccionada en el siglo XX con la legislación europea (principalmente por el Plan Beveridge de 1942 en Inglaterra), el constituyente nacional introdujo conceptos básicos de esta materia en las Cartas de los años 1920 y 1933, que fueron ampliados en la Constitución de 1979 y, replanteados por la de 1993 a partir de la constatación práctica de su carácter idealista, que en algunos puntos no era consecuente con las posibilidades reales de la economía nacional.

Debe recordarse que la seguridad social es considerada un derecho humano desde el año 1948, en que fue incluida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, siendo a partir de esa fecha considerada como una materia de mención necesaria en la legislación de cada país y en los posteriores instrumentos internacionales, razón por la cual no podía ser ajena al contenido de las Constituciones presentes y futuras.

Por ello, y considerando que la Constitución constituye la fuente primaria de la seguridad social, al ser la norma principal de la cual emanan los principios que establece cada Estado al determinar su política sobre la materia "parámetros a

partir de los cuales se desarrollará el ámbito de comprensión y aplicación concreta de los derechos y obligaciones.

Efectuada esta breve introducción a la definición de la seguridad social, así como a su situación como derecho humano constitucionalmente reconocido, debemos proceder al estudio de los alcances y efectos del artículo 10 de la Constitución Política de 1993, para lo cual será necesario dividir esta norma en tres partes: En su primera parte, el artículo referido señala que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social.

Mientras que la Constitución Política de 1979 utilizaba el verbo garantizar, que implica un compromiso u obligación, la de 1993 se remite al verbo reconocer, que hace alusión a una aceptación declarativa de la existencia del derecho, lo cual no ha de implicar ciertamente un menor beneficio a favor de los asegurados y pensionistas. El hecho de asumir (como se hizo en 1979) el compromiso de otorgar a todos los ciudadanos el derecho a la seguridad social, no garantizaba su cabal cumplimiento, puesto que su real materialización siempre estará supeditada a la situación económica y financiera del país. En tal sentido, el cambio del verbo "garantizar" (de 1979) por el de "reconocer" (de 1993) no implica una situación perjudicial para los asegurados y los pensionistas. De igual manera, cuando hace referencia a la seguridad social como un derecho universal, entendemos que se reconoce su existencia a favor de todas las personas, pero precisándose que el acceso de cada integrante de nuestra sociedad dentro de su campo de protección se efectuará mediante un proceso de ingreso gradual (progresivo).

Debe recordarse que la seguridad social se estructura sobre la base de principios, dentro de los cuales tenemos el de universalidad, a través del cual se determina al núcleo de personas que serán protegidas por este derecho. En virtud a este principio, desde el origen de la seguridad social se han ido estableciendo determinados grupos de personas que han ido accediendo a sus beneficios, dado que la seguridad pública está regulada en los arts. 10° y 11° de la Constitución política del 1993.

Porque el Estado resulta como un ente cautelar que reconoce el derecho universal y progresivo de que toda persona debe tener seguridad frente a las contingencias, que precisa la ley

2.7 Marco conceptual

2.7.1 Las administradoras privadas de fondo de pensiones

Que, según la página web portal www.AFP Integra (2009) las Administradoras Privadas (AFPs), administran los fondos de pensiones y se sustentan en cuentas individuales, conformadas por aportes que realiza el trabajador activo, estos se registran en una cuenta personal denominada Cuenta Individual de Capitalización (CIC) para aportes obligatorios como voluntarios y otorgan las prestaciones a los trabajadores que aporten a su cuenta individual de capitalización.

El trabajador puede elegir libremente a la AFP a la cual desea afiliarse puede cambiar de AFP siempre y cuando debe tener seis o más cotizaciones continuas en la AFP para trasladar comunicando a la Superintendencia, si el trabajador no afiliado al SPP ingrese a laborar a un centro de trabajo, en este caso el empleador deberá obligatoriamente afiliarlo a la AFP que aquél elija, salvo que en un plazo de 10 días a 19 naturales desea de permanecer o incorporarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP). Si opta el trabajador por dejar el régimen del SNP e incorporarse al SPP, recibe un “Bono de Reconocimiento” emitido por la ONP por el monto de los beneficios del trabajador público en función a los meses de sus aportes al Sistema nacional de pensiones.

2.7.2 Cuentas individuales de capitalización

El Fondo del Trabajador está constituido por la suma total de las Cuentas Individuales de Capitalización (CIC) de cada uno de los a portantes.

Las Cuentas Individuales de Capitalización están integradas por: Los aportes obligatorios y voluntarios de los afiliados, como asimismo por los aportes voluntarios que efectúen los empleadores en favor de los afiliados, también los intereses compensatorios, primas y las penalidades es parte integrante de la cuenta individual de capitalización del trabajador público o privado

2.7.3 Sistema privado de pensiones

Según página web www.AFP Integra (2009), el SPP de Pensiones se basa en la capitalización individual del ahorro previsional de los afiliados, que significa que cada trabajador afiliado al sistema efectúa mensualmente un aporte previsional mediante un porcentaje de su remuneración que se acumula en una Cuenta de Capitalización Individual, que aumenta de acuerdo a los aportes que realiza el trabajador y la rentabilidad obtenida con la inversión de sus fondos el dinero acumulado en la cuenta es de propiedad de cada trabajador afiliado y opera como patrimonio independiente de la AFP, el Sistema Privado de Pensiones se creó como medio alternativo a regímenes de pensiones administrados por el Estado y concentrados en el Sistema Nacional de Pensiones administrado por ONP.

El Sistema Privado de Pensiones (SPP), tras 24 años de vigencia en el Perú ha generado importantes recursos para el desarrollo de nuestra economía y la creación de nuevos puestos de trabajo tal como comento Aldo Ferrini, (2015) gerente de AFP Integra, diario la República, "preciso una nueva forma de pensión consiste en que el jubilado," en los primeros cinco años, se le otorgará una pensión temporal bajo modalidad de retiro programado (recursos administrados por AFP) y a partir del sexto año, el 50% del saldo restante de su fondo se trasladará a una compañía de seguros para entregarle una pensión vitalicia equivalente a la mitad de lo que recibía durante la etapa temporal. Las AFP deben constituirse como sociedades anónimas de duración indefinida y tienen como único objeto social administrar un determinado Fondo de Pensiones (el Fondo) y otorgar las prestaciones.

Es importante invocar, los bienes que integran el Fondo, el Fondo Complementario y el Fondo de Longevidad, el Encaje Legal y las garantías que determine la Superintendencia de Banca y seguros AFP son inembargables, salvo aportes voluntarios de los afiliados registrados en la "Libreta Complementaria de Capitalización AFP". La CIC de cada afiliado queda expresada en libretas de registro denominadas "Libreta de Capitalización AFP y "Libreta Complementaria de Capitalización AFP". En la primera se anotan todos los movimientos y saldos de los aportes obligatorios y voluntarios.

III. Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

Entendemos por hipótesis, que es un juicio o proposición, una afirmación o una negación de algo, sin embargo, es un juicio de carácter especial. Las hipótesis son proposiciones provisionales y exploratorias, por tanto, su valor de veracidad o falsedad depende críticamente de las pruebas empíricas disponibles. En este sentido, la replicabilidad o repetibilidad de los resultados es fundamental para confirmar una hipótesis como solución de un problema elemento de investigación que condiciona el diseño de la investigación descriptiva o científica responde provisionalmente al problema y puede validarse estadísticamente

3.1.1 Hipótesis general:

El Impacto de la aplicación de la ley de AFP, tiene una influencia significativa en los trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de Independencia.

3.1.2. Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

La gestión de los aportes del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP, tendrá una influencia significativa sobre las Pensiones de Jubilación de los trabajadores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Hipótesis específica 2

La Proyección de Pensiones del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP, tendrá una influencia significativa sobre las Pensiones de Jubilación de los trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Hipótesis específica 3

La gestión de Aportes del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP del Impacto de retiro actual, no tiene una influencia significativa

sobre las Pensiones de Jubilación por los años aportados de los trabajadores públicos nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Hipótesis específica 4

La proyección de pensiones a los 65 años de edad del Sistema Privado de Administración de Fondo de pensiones SP, no tiene una influencia significativa sobre las pensiones por retiro programado de jubilación de trabajadores públicos de la municipalidad de Independencia

3.2. Identificación de variables

Variable independiente: Aplicación de la ley de AFP N° 25897

Variable dependiente: Jubilación de trabajadores públicos de la municipalidad de Independencia como pensión retiro actual y variable predictora (Constante) fondo 1, 2 y del retiro programado pensión 65

3.3 Descripción de variables

3.3.1 Aplicación de la Ley de AFP

En esta tesis de aplicación de la Ley de las AFPs a los trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de Independencia, durante el año 2014-2015 se aplica a dos grupo de personal nombrado y contratados, sobre el prospecto e impacto de su jubilación de pensiones, se basan en cuanto a los beneficios y garantías que debe generar, donde debe primar los aportes y beneficios directos recibidos del sistema privado de pensiones AFPs y como resultado sus impactos de pensiones de jubilación de los dos grupos de trabajadores deberían ser altamente significativo y positivo , que en la práctica no se da en la gran mayoría de los Gobiernos Locales y otros, cuando se jubilen estos trabajadores debe percibir buenas pensiones requeridas y de manera digna, sin problemas ni quejas de retrasos o pagos de pensiones irrisorias.

3.3.2 Jubilación de trabajadores públicos en la MDI

Que, la situación de los Trabajadores Públicos del Municipio Distrital de Independencia, cuándo cumplen la edad requerida para pasar al periodo de jubilación completa legal a partir de los 65 años de edad, de conformidad con lo normado en la legislación pertinente, se trabajó considerando a los trabajadores nombrados en el año 2014-15 y contratados por los mismo años porque hay permanencia de trabajo y como consecuencia está garantizado la contribución de sus aportes que sirven para su jubilación quienes optaron al afiliarse al SPP AFPs.

3.4 Definición conceptual:

3.4.1 Aplicación de la Ley de AFP y sus Variables

Las variables independientes VI, son aquellas variables que se conocen al inicio de un proceso en el estudio y aplicación de la Ley de AFP a los trabajadores públicos de la municipalidad de Independencia y su impacto y su prospecto de pensiones, otra forma de explicarlo es decir que el valor de la variable independiente asume como agente administrador de pensiones de los trabajadores públicos afiliados a una AFP y supervisado por SBS, que garantiza el beneficio del prestador de servicio y como VD, está representado por la jubilación de trabajadores públicos sus variables predictores constante y sus dimensiones.

3.4.2 Jubilación de trabajadores públicos

Las variables dependientes son las que se crean como resultado del estudio o experimento. Si se toma el ejemplo de un estudio del prospecto de jubilación de los trabajadores públicos, para determinar una pensión depende del quantum cuantitativo de la remuneración que percibe cada trabajador, la cuenta individual de capitalización y la rentabilidad que genera, más la prima, entonces una variable dependiente es el aporte de los trabajadores, que sirve para determinar su jubilación legal.

3.5 Definición operacional

Son normas y procedimientos que seguirá el investigador para medir las variables en su investigación, de prospecto e impacto de la aplicación de ley de AFPs a los trabajadores públicos del municipio de Independencia durante los años 2014-2015, en la presente tesis de investigación se presentó dos alternativas.

Para definir operacionalmente una variable de prospecto de jubilación de pensiones de los trabajadores públicos o utilizar la data de las remuneraciones del trabajador proporcionada por la Oficina de recursos Humanos o recurrir los cuestionarios tediosos de cuanto percibe un trabajador público mediante encuestas de forma directa, se optó por la primera información de la Data de remuneraciones que resulta una evaluación operacional de “confiabilidad” y “validez.

3.5.1 Gestión de aportes pensionarios y su proyección

Se trata del manejo y administración efectiva de los Aportes dados por los trabajadores públicos al SPP – AFP, se determina mediante dos formas; periodo de tiempo mediano plazo y largo plazo, el aporte del trabajador en función a la CIC acumulado de sus fondos; y asimismo considerando el Tiempo del trabajo del afiliado que sirve para medir el valor de los aportes del trabajador en función a la remuneración mensual que percibe el afiliado.

En la presente investigación descriptiva interpretativa la proyección de pensiones del trabajador público durante el año 2014 -2015, se investigó estadísticamente con el muestreo predeterminado de un total de la 84 trabajadores públicos entre 48 trabajadores nombrados y 36 contratados de las cuales se trabajó con la remuneración del trabajador público y contratado afiliado al sistema privado de pensiones, calculando la frecuencia de remuneraciones que va de 2000 a 5600 equivale el 61.7% de 29 trabajadores con una remuneración de 3500 a 4500 en personal nombrado y contratado la remuneración va de 1000 a 3500 y se observa que el 88.9% tienen una remuneración de 1000 a 1500 y solo un trabajador cuenta con una pensión probable que oscila de 3001 a 3500.

Se llegó a medir estadísticamente los niveles de impacto de la pensión mensual de los trabajadores contratados y nombrados de la Municipalidad de

Independencia, por lo que se infiere no ha tenido una influencia significativa para la gran mayoría de trabajadores públicos de la MDI durante el año 2014-2015.

Sobre la proyección de pensiones, se da en función a la remuneración mensual que percibe cada afiliado desde el momento de su afiliación a un sistema privado de pensiones AFP de libre elección y su CIC, es decir la pensión se incrementa crece año tras año hasta que alcance un tope (80 años) y luego disminuye de manera descendente a cero a los 110 años donde se cumple el modelo matemático del resultado de la regresión de las pensiones de los trabajadores públicos.

Que, según la figura 5 en los niveles de impacto de pensión mensual del trabajador contratado, al jubilarse a los 65 años de edad su pensión mensual debería ser 2168.33, con un fondo acumulado de aportación S/387, 643,35.

Que, sobre la medición de pensiones de trabajadores afiliados de la MDI al SPP AFPs se trabajó con la Hipótesis específica 01 de Retiro actual y Retiro programado a los 65 años de edad con la hipótesis específica 2, en ambos trabajadores considerando sus fondos acumulados de acuerdo a su cuenta individual de capitalización, al momento de jubilarse.

3.5.2. Operacionalización de variables

Tabla 4.

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Tendencia
Variable 1		Capacidad de Gestión de las AFPs	Administración de pensiones e impacto de pensiones
APLICACIÓN DE LA LEY DE AFP 25897 y su modificatoria desde 1992	1º Ley N° 29903 y su Reforma del Sistema Privado de Pensiones	Nivel de manejo de los Fondos aportados	1. Fondo ,1, 2
		Determinación del Monto Pensionario a futuro	2. años por aportar, fondo actual, fondo 65
		Manejo del retiro actual con fondos acumulados	3.p:000<:α:0.01constan 0.25y 0.168
Y=00,25+0007X	2ºLey N° 30082 (2014)	Regresión lineal para trabajadores nombrados	P.0.000<:α:0.01 y constante
Y=1293+04,547x	suspensión de aportes de trabajadores independientes a AFP	contratados	
		Manejo de fondos acumulados para retiro programado	P:0,003<:α: 0.01,const. P:0,000<α: 0.01 consta.
Variable 2			
Jubilación de los trabajadores públicos	Retiro actual	Personal Nombrados	
Variables predictores constantes	Retiro programado	Personal Contratados	Y=B ⁰ +B ² X

IV. Marco metodológico

4.1 Método de investigación

En la presente tesis de investigación, se aplica el Método de Investigación analítica interpretativa comparativa en que a partir de una muestra significativa de 84 empleados públicos entre nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Independencia, sea cual fuere su pertenencia al Régimen Pensionario que corresponda, se procederá a analizar comparativamente entre el SPP y el SNP en lo que respecta a Gestión de Aportes Pensionarios, Proyección de Pensiones, Aportes Facultativos y Aportes de Trabajadores bajo Régimen CAS, se describe de manera cualitativa y cuantitativa a efectos de poder determinar las ventajas y beneficios que se dan en la Administración Privada de Pensiones, y que permitan establecer los fundamentos requeridos para un mejor aprovechamiento del régimen de SPP por parte de los Trabajadores Públicos de los Gobiernos Locales, a través de la capacitación, la difusión informativa exhaustiva y la elección práctica del sistema privado de pensiones por garantizar que los trabajadores públicos proyecten su jubilación, el percibimiento de un adecuado y efectivo servicio pensionario, principalmente en cuanto que los jubilados que puedan percibir pensiones justas y dignas dentro del mercado laboral peruano.

4.2 Tipo de investigación

El presente estudio sobre “Prospecto e Impacto de la Ley de AFP en los Trabajadores Públicos de la Municipalidad del Distrito de Independencia, durante los años 2014 al 2015”; es del Tipo Básico por cuanto a partir de los fundamentos y aspectos característicos en que se desarrolla el SPP, se podrá corroborar su aplicación en forma concreta y directa, evaluando la información referencial del programa pensionario y situación al respecto en que se encuentren los trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de Independencia; lo que facilitará en conocer las deficiencias y problemas que se presenten. El objetivo es plantearse soluciones efectivas, prácticas e inmediatas optimizando una adecuada pensión de jubilación para los trabajadores del municipio por el sistema de afiliación al SSP AFPs.

El Nivel de Investigación es Descriptivo ipsosfacto Analítico no experimental y Comparativo con incidencia longitudinal - prospectiva, mediante estudios de data se recolecto información esencial y utilitaria sobre cada una de las variables del

problema existente en el Sistema Privado de Pensiones – AFP; teniéndose muy en cuenta para ello, los aportes de los trabajadores públicos activos y en edad de su jubilación independientemente de los regímenes pensionarios, y de lo cual se podrá realizar a la vez una comparación esquemática (ver cuadro comparativo), el Sistema Nacional de Pensiones administrado por la ONP y el sistema privado de pensiones AFP.

4.3. Población, muestra y muestreo

4.3.1 Población

En la presente tesis de prospecto e impacto de la aplicación de la ley de AFPS para trabajadores públicos de la municipalidad de Independencia se ubicó según la data con una población de 144 empleados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en cuanto a permanentes nombrados según el monto de sus remuneraciones y trabajadores obreros sujeto bajo el régimen D.L.728, en edad de trabajar pertenecientes a la municipalidad distrital durante el año 2014-2015

4.3.2 Muestra

Es un subconjunto de casos o individuos de una población, esto quiere decir que se mide a los subgrupos de trabajadores que pertenecen al régimen privado Decreto Legislativo 728 y los trabajadores permanentes nombrados bajo el régimen DL 276, al momento de jubilarse de acuerdo a su años de aportes como trabajador y la remuneración que perciben afiliados a las AFPs de libre elección con ello se demuestre la variabilidad de pensión dentro de los subgrupos, que es menor en comparación con las variaciones cuando se trata de toda la población

4.3.3 Muestreo

El muestreo es no probabilístico se ha individualizado ha a dos grupos de trabajadores nombrados y contratados ,para proyectar una pensión probabilística de que cada trabajador permanente del municipio al momento de su jubilación legal de retiro a los 65 años que debe tener una pensión de jubilación de acuerdo a la tendencia de los impactos que debería ser S/2163.33 nuevo soles por lo menos la mayoría de trabajadores si su fondo acumulado es 387643,35 nuevo soles, otro

grupo reducido percibirá una pensión de S/1500 a 2000 al haberse afiliado a un sistema privado de pensiones AFPs, mientras que el personal contratado percibirá una pensión probable más reducida de 500 a 1000 y el segundo grupo está entre 1000,a 1500 considerando estadísticamente que se puede medir con más precisión.

Mediante muestreo predeterminado he seleccionado un total específico de la muestra en base a 84 trabajadores públicos, entre 48 trabajadores nombrados y 36 trabajadores contratados durante el año 2015.

4.4 El Diseño de Investigación:

Resulta de tipo no Experimental, Descriptivo y Analítico Interpretativo toda vez que la relación de los datos que se obtendrán, no se manipularán deliberadamente, vale decir que se observarán los hechos tal como suceden procediéndose a recolectar los datos descritos para analizarlos cuantitativa y cualitativamente; teniendo en cuenta asimismo los aportes indagatorios del personal de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad de Independencia donde se informó de acuerdo CAP “cuadro de asignaciones del personal” y la página web de la municipalidad

4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se aplicarán como técnicas de recolección de datos, el análisis documental proporcionado por la Municipalidad de Independencia Oficina de Recursos humanos de la subgerencia de personal y la data de Remuneraciones del trabajador público proporcionado por la página Web del municipio ,los instrumentos o herramientas de recolección de datos empleados se utilizó genéricamente hojas de registro documentario en que se anotarán aspectos y detalles esenciales de los expedientes de los trabajadores seleccionados, acerca de su situación y condición de afiliación pensionaria respectiva.

También se registrarán datos importantes que sean de utilidad para el análisis de información, en cuanto a lo que se obtengan de otras fuentes informativas de organismos e instituciones, públicas y privadas como la SBS y administradoras de Fondos de Pensiones- AFPS, INEI Y MEF.

4.6. Validación y confiabilidad de instrumentos

En este trabajo de prospecto e impacto de la aplicación de la ley de AFP a los trabajadores públicos afiliados al SPP en la Municipalidad de Independencia, no se trabajó con instrumentos y menos con cuestionarios de preguntas a los trabajadores públicos seleccionados de la muestra, pero si con una Hoja informativa del número de trabajadores Informe N° 250 -2015 MDI/GAF/SGP y la data de remuneraciones de los trabajadores públicos proporcionado por la página web de la municipalidad

4.7. Procedimiento de recolección de datos

Se tomó como base de datos, la data de remuneraciones de los trabajador públicos proporcionado por la página web de la municipalidad de Independencia y el Informe Simple N°250-2015 otorgado por la oficina de recursos humanos proporcionado el número Trabajadores Públicos de la Municipalidad Distrital de Independencia resultando 144 trabajadores según la data en edad de trabajar permanentes pertenecientes a la municipalidad durante el año 2014-2015, separando a los funcionario públicos del municipio se clasifico en dos grupos de trabajadores públicos nombrados adscrito al DL 276 y los trabajadores del sector público adscritos al Decreto Legislativo 728 contratados, por último se describe de manera elemental el Régimen Cas DL 1057 adscrito para trabajadores públicos bajo este Régimen Especial que resultan atípicas porque son trabajadores con cargo de confianza y tiene un vínculo contractual no continuado, por esta razón no se va a medir estadísticamente, cambian cada 4 años los funcionarios del personal de la municipalidad y en cualquier momento son separados del cargo de confianza.

4.8. Método de análisis de datos

En esta tesis de prospecto e impacto de la aplicación de la Ley AFP para trabajadores públicos en la Municipalidad de Independencia año 2014 -2015 se utilizó como herramienta el programa estadístico de Excel 2013 y el sistema de programa estadístico SSP22 descriptivo para medir cuantitativamente las variables de las frecuencias de edades de sus aportes y sus dimensiones junto con sus constantes de montos acumulados de las pensiones de las variancias de regresión

lineal de acuerdo al fondo actual de los trabajadores públicos nombrados y contratados de sus aportaciones afiliados al sistema privado de pensiones en la MDI los años 2014- 2015, en este diseño de investigación al aplicar el impacto de la ley de AFP a los trabajadores públicos afiliados, se aplica el Método de Investigación analítica comparativa descriptiva interpretativa no experimental trasversal prospectivo y cuantitativo que a partir de una muestra significativa de 84 empleados públicos de la Municipalidad Distrital de Independencia sea cual fuere su pertenencia al Régimen Pensionario que corresponda, se analizó comparativamente las características entre el SPP – AFPs y el SNP ONP.

Pero sobre la Gestión de Aportes Pensionarios, Proyección de Pensiones sobre los Aportes de Trabajadores bajo el Régimen CAS, se ha investigado de manera descriptiva referencial resultando atípicas sus remuneraciones y los niveles del trabajador, no se pueden medir con exactitud la proyección de pensiones a efectos para determinar las ventajas y beneficios que se dan en el sistema privado de pensiones, no obra en el acervo documentario en la oficina de recursos humanos la base de datos de trabajadores inscritos bajo el régimen del sistema de trabajadores independientes que genera renta de 4ta categoría en el municipio el año 2014 al 2015, no se registraron para el aporte de su pensiones afiliados al sistema privado de pensiones administrado por AFPS, sobre el régimen del Sistema Cas de trabajadores públicos de Independencia que se afiliaron a una AFP no resulta recomendable, será objeto de cambios debe incluirse al Régimen del DL 728 de la actividad privado o en su defecto se extinguirá este sistema .Se ha investigado la distribución de frecuencia de edades de los trabajadores nombrados y contratados de la MDI año 2014 y 2015 agrupados como resultado descriptivo y la interpretación de frecuencia de remuneraciones del personal nombrado que el 34% tienen de 51 años a más y en personal contratado tal como se aprecia en la tabla 2,3 y 4, la edad del trabajador contratado predomina en 51 años a mas en 36.1%; se trabajó con ANOVA, que es una prueba de hipótesis de la Variancia de regresión lineal del retiro programado de acuerdo a su fondo acumulado de su CIC para personal nombrado y contratado de la Municipalidad de Independencia durante el año 2014-2015 .

V. Resultados

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Edad de trabajadores nombrados

Tabla 5.

Distribución de frecuencia de las edades de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Grupo por edades	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Menos de 40 años	9	19,1
De 41 a 45 años	11	23,4
Válidos De 46 a 50 años	11	23,4
De 51 a mas	16	34,0
Total	47	100,0

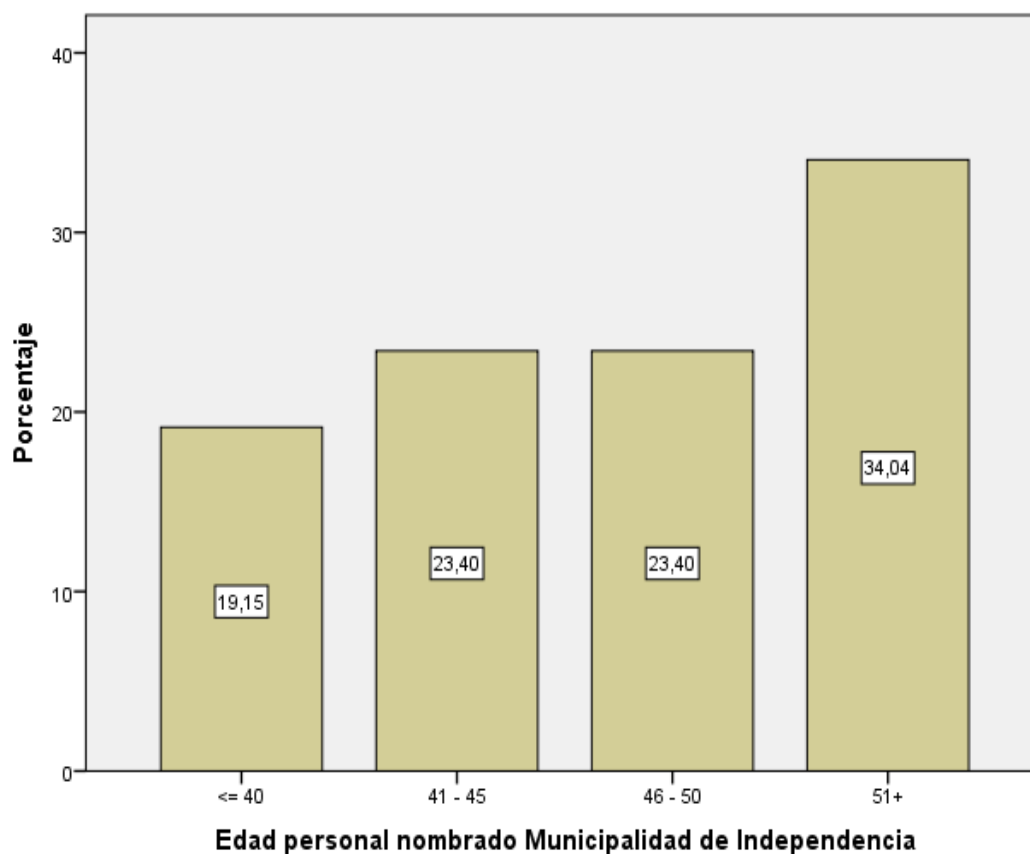


Figura 2 . Edades agrupados en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015

Interpretación.

De acuerdo a los resultados de la tabla 05 y la figura 02 es evidente que el 34% de los trabajadores nombrados tienen una edad que va de 51 a más años y el 19,1 % de 40 a menos, en términos numéricos nos referimos que de los 47 trabajadores nombrados 16 tienen de 50 a más años y 9 de 40 a menos años en edad y 22 trabajadores de 41 a 50 años.

5.1.2. Edad de trabajadores contratados

Tabla 6.

Distribución de frecuencia de las edades de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Grupo por edades		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
	Menos de 40 años	1	2,8
	De 41 a 45 años	12	33,3
Válidos	De 46 a 50 años	10	27,8
	De 51 a mas	13	36,1
	Total	36	100,0

Interpretación.

De acuerdo a los resultados de la tabla 06 y la figura 03 que se presenta en la siguiente página es importante destacar que predomina trabajadores de más edad, es así que el 36,1% de los trabajadores contratados tienen una edad que va de 51 a más años y solo el 2,8% de 40 a menos.

Constituyen el grupo intermedio trabajadores de 41 a 45 años donde de los 36 trabajadores del estatus de contratados son 12 que representa el 33,3% de trabajadores.

El tercer grupo la constituyen 10 trabajadores que representan al 27,8% los agrupados entre 46 a 50 años. En la figura ya indicada se hace más evidente la interpretación descrita.



Figura 3. Grupos por edades de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015

5.1.3. Remuneraciones de trabajadores nombrados

Tabla 7.

Distribución de frecuencia de las remuneraciones de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Grupo por remuneraciones en nuevos soles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
2000 –2500	9	19,1
2501 – 3500	7	14,9
Válidos 3501 – 4500	29	61,7
4501 – 5600	2	4,3
Total	47	100,0

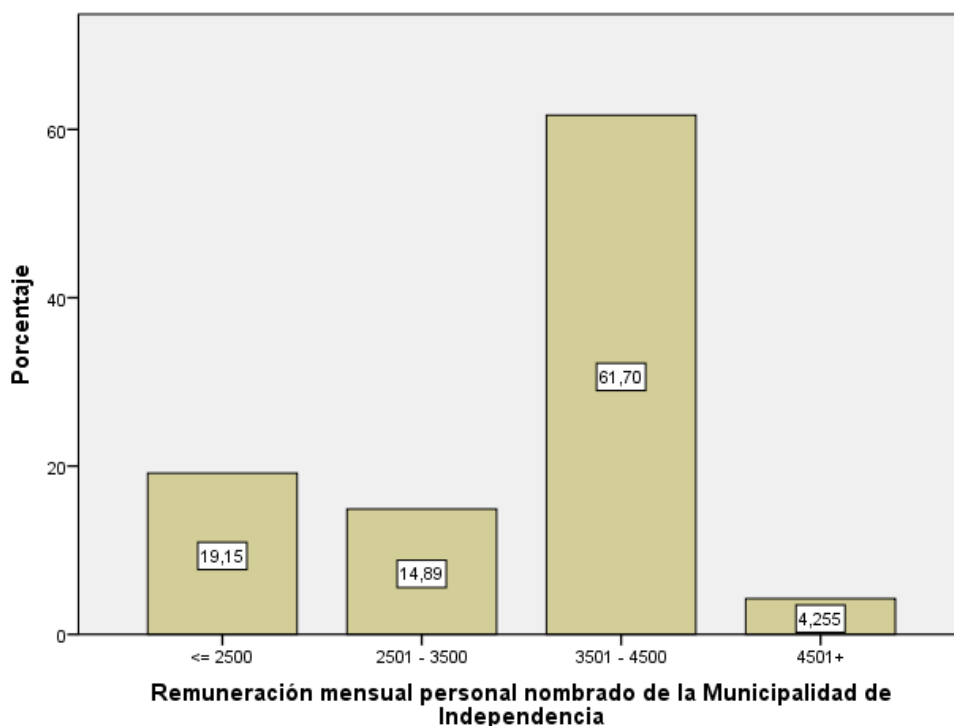


Figura 4. Niveles de remuneraciones de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015

Interpretación.

De acuerdo a los resultados de la tabla 07 y la figura 04 las remuneraciones del personal nombrado varía de 2000 a 5600 nuevos soles y la distribución permite apreciar que de 47 trabajadores nombrados 29 perciben una remuneración que va de 3501 a 4500 nuevos soles que representa el 61,7% y solo 2 trabajadores perciben de 4501 a más.

5.1.4. Remuneraciones de trabajadores contratados

Interpretación.

De acuerdo a los resultados de la tabla 08 y la figura 05 las remuneraciones del personal contratado varía de 1000 a 3500 nuevos soles, montos muy por debajo al de los trabajadores nombrados y la distribución permite apreciar que de 36 trabajadores 32 perciben una remuneración que va de 1000 a 1500 nuevos soles que representa el 88,9% y solo 1 trabajador perciben de 3001 a 3500 nuevos soles.

De acuerdo al intervalo de clase las remuneraciones de 2501 y 2000 se tiene un solo trabajador; en la escalas de 2001 a 2500 ningún trabajador contratado y en la escala 3001 a 3500 también un solo trabajador.

Tabla 8.

Distribución de frecuencia de las remuneraciones de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Grupo por remuneraciones en nuevos soles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
1000-1500	32	88,9
1501-2000	1	2,8
Válidos 2501-3000	2	5,6
3001-3500	1	2,8
Total	36	100,0

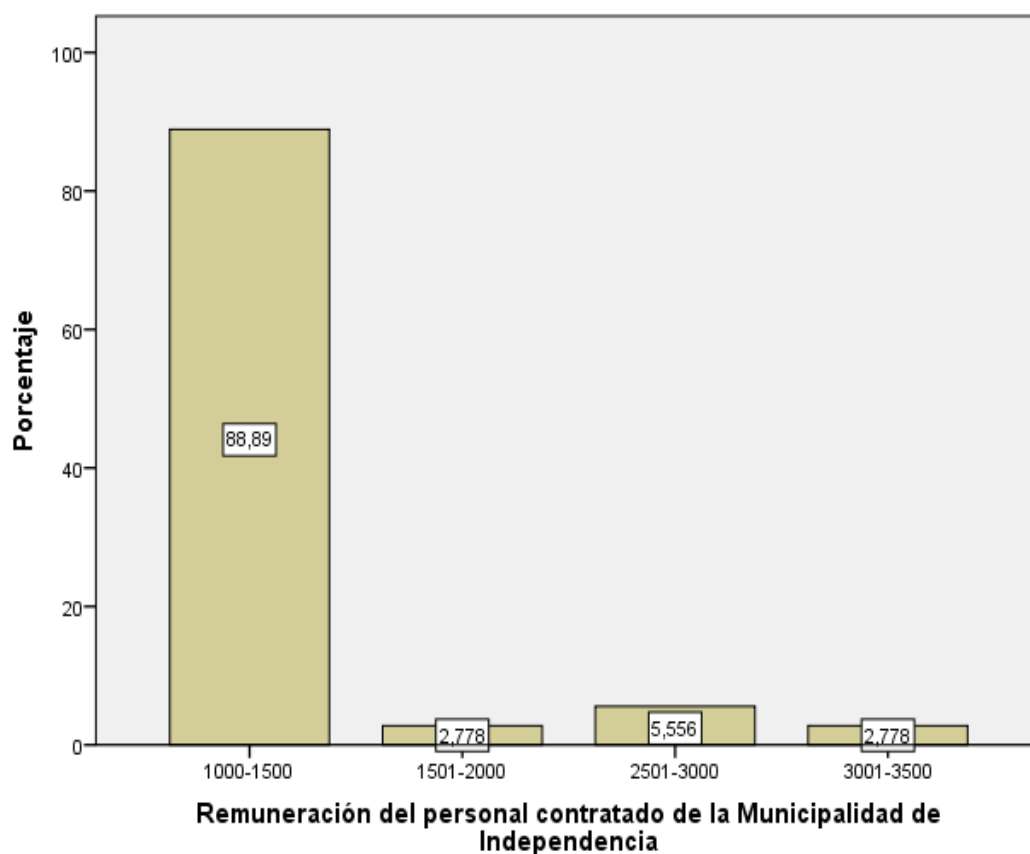


Figura 5. Niveles de remuneraciones de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015

5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Impacto de la aplicación de la Ley AFP

Hipótesis General

Ho. El Impacto de aplicación de la ley de AFP, no tiene una influencia significativa en los trabajadores públicos nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Independencia, en los años 2014 - 2015.

H1. El Impacto de aplicación de la ley de AFP, tiene una influencia significativa en los trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de Independencia, en los años 2014 - 2015.

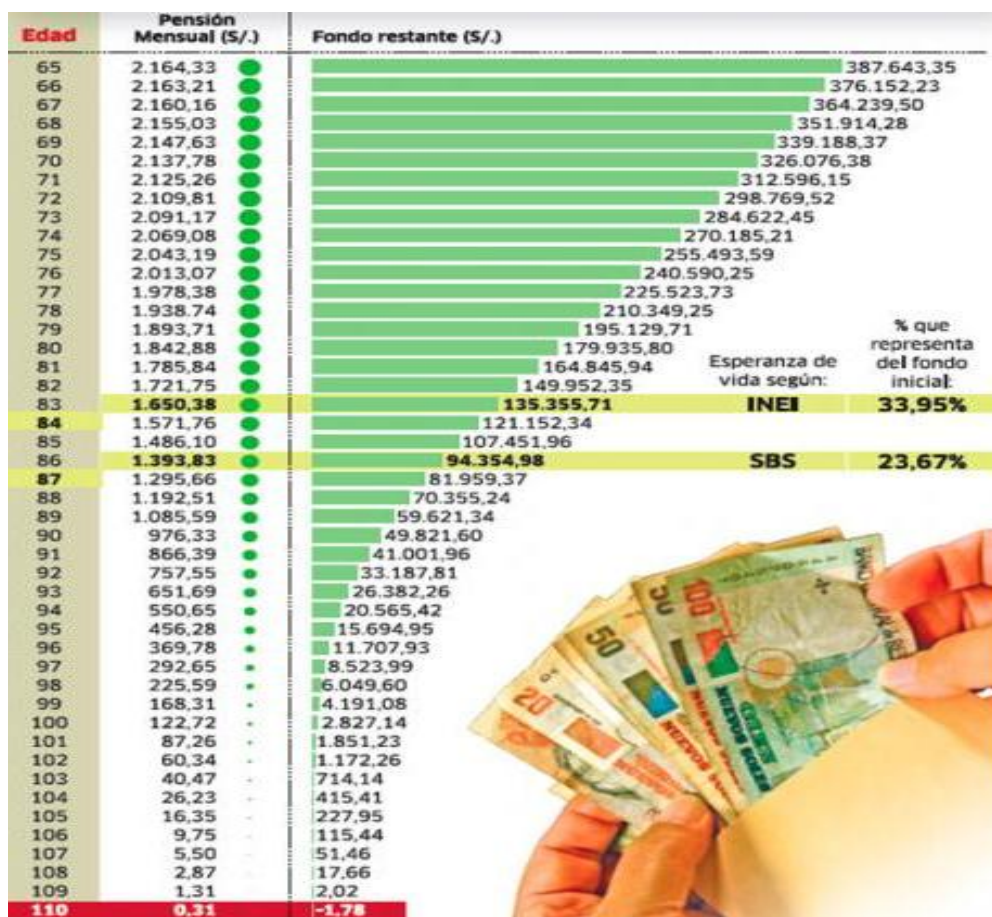


Figura 6. Niveles del impacto de la pensión mensual de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Interpretación.

De acuerdo a las tendencias de los impactos de la tabla 05 la pensión a los 65 años de edad de los trabajadores debería ser 2166,33 nuevos soles si alcanzara un fondo acumulado de 387643,35 nuevos soles, que en la realidad solo 3 trabajadores nombrados estaría próximo al monto expuesto y en personal contratados 14 trabajadores.

Las estimaciones según la esperanza de vida del INEI la pensión que le corresponde a los 83 años de edad sería 1650,38 nuevos soles que representa del fondo inicial de 33,95 % y según la esperanza de vida de SBS a los 86 años tendría una pensión de 1393,83 nuevos soles que corresponde del fondo inicial de 23,67 %. Estos cálculos estarían demostrando el impacto de aplicación de la ley de AFP, no ha tenido una influencia significativa en los trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de Independencia, en los años 2014 - 2015.

Según proyecciones proporcionadas por la SBS la pensión iría creciendo año a año hasta un tope que se alcanza alrededor de los 80 años, y luego disminuiría hasta llegar a cero a los 110 años. La siguiente curva muestra un ejemplo teórico de la pensión de un afiliado de 65 años, con un fondo de S/ 250,000, una rentabilidad anual de 7% y una tasa de descuento de 3.19%. Los resultados de los análisis de datos permiten generar una proyección de un modelo que se presenta en la figura 06, que expresa, con meridiana claridad para efectos de la previsión de las pensiones en función a los posibles montos remunerativos y fondos acumulados, por tanto:

Si la pensión empieza con un valor de S/ 1350 a los 65 años y se incrementa año a año se alcanzaría un máximo de S/ 1770 a los 80 años. Por supuesto esta curva es teórica y modelo que se aplica a casos particulares teniendo en cuenta los modelos matemáticos de los resultados de la regresión para trabajadores nombrados y contratados, según corresponde.

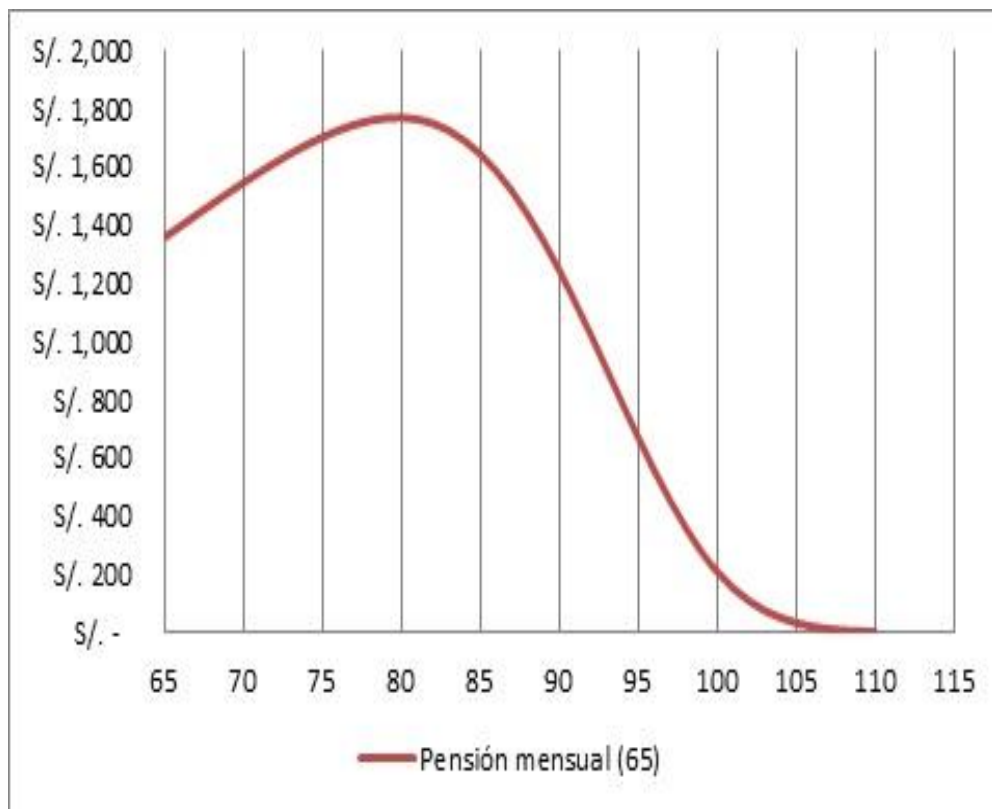


Figura 7. Proyección de la pensión mensual de los trabajadores contratados y nombrados según monto remunerativo en la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

5.2.2. Impacto retiro actual

Hipótesis Específica 01

Ho. La gestión de los aportes actual del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP, no tiene una influencia significativa sobre las Pensiones de Jubilación por los años aportados de los trabajadores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital de Independencia.

H1. La gestión de los aportes actual del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP, tiene una influencia significativa sobre las Pensiones de Jubilación por los años aportados de los trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de Independencia

Del personal nombrado

Tabla 9.

Prueba del análisis de variancia de la regresión lineal de las pensiones de acuerdo al fondo actual de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	35474454,883	1	35474454,883	445298022,138	,000 ^b
	Residual	3,585	45	,080		
	Total	35474458,468	46			

a. Variable dependiente: Pensión retiro actual

b. Variables predictoras: (Constante), Fondo 1

Interpretación.

De acuerdo a los resultados que se presenta en la tabla 09 en los montos acumulados y las pensión actual presenta una variación significativa de los trabajadores nombrados dado que el nivel de significación $p: ,000 < \alpha: ,01$ en relación al fondo actual que se han utilizado como datos predictores para estimar lo impactos en las pensiones que resulta altamente significativa.

Tabla 10.

Prueba de coeficientes de regresión lineal de las pensiones de acuerdo a los fondos actual de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Coeficientes ^a						
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	,025	,093		,273	,786
	Fondo 1	,007	,000	1,000	21102,086	,000

a. Variable dependiente: Pensión retiro actual

Interpretación

Los resultados de la tabla 10 el modelo de regresión lineal que se genera responde a la siguiente ecuación:

$$Y = 0,025 + 0,007X$$

La ecuación explica que la pensión de los trabajadores nombrados sobre la base del fondo acumulado actual es significativa al valor de la constante dado que $p: 0,000 < \alpha: 0,01$; así mismo con relación a la variable pensión actual la constante de 0,025 como la tasa de incremento por cada unidad de del fondo acumulado al momento de la decisión de retiro de los trabajadores presenta nivel de significación $p: 0,786 > \alpha: 0,05$ que demuestra que el en el caso estudiado no existe diferencia significativa en cuanto a los montos de los fondos acumulados en el momento que decida retirarse. Finalmente se infiere los fondos acumulados al momento de la decisión de retiro tiene impacto en la pensión de jubilación, es decir este impacto depende del fondo acumulado al momento del retiro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Del personal contratado

Tabla 11.

Prueba del análisis de variancia de la regresión lineal de las pensiones de acuerdo al fondo actual de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	5572508,991	1	5572508,991	107683047,399	,000 ^b
	Residual	1,759	34	,052		
	Total	5572510,750	35			

a. Variable dependiente: Pensión retiro actual

b. Variables predictoras: (Constante), Fondo 2

Interpretación.

De acuerdo a los resultados que se presenta en la tabla 11 en los montos acumulados y las pensiones actuales presenta una variación significativa de los trabajadores contratados puesto que el nivel de significación $p:000 < \alpha: 0,01$ en relación al fondo actual que se han utilizado como datos predictores para estimar lo impactos en las pensiones que resulta altamente significativa.

Tabla 12.

Prueba del análisis de variancia de la regresión lineal de pensión del retiro de acuerdo al fondo actual de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,168	,094	1,799	,081
	Fondo 2	,008	,000	1,000	10377,044

a. Variable dependiente: Pensión retiro actual

Interpretación

Los resultados de la tabla 09 el modelo de regresión simple que se genera responde a la siguiente ecuación:

$$Y = 0,168 + 0,008X$$

La ecuación explica que la pensión de los trabajadores contratados sobre la base del fondo acumulado actual es significativa al valor de la constante dado que $p: 0,000 < \alpha: 0,01$; así mismo con relación a la variable pensión actual la constante de 0,168 como la tasa de incremento por cada unidad de del fondo acumulado al momento de la decisión de retiro de los trabajadores presenta nivel de significación $p: 0,081 > \alpha: 0,05$ que demuestra que el en el caso estudiado no existe diferencia significativa en cuanto a los montos de los fondos acumulados en el momento que decida retirarse.

Finalmente se infiere los fondos acumulados al momento de la decisión de retiro tiene impacto en la pensión de jubilación, este hecho prueba que el impacto dependerá del fondo acumulado al momento del retiro de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

5.2.3. Retiro programado a los 65 años

Hipótesis Específica 02

Ho La Proyección de Pensiones a los 65 años de edad del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP, no tiene una influencia significativa sobre las Pensiones por retiro programado de Jubilación de los trabajadores públicos contratados de la Municipalidad Distrital de Independencia.

H1. La Proyección de Pensiones a los 65 años de edad del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP, tiene una influencia significativa sobre las Pensiones por retiro programados de Jubilación de los trabajadores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Del personal nombrado

Tabla 13.

Coefficiente de contingencia de las pensiones a los 65 años de acuerdo a los fondos acumulados de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,220 ^a	,049	,027	1954,200

a. Variables predictoras: (Constante), Años por aportar para 65

b. Variable dependiente: Pensión a los 65 años

Interpretación.

Que, de acuerdo a los resultados de la tabla 13 el coeficiente de regresión $R = ,220$ y su correspondiente coeficiente de determinación $R^2 = ,049$, son bajas refleja que los años aportados para un retiro programado influye en la determinación de la pensión de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia.

Tabla 14.

Prueba del análisis de variancia de la regresión lineal del retiro programado de acuerdo al fondo acumulado de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

ANOVA^a						
<i>Modelo</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>gl</i>	<i>Media cuadrática</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1	<i>Regresión</i>	8767875,506	1	8767875,506	2,296	,137 ^b
	<i>Residual</i>	171850310,707	45	3818895,793		
	<i>Total</i>	180618186,213	46			

Variable dependiente: Pensión a los 65 años

b. Variables predictoros: (Constante), Años por aportar para 65

Interpretación.

De acuerdo a los resultados que se presenta en la tabla 14 en los montos acumulados y las pensión a los 65 años no presenta una variación significativa de los trabajadores nombrados dado que el nivel de significación $p: ,137 > \alpha: ,05$ en relación al fondo de los años aportados que se han utilizado como datos predictoros para estimar lo impactos en las pensiones que resulta altamente significativa.

Tabla 15.

Prueba del análisis de coeficientes de regresión lineal del retiro programado acuerdo a los fondos acumulados de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015

		Coeficientes ^a			t	Sig.
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta		
	(Constante)	8638,502	2698,640		3,201	,003
1	Años por aportar para 65	97,010	64,024	-,220	-1,515	,137

a. Variable dependiente: Pensión a los 65 años

Interpretación

Los resultados de la tabla 16 el modelo de regresión lineal que se genera con las dos variables responde a la siguiente ecuación:

$$Y = 8636,502 + 97,010X$$

La ecuación explica que la pensión de los trabajadores nombrados sobre la base del fondo acumulado hasta 65 años del trabajador es significativa al valor de la constante dado que $p: 0,003 < \alpha: 0,01$; así mismo con relación a la variable pensión actual la constante de 97,010 como la tasa de incremento por cada unidad de del fondo acumulado a los 65 años para el retiro de los trabajadores presenta nivel de significación $p: 0,137 > \alpha: 0,05$ que demuestra que el en el caso estudiado no existe diferencia significativa en cuanto a los montos de los fondos acumulados en el momento que decida retirarse. Finalmente se infiere los fondos acumulados al momento de la decisión de retiro tiene impacto en la pensión de jubilación, es decir este impacto depende del fondo acumulado al momento del retiro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Del personal contratado

Tabla 16.

Coefficiente de contingencia de las pensiones a los 65 años de acuerdo a los fondos acumulados de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,388 ^a	,150	,125	668,936

a. Variables predictoras: (Constante), Años por aportar para 65

b. Variable dependiente: Pensión retiro 65 años

Interpretación.

De acuerdo a los resultados de la tabla 16 el coeficiente de regresión $R = ,388$ y su correspondiente coeficiente de determinación $R^2 = ,150$ siendo aún bajas refleja significativamente que los años aportados para un retiro programado influye en la determinación de la pensión de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia.

Tabla 17.

Prueba del análisis de variancia de la regresión lineal del retiro programado de acuerdo al fondo acumulado de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2693440,428	1	2693440,428	6,019	,019 ^b
	Residual	15214183,878	34	447475,996		
	Total	17907624,306	35			

a. Variable dependiente: Pensión retiro 65 años

b. Variables predictoras: (Constante), Años por aportar para 65

Interpretación.

De acuerdo a los resultados que se presenta en la tabla 18 en los montos aportados para 65 años y las pensiones programadas presenta una variación significativa de los trabajadores contratados dado que el nivel de significación $p: ,019 < \alpha:05$ en relación al fondo acumulado que se han utilizado como datos predictores para estimar los impactos en las pensiones que resulta solo significativa

Tabla 18.

Prueba del análisis de coeficientes de regresión lineal del retiro programado acuerdo a los fondos acumulados de los trabajadores contratados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, 2015.

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1293,428	302,804		4,272	,000
1 Años por aportar para 65	43,547	17,750	,388	2,453	,019

a. Variable dependiente: Pensión retiro a 65 años

Interpretación

Los resultados de la tabla 09 el modelo de regresión simple que se genera responde a la siguiente ecuación: $Y = 1293 + 043,547X$.

La ecuación explica que la pensión de los trabajadores contratados sobre la base del fondo acumulado hasta los 65 años es altamente significativa al valor de la constante dado que $p: 0,000 < \alpha: 0,01$; así mismo con relación a la variable años por aportar a los 65 años la constante de 43,547 como la tasa de incremento por cada unidad del fondo acumulado al momento de la decisión de retiro de los trabajadores que presenta nivel de significación $p: 0,019 < \alpha: 0,05$ que demuestra que el en el caso estudiado existe diferencia significativa en cuanto a los montos de los fondos acumulados a los 65 años para su retiro programado.

Finalmente se infiere los fondos acumulados hasta los 65 años de edad para el retiro programado tiene impacto en la pensión de jubilación, es decir que el monto de la pensión depende en gran medida del fondo acumulado en el tiempo de permanencia hasta cumplir los 65 años de los trabajadores nombrados de la Municipalidad del Distrito de Independencia, año 2015.

VI. Discusión

En esta tesis de investigación, con la tabla 7 figura 03, se establece que varía la remuneración mensual de los trabajadores públicos del personal nombrado de la MDI año 2014-2015, que oscila entre 2000 a 5600.00 nuevo soles y la distribución permite percibir que de 47 trabajadores nombrados 29 reciben una remuneración de 3500 a 4500 nuevo soles equivalente a 61.7% y por último 2 trabajadores perciben más de 4501; esta tabla indica que los trabajadores nombrados tienen una remuneración reducida y según su fondo acumulado en su CIC las pensiones tendrán un monto reducido, lo que se proyecta tan solo será favorable la pensión del trabajador al momento de su retiro programado a los 65 años para 2 trabajadores” por lo que se deduce estos trabajadores nombrados se beneficiarían con una pensión decorosa al haberse afiliado a una AFP” y mientras que la mayoría de trabajadores públicos según la proyección de su pensión será reducida en la Municipalidad de Independencia durante los años 2014 – 2015, al afiliarse a una AFP conforme a la Ley, dado que como resultado final nos da un impacto significativo, este resultado coincide con el tesista Alfaro (2010) de que el Sistema Previsional Peruano necesita una reforma que logre beneficiar a los trabajadores pensionistas y se alivie una carga financiera para el Estado Peruano.

Según el análisis estadístico de la tabla 08 figura 04, las remuneraciones del personal contratado de la municipalidad varían de 1000 a 3500, montos que ubican por debajo del personal nombrado, pero según la distribución de frecuencia se aprecia que de 36 trabajadores contratados, 32 perciben una remuneración mensual de 1000 a 1500 nuevo soles equivalente a 88.9% y 1 solo trabajador contratado percibe de 3001 a 3500 nuevo soles, que tendrá una pensión regular

Pero para la mayoría de personal contratado, el impacto resulta negativo en aplicación de la Ley AFPs al percibir una remuneración baja que va 1000 a 1500 equivalente a 88.89%, según la frecuencia de remuneración encontrándose en gran desventaja con personal nombrados, por cuanto solo se percibe una pensión de proyección favorable a un solo trabajador contratado.

Los resultados nos dan un impacto negativo sobre la baja proyección de pensiones que van a obtener a futuro, los trabajadores nombrados y contratados de la MDI, año 2014 – 2015; nos da la razón el economista Web (2014) en que el

sistema AFP no viene dando resultados positivos esperados, en líneas generales solo funciona para trabajadores formales con alta remuneración y un mínimo sector de la alta clase empresarial, lo que no se da para el caso de los trabajadores del sector público en su gran mayoría

Los resultados de la investigación dan cuenta principalmente que un 34.04 % de trabajadores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital de Independencia entre los años 2014– 2015, según la tabla 07 y figura 03 tienen un nivel bajo de preferencia en aportar a AFPs, lo que se constata según la remuneración que perciben de 2000-2500 2501 y 3500 de trabajadores bajo régimen laboral DL 276, que no están de acuerdo en aportar al SPP, mientras que el 61% de trabajadores nombrados por la misma ley aceptan regularmente estar afiliados a la AFPs, y tan solo 2 trabajadores nombrados son favorecidos por percibir más de 4501 nuevo soles, que resulta significativamente alta la remuneración al haberse afiliado aun SPP.

Los resultados de investigación de acorde a la tabla 8 figura 04 del personal contratado con la distribución de remuneraciones de los trabajadores de la MDI, que el 91.7 % de los afiliados a una AFPs bajo el DL 728 Régimen privado rechazan liminalmente, haberse afiliado a una AFPs, se demuestró con la remuneración de 32 trabajadores que son bajas va de 1000-1500 y 1500-2000, pero que 2 trabajadores aceptan regularmente haberse afiliado aun AFPs y solo un trabajador es beneficiado al haberse afiliado al SPP, tal como se demuestró con la remuneración de 3001-3500 nuevo soles .

En líneas generales el impacto de aplicación de Ley de AFP al personal contratado es negativo que resulta de acuerdo al fondo acumulado y su CIC es significativamente bajo, por lo que su pensión de jubilación en un futuro será reducido, sobre la pensión del contratado, el especialista Montes(2013) argumentó que los problemas críticos que presentan las AFPs, es tener una política de cobro de altas comisiones y la rentabilidad de Fondos Previsionales es reducido ,se busca un equilibrio para obtener una productividad aceptable, porque la gestión de las AFP en el Perú no es muy eficiente

En este sentido, cabe señalar lo planteado por Mendiola y Aguirre (2013), que hoy el SPP debe mejorar en cuanto a la rentabilidad mínima que deben obtener los fondos de pensiones en función a la rentabilidad promedio del sistema, y la existencia de normas que colocan barreras de entrada a nuevos competidores al permitir que las AFP utilicen productos que blindan el mercado cuando amenazan con ingresar nuevos competidores

Buscar mayor apertura del mercado de AFPs, que permitirá el ingreso de nuevas entidades que ofrezcan menos comisiones y garantías más factibles para los trabajadores públicos, los trabajadores independientes y del Régimen CAS que puedan optar en afiliarse al régimen pensionario, si las reglas de aportación pensionaria sea favorable para el trabajador del estado, lo que se perciben los trabajadores nombrados y contratados de la MDI, en que las AFPs presentan cobros de altas comisiones por afiliación y una rentabilidad cuestionable de lo que se recibirá a futuro

Los Resultados Inferenciales del impacto de la aplicación de La ley de AFP para trabajadores nombrados y contratados de la MDI según la figura 6, la tendencia de los impactos de la tabla 08, la pensión a los 65 años de edad de trabajadores públicos proyectables debería ser S/2163.33, si logra un fondo acumulado de 387,643.35 nuevo soles que en la práctica solo alcanza 3 trabajadores nombrados y mientras en personal contratado solo alcanza 14 trabajadores, pero de acuerdo a la esperanza de vida proyectada por INEI la pensión a los 83 años de edad sería 1650.38 que representa del fondo inicial de 33.95% y de acuerdo a la esperanza de vida proyectada por SBS a 86 años de edad, tendría una pensión de 1393.83 nuevo soles, que es parte del fondo inicial de 23.67%, este cálculo demuestra que el impacto de la aplicación de la Ley de AFP no tiene una influencia significativa en los trabajadores de la MDI en el año 2015

La proyección de pensión según la SBS, viene creciendo año a año hasta un tope de 80 años, luego disminuye hasta llegar a cero a los 110 años, la curva es teórica de la pensión de un afiliado de 65 años de edad con fondo 250,000 más una renta anual de 7% y una tasa de descuento en 3.19% dicha proyección de pensión

no se ajusta a la realidad peruana porque casi nadie llegara a la esperanza de vida de más de 90 años.

Según la figura 07 de la investigación, para efectos de previsión de pensiones de acuerdo a montos remunerativos y fondo acumulados, la pensión empieza en 1350 a 65 años y se incrementa cada año hasta un tope máximo de 1770 a 80 años, la curva es teórica y el modelo aplicado de cálculos matemáticos resulta de la regresión simple en trabajadores nombrados y contratados, que al final la pensión se diluye.

El impacto de Retiro actual del personal nombrado según la tabla 09, se ha analizado la variancia de regresión lineal de pensiones ,de acuerdo al fondo actual del personal nombrado de la MDI año 2015,y se prueba con la anova , trabajando con variable dependiente a. pensión retiro actual y variable b. variable predictora (constante) fondo uno; el resultado nos da un monto acumulado y la pensión actual presenta una variación significativa en personal nombrados ,el nivel de significación es menor $p: 000 < \alpha: 01$ en relación al fondo actual, usando datos predictores para estimar el impacto en las pensiones de jubilación que resulta altamente significativas y la prueba de coeficiente de regresión lineal de pensiones en personal nombrado

De acuerdo al análisis de la tabla 10, que genera una ecuación $Y=0,025+0,007x$, que significa la pensión de los nombrados sobre la base del fondo acumulado actual es significativa al valor de la constante de $p:0,000 < \alpha: 0,01$ y la relación de variable pensión actual ,la constante es de 0,025 como tasa de incremento por cada unidad de fondo acumulado al momento del retiro actual ,que tiene un nivel de significación de $p:0,786 > \alpha:0,05$, con el resultado obtenido no hay una diferencia significativa, sobre montos de fondo acumulado, sí se retira el trabajador, por lo tanto los fondos acumulados, al retirarse tiene un impacto en la pensión de jubilación del personal nombrado, que depende del fondo acumulado al momento de retiro

En personal contratado de la MDI sobre pensiones, según la tabla 11 ,se prueba con la anova de variancia de la regresión lineal de pensiones, con variable a. Variable dependiente pensión retiro actual y variable predictora (constante fondo

2), se demuestra con los montos acumulados y la pensión actual, que hay una variación significativa de trabajadores contratados, y su nivel de significación es $p: 0,000 < \alpha: 0,01$ en relación al fondo actual con datos predictores para determinar el impacto en las pensiones que resulta altamente significativa y la variación de regresión lineal del retiro actual de acuerdo a su fondo del personal contratado, se demostró con la tabla 12, aplicando la ecuación $Y=0,168+0,000X$, porque se infiere la pensión de personal contratado sobre la base del fondo acumulado actual es significativa al valor de la constante de $p: 0,000 < \alpha: 0,01$.

La relación variable pensión actual su constante es 0,168 con una tasa de incremento por cada unidad de fondo acumulado y al momento del retiro del trabajador presenta un nivel de significación de $p: 0,081 > \alpha: 0,05$, por lo que se demuestra en la investigación con la prueba de anova que no hay diferencia significativa en el monto de fondo acumulado al retirarse porque los fondos acumulados al momento del retiro, tiene un impacto de pensión de jubilación de los trabajadores contratados

Para el Retiro programado a los 65 años de edad el personal nombrado y contratado se utilizó la tabla 13; el coeficiente de regresión $R=220$ y su coeficiente de determinación $R^2=0,49$, según la fórmula aplicada en la investigación se prueba que resultan bajo los aportes para un retiro programado, que influye en la determinación de las pensiones y su variación de regresión lineal

De acuerdo a la tabla 14; los montos acumulados de la pensión no presenta una variación significativa, porque su nivel de significación es $p: 137 > \alpha: 0,05$ sobre fondos aportados, se usó datos predictores, para estimar los impactos en las pensiones que resulta altamente significativa y por último el coeficiente de regresión lineal del retiro programado a los 65 años de personal nombrado tabla 15, que se aplica 2 variables, pensión 65 VD y una constante en años por aportar fondo acumulado, se trabajó con la ecuación que generó $Y=8636,502 + 97,010x$, donde nos da como resultado que la pensión del trabajador nombrado, sobre la base de fondo acumulado hasta los 65 años, resultando significativa al valor de la constante de $p: 0,0003 < \alpha: 0,01$ y la relación variable pensión actual la constante es 97,010 como tasa de incremento por cada unidad de fondo acumulado a 65 años

para un retiro programado con un nivel de significación $p:0,137 > \alpha: 0.05$, que en la presente investigación no existe diferencia significativa ,sobre montos de fondo acumulado, en consecuencia hay impacto de fondo de pensiones de jubilación que dependerá del fondo acumulado del trabajador nombrado para el retiro programado;

Para el Personal Contratado tabla 16, se interpreta, con 2 variables predictores (constante), años por aportar 65 y b VD: pensión retiro programado, el coeficiente de regresión $R=03,88$ y su coeficiente de determinación es $R^2=,150$ resultan muy bajas por lo que influye significativamente en la determinación de la pensión del trabajador contratado.

Se analizó la Variancia de la regresión lineal de Retiro programado del personal contratado tabla 17, con su fondo acumulado, con 2 VD pensión retiro a los 65 años variable predictora (constante) años por aportar, al analizar la pensión programada se verifica que tiene una variación significativa del personal contratado, y su nivel de significación es $p: 019 < \alpha: 05$ en relación al fondo acumulado que se utilizaron como datos predictores para estimar los impactos de pensiones que resultaran significativas.

Se utilizó la Tabla 18, para hallar el coeficiente de regresión lineal del retiro programado del personal contratado, según los fondos acumulados utilizando la VD pensión retiro 65 años, que genero una ecuación $Y=1293+043,547X$, y el modelo de regresión simple aplicando la tabla 09 que nos demuestra la pensión de trabajadores contratados sobre la base del fondo acumulado a los 65 años, es altamente significativa al valor de la constante de $p: 0,000 < \alpha 0.01$.

VII. Conclusiones

En esta tesis de investigación de Prospecto e Impacto de Aplicación de la Ley de AFP, para trabajadores públicos de la Municipalidad de Independencia año 2014-2015, se determinó las siguientes conclusiones:

Primero: En el Perú, existen dos sistemas de pensiones; el sistema de Reparto bajo el Régimen del DL 1990 Y 20530 y el Sistema Privado de Pensiones AFP regido por ley N°25897, el primero es un sistema en que los trabajadores activos realizan sus cotizaciones de aportes para sus pensiones y la de los jubilados es de tipo colectivo, formado la cadena contributiva de pagador, mientras que en Sistema Privado de Pensiones, consiste en acumular un activo sobre el cual se pagan las prestaciones de pensiones al final de la vida laboral del trabajador, reciben una pensión con la cotización que realiza el trabajador con el descuento del 10% de su remuneración, más intereses generados y su CIC, el trabajador es propietario de sus aportes

Segundo: En la tesis de investigación sobre la aplicación de la Ley de AFP y su Impacto de pensiones de trabajadores nombrados y contratados de la Municipalidad de Independencia afiliados al SPP, durante el año 2014-2015, se trabajó con dos Variables, V Independientes aplicación de la Ley de AFPs, DL25897 y sus indicadores, Determinación de monto de pensiones, proyección manejo de Retiro actual con fondos acumulados, Regresión Lineal de Pensiones para trabajador contratado y nombrado, de acuerdo al Tendencia de pensiones y su impacto con el fondo^{1°}, ^{2°}, se demostró con la ecuación $Y=0.025+007x$
 $Y=1293+041547X$

Se trabajo con la Variable Dependiente Jubilación de trabajadores públicos de la MDI con dos dimensiones a. Variable Dependientes: Pensión retiro actual de los trabajadores. nombrados y Retiro Programado para personal contratado, con variables predictores aplicando la ecuación $Y=B^0+B2X$, tal como se describe en la tabla de Operacionalización

Tercero: Con los resultados Inferenciales sobre Impacto de la aplicación de la Ley AFP para trabajadores públicos nombrado y contratado de la MDI año 2014 -2015 con la Hipótesis General, se planteó que no ha tenido una influencia significativa sobre el impacto de las pensiones del trabajador público, mientras que H^{1°} hay una

influencia significativamente de impacto en los trabajadores públicos del municipio se demuestra verosímil en la figura 05 “los niveles de impacto de pensiones mensuales del trabajador contratado”, que su tendencia de impacto de pensiones a los 65 años debería ser 2166.33 con un fondo acumulado de 387,843.35 que en la práctica alcanza 3 trabajadores nombrados y en contratados 14

Cuarto: Que, en la figura 6 de la gráfica, la proyección de pensiones mensual del trabajador publico contratado y nombrado, por su monto remunerativo en el municipio año 2014-2015, se demostró que la pensión iría creciendo año tras año hasta alcanzar un tope a los 80 años, luego disminuye hasta llegar a cero a los 115 años ,por lo que resulta una regla teórica, es decir la pensión de un afiliado a una AFP a los 65 años con un fondo acumulado de 250,000 con rentabilidad de 7% y un descuento de 3.14%, con el Resultado Inferencial se prueba con meridiana claridad para el cálculo de pensiones en función al monto remunerativo y el fondo acumulado, que se prueba con el cálculo matemático de Resultado de Regresión de pensiones para personal nombrado y contratado , que se inicia la pensión a los 65 años con 1350 y se incrementa año a año hasta alcanzar 1770 a los 80 años luego se visiona la pensión Regresiva a los 110 años, que ningún pensionista llegara

Quinto: El Impacto de Retiro Actual de trabajares públicos, se aplica la H Especifica 01, sobre la gestión de aporte Actual en el SPP, no tiene una influencia significativa sobre las pensiones de jubilación por años aportados de personal nombrado de la MDI, pero con su H1, la gestión de los aportes Actual en el SPP AFP, tiene una influencia significativa sobre pensiones de jubilación por años aportado de trabajadores públicos nombrados en el municipio, se prueba con la utilización de la tabla 09 la Variancia de Regresión lineal de la pensión de jubilación de acuerdo al fondo actual en la MDI y se demuestra con la anova como prueba de hipótesis, que los montos acumulados y la pensión actual representan una variación significativa del trabajador nombrado su nivel de significancia es $P: ,006 < \alpha: ,01$, sobre el fondo actual que se utiliza como datos predictores para estimar impactos en las pensiones por lo que resulta altamente significativo ,dado que se prueba con la tabla 10, Prueba de coeficiente de regresión lineal, de la pensiones

de acuerdo a su fondo actual, para trabajador nombrado y se aplicó la ecuación $Y=0,025+0,007X$

La pensión del trabajador nombrado con fondo acumulado actual, es significativa al valor de la constante $p: 0,000 < \alpha: 0, 01$, por último la variable pensión actual, sus constantes es 0.025 con un incremento por cada fondo acumulado al retirarse su nivel de significancia será $p: 0,786 > \alpha.0.05$, por tanto no presenta diferencia significativa sobre fondos acumulados, en consecuencia, el impacto de pensión de retiro actual, dependerá del fondo acumulado del trabajador

Sexto: Con la prueba de análisis de variancia de regresión lineal de pensiones de acuerdo al Fondo Actual, para trabajador contratado en el municipio de Independencia 2015, se prueba con anova descrito en la tabla 11, que los montos acumulados y la pensión actual presentan una variación significativa, con un nivel de significación de $p: 000 < \alpha: 0.01$, sobre el fondo actual que se utilizó datos predictores para estimar los impactos de pensiones, que resulta altamente significativo, sobre de regresión lineal de pensión de retiro de acuerdo al fondo actual del personal contratado, se desarrolla con la ecuación que género $Y=00168+0,008x$, descrito en la tabla 12, que la pensión del trabajador contratado sobre su fondo acumulado actual es significativa al valor de la constante ,dado que $p:0,000 < \alpha:0,01$, por tanto la variable pensión actual su constante es 1.168 por cada unida de fondo acumulado al momento del retiro del afiliado que presenta un nivel de significación de $p:0.081 > 0.05$ por lo que no presenta una diferencia significativa, en consecuencia el impacto de pensiones depende del fondo acumulado del trabajador al momento de su retiro

Séptimo: Para el Retiro programado a los 65 años, se trabajó con la Hipótesis Especifica 2, que la proyección de pensiones a los 65 años de edad en el SPP AFP no tiene una influencia significativa sobre pensión de retiro programado de jubilación del trabajador contratado en la Municipalidad de Independencia, mientras que con la Hipótesis H1 la proyección de pensión a los 65 años de edad en el sistema privado de pensiones AFP en personal nombrado tiene una influencia significativa de Pensiones por retiro programado de Jubilación de trabajador público nombrado en la MDI ,tal como se describe en la tabla 13, el coeficiente de contingencia de pensiones a los 65 años, según el fondo acumulado del personal

nombrado 2015 de la Municipalidad de Independencia, se utiliza variable a. predictores constante, años por aportar para 65 ,b. variable dependiente: pensión a los 65 años, de acuerdo a los resultados el coeficiente de regresión lineal es $R=220$ y su coeficiente de determinación $R^2=0,49$, que resulta bajo los aportes para pensiones para un retiro programado, no presenta una variación significativa en personal nombrado mientras que con la prueba de variancia regresión lineal del retiro programado del fondo acumulado según la Anova tabla 14, se determina la variable dependiente. Pensión a los 65 años y variable predictores. Constante años por aportar para 65, según el resultado en los montos acumulados y la pensión a los 65 años no presenta una variación significativa en personal nombrado en que su nivel de significación es $p: 137 > \alpha: 05$ sobre los fondos de los años aportados con datos predictores para estimar impactos en las pensiones que resultan altamente significativa, para la Prueba de coeficiente de regresión lineal de retiro programado tabla 15, se trabajó con fondo acumulados en trabajadores nombrados con variable dependiente, pensión a los 65 años y que genero una ecuación $Y=8636502+97010X$, que la pensión del personal nombrado sobre su fondo acumulado hasta 65 años es significativamente al valor de la constante $p:0,003 < \alpha: 0,01$ y la variable pensión actual su constante es 97,010, con un incremento por cada unidad del fondo acumulado a 65 años ,que en este caso no hay una diferencia significativa en los montos de los fondos acumulados. Sobre el personal contratado, se trabajó con la tabla 16, el Coeficiente de contingencia de pensión 65 según el fondo acumulado de trabajador contratado de la municipalidad en el año 2015, con a. Variable predictora, Constante Años por aportar y b. Variable dependiente :Pensión retiro a los 65 años ,resulta, el coeficiente de regresión $R=03,88$ y su coeficiente de determinación es $R^2=,15$ por lo que resultan muy bajas las pensiones e influye significativamente en la pensión de jubilación del contratado y de acuerdo al análisis de variancia de regresión lineal del retiro programado del fondo acumulado de contratado con las mismas variables tal como describe en la tabla 17 en los montos aportados para 65 años y pensión programada presenta una variación significativa, que su nivel de significación es $p:0,019 < \alpha:05$ sobre el fondo acumulado que se manejó con datos predictores para estimar impactos en pensiones, se prueba con el coeficiente de regresión lineal del retiro programado

VIII. Recomendaciones

Por la experiencia plasmada en esta tesis de investigación del prospecto e impacto del sistema privado de pensiones AFP aplicado a los trabajadores públicos nombrados y contratados de la MDI me permito recomendar lo siguiente:

- Primero:** El impacto de la aplicación de la Ley de AFP, no tuvo una influencia positiva para la mayoría de los trabajadores nombrados y contratados de la municipalidad de Independencia durante los años 2014-2015, por cuanto será factible afiliarse al sistema privado de pensiones AFP siempre que se incremente su aporte de capital del trabajador y su jubilación de pensión al momento del retiro programado sea satisfactorio del trabajador de la Municipalidad de Independencia
- Segundo** El sistema de afiliación para la pensión de los trabajadores públicos en las AFPS, es recomendable si perciben una remuneración alta ubicándose en el fondo 1 con 60 años de edad y 40 años de aportación, es factible también a futuro para los trabajadores públicos jóvenes del fondo activos 3 porque su jubilación será lejana al haber una tendencia de aumento de su rentabilidad de acuerdo a la CIC pero para los trabajadores públicos de edad media que pertenece al fondo 2 de activos tiene un riesgo gradual, por lo que no es recomendable afiliarse al SPP para su jubilación.
- Tercero :** El sistema de afiliación para la pensión de los trabajadores públicos en las AFPS, es recomendable si perciben una remuneración alta ubicándose en el fondo 1 con 60 años de edad y 40 años de aportación, es factible también a futuro para los trabajadores públicos jóvenes del fondo activos 3 porque su jubilación será lejana al haber una tendencia de aumento de su rentabilidad de acuerdo a la CIC pero para los trabajadores públicos de edad media que pertenece al fondo 2 de activos tiene un riesgo gradual ,por lo que no es recomendable afiliarse al SPP para su jubilación.
- Cuarto:** Desde mi análisis crítico interpretativo, es recomendable, reestructurar la política de gestión de aportes de los trabajadores afiliados al SPP simplificando los gastos administrativos y abaratando los costos.

- Quinto:** Que, se debe presentar un proyecto de Ley al congreso para la aprobación de una pensión mínima en el SPP AFPs para los trabajadores públicos y privados afiliados por este sistema en edad de trabajar en atención a la problemática de la inexistencia de una Pensión Mínima en el SPP que garantizara que los afiliados perciban un flujo de ingresos suficiente para cubrir sus necesidades básicas con un monto de 500.00 nuevo soles.
- Sexto:** Que, desde mi enfoque, recomiendo una creación de un sistema de administración de fondo de pensiones AFP social, con la participación del sector estatal, para garantizar a los afiliados aportantes trabajadores del sector público que los empleadores privados aporten al Estado un 0.5% de sus, ingresos ganados del su capital que genero ganancia, para asegurar la jubilación de sus trabajadores y así beneficiar a la mayorías de la clase media profesional que depende de sus ingresos económicos mejorando la cobertura de afiliación y la densidad de cotización con la finalidad de potenciar el sistema contributivo.
- Séptimo:** Que, recomiendo a las AFPS deben generar mayor rentabilidad, para sus afiliados e incrementen los fondos acumulados de sus aportes consecuentemente, mejoraran las pensiones cuando llega el retiro programado a los 65 años o pensión adelantada.

Referencias bibliográficas

- Aguirre. (2009). *contrato Administrativo de Ser vicios*. Obtenido de <http://lawiuris.wordpress.com/2009/01/31/contrato-administrativo-de-servicios-2/>
- Alfaro , E. (2004). *Sistema previsional peruano y necesidad de plantear una Reforma*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Bustamante. (2010). *Los Regímenes pensionarios en el Perú*. Obtenido de www.caballerobustamante.com.pe
- Bustamante, C. (2006). *Revista de Asesoría Especializada “El Contrato de trabajo y contrato de locación de servicio”*.
- Cassagne, J. (2006). *Derecho Administrativo, Bs. As. Abeledo –Perrot*.
- Cortés , T. P. (2007). *Titulado en su investigación “La Jubilación y la Mujer Chilena”*. Universidad de Chile.
- Danos, J. (2008). *El régimen de los contratos estatales en el Perú en El Derecho Administrativo y la Modernización del Estado Peruano, Ponencias Tercer Congreso Nacional de Derecho Administrativo*.
- Danos, J. (2008). *El régimen de los contratos estatales en el Perú en El Derecho Administrativo y la Modernización del Estado Peruano, Ponencias Tercer Congreso Nacional de Derecho Administrativo*. Lima: Grijley Derecho Administrativo, Lima: Palestra.
- Farrando, I. (s.f.). *Director, y otros, Contratos administrativos*.
- García , E., & Ramón, T. (2006). *Curso de Lima: Grijley*.
- García, D. (2005). *“Las constituciones del Perú comentadas”*. Lima: Grijley.
- Gutiérrez, W. (2001). *Constitución Política del Estado año 1993*. Lima: CAL.
- Hermida, R. (2006). *Superintendencia de Pensiones El Sistema de Pensiones*. Santo Domingo: SIPEN.
- Lexis, & Nexis . (2002). *Primera Parte*.
- MEF “*Mayo de “Informe Trimestral: Los Sistemas de Pensiones en el Perú”* . (2004). Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales.

- Mendiola, A. (2013). *Análisis del Sistema privado de pensiones y propuesta de Reforma*. Lima: Esam.
- Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: ARA.
- Rubio, M. (2007). *Aplicación de las normas Jurídicas en el Tiempo y El Código Civil peruano* .
- Salazar, R. (2004). *El Concepto y los Factores de los Contratos de la Administración Pública como Referentes Necesarios para el Desarrollo del Sistema de Contratación en el Perú, Derecho -Sociedad N°29*. editada por Estudiantes de la Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica PUCP. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/item/24339>
- Tarzijan . (2007). *Competencia en el Mercado de AFP*. Santiago de Chile: Publicaciones P.U.C.
- Tordoya, H. (2011). *La Oficina de normalización previsional y las AFPs*.
- Vara . (2008). *La Situación de la Administración de Pensiones en el Perú*. Lima: Editorial Cuzco.
- Villanueva, B. (2009). *“La Problemática pensionaria en el Perú y su defensa de la persona”* .

Anexos

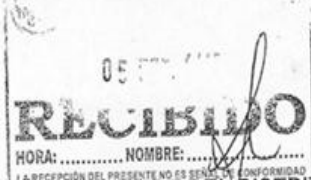
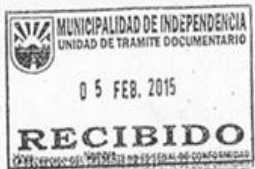
Anexo A. Bases de datos

Bases de datos y Proyección de pensiones de los Trabajadores públicos nombrados y contratado año2015

	PERSONAL NOMBRADO AÑO 2014	RENUMERACIONES MDI								
	Apellidos y nombres	Gerencias	Remuneración	EDAD	AÑOS AP.	FONDO	AÑOS POR APORTAR	FONDO-65	PENSION	PENSION 65
1	Quiroz Cerrón , José Rigoberto	Fiscalización Mun.	2234.76	41	20	110,802.89	24	563,708.38	831.02	3,325.88
2	Noriega Olarte Simón Carlos	Gestión Ambiental	3584.76	39	20	177,737.99	26	1,034,329.94	1,333.03	6,102.55
3	Huamán Núñez Iris Gaby	Gestión Urbana	3584.76	40	23	231,566.25	25	1,258,707.72	1,736.75	7,426.38
4	Gonzales Arce Gaudencio Javier	Planificación y Pres.	5533.4	43	22	327,853.55	22	1,453,816.68	2,458.90	8,577.52
5	Del Valle Cabello Juan Antonio	Promoción Invers.	3504.76	42	22	207,656.77	23	985,877.98	1,557.43	5,816.68
6	Flores Hernando Estanislao A.	Secretaria General	3674.76	43	27	330,735.66	22	1,466,585.58	2,480.52	8,652.85
7	AguilarRodríguez Rita Mabel	Secretaria General	3693.76	51	30	421,510.35	14	1,087,257.69	3,161.33	6,414.82
8	Moreno Herbias Hugo Isaías	Secretaria General	3677.27	57	30	419,628.61	8	721,098.57	3,147.21	4,254.48
9	Galvez Astete Quinto , Rosalina Ana	OCI	2223.96	38	20	110,267.40	27	687,600.33	827.01	4,056.84
10	Gongonza Mandujano Florindes Zenaida T	OCI	3574.76	47	23	230,920.28	18	781,229.29	1,731.90	4,609.25
11	Castillo Amasifuen ,María Cristina	Sub. deAdmt. Trib.	5533.4	41	21	300,199.50	24	1,524,397.52	2,251.50	8,993.95
12	Ramírez R Cáceres Fanola Irma Luisa	Sub. deAdmt. Trib.	3584.76	46	26	297,508.19	19	1,076,798.81	2,231.31	6,353.11
13	Quispe Cobos Rachel Noemí	Sub.de Autorización	3439.14	60	35	574,171.00	5	805,339.03	4,306.28	4,751.50
14	Eenrique E Lara Vela Elías Rolando	Sub deAutorización	3634.76	59	30	414,777.62	6	622,520.86	3,110.83	3,672.87
15	SANTOS Quispe Grijalva , Celia Bernarda	Sub de Defensa C.	3493.96	43	23	225,700.81	22	1,001,239.01	1,692.76	5,907.31
16	Morales Sánchez ,Luis Alberto	Sub. de Defensa C	3504.76	39	20	173,771.47	26	1,011,294.93	1,303.29	5,966.64
17	HurtadoAmisifen Honorario, Rosanita	Sub. deDess. Emp.	3339.14	48	28	325,573.21	17	1,029,054.73	2,441.80	6,071.42
18	Dionisio Córdova Isabel Tomasa	Sub. deDess. Emp	3535.66	42	21	191,817.58	23	910,791.78	1,438.63	5,373.67
19	Dionicioco Delgado Espinoza Martin Fernando	Sub. de Dess.Emp	3704.68	45	25	283,191.62	20	1,096,846.12	2,123.94	6,471.39
2	AmielLarco ,David	Sub. deEjec. Coact.	2483.76	47	26	206,133.45	18	697,451.48	1,546.00	4,114.96
21	Campos Silva , Ana María	Sub. deEduc.Cult.	2204.76	46	26	182,978.54	19	662,599.18	1,372.34	3,909.34
22	Sánchez Valverde Roció del Pilar	Sub. Eject. Coactiva	3504.76	40	20	173,771.47	25	945,030.40	1,303.29	5,575.68
2	Vásquez Rodríguez,Froncisco Inclán	Sub. Ejecut.Coactiva	3793.96	40	20	188,110.45	25	1,022,854.28	1,410.83	6,034.84
24	Caballero Angulo ,José Prudencio	Sub. Ejecut.Cactiva	3734.76	46	20	185,175.22	19	670,543.54	1,388.81	3,956.21
25	dddDDELTaipe Huamán Luz María	Sub.de. Juventudes	2204.76	59	20	109,315.44	6	164,104.50	819.87	968.22
26	Dionisio Córdova, Víctor Cruz	Sub.de Juventudes	3704.76	51	20	183,687.78	14	474,024.06	1,377.66	2,796.74
27	Hurtado Pinedo Paula Margarita	Sub. de la Mujer	2284.96	60	20	113,291.88	5	158,932.23	849.69	937.70
28	Sánchez Castillo Silvia Leticia	Sub.de Mujer	3504.76	62	20	173,771.47	3	212,889.09	1,303.29	1,256.05
29	Huamali Rojas Carmen	Sub. de Mujer	3535.07	42	20	175,274.28	23	832,367.81	1,314.56	4,910.97
30	Caballero Cocha Zabaleta ,Jesús	Sub. de Mujer	2193.96	47	20	108,779.96	18	368,403.27	815.85	2,173.58
31	Terán Goycochea Idelso Miro	Sub. de Mujer	4173.96	40	20	206,951.44	25	1,125,112.50	1,552.14	6,638.16
32	Enrique Huertas Hortencia Noemí	Sub. de Mujer	3534.76	53	20	175,258.91	12	394,974.24	1,314.44	2,330.35
33	Gutiérrez Reyes Manuela Milagros	Sub. de mujer	3493.96	47	20	173,235.98	18	586,260.28	1,299.27	3,458.94
34	Gamarra Zuñe Edwin Sebastián	Sub. Obras Privadas	3335.07	49	20	165,357.97	16	488,699.26	1,240.18	2,883.33
35	Gonzales Padilla Berha Luz	Sub. Obras Privadas	3634.76	51	20	180,217.07	14	465,074.71	1,351.63	2,743.94
36	Sheen Carranza Nelly María	Sub. Patrimonio.	3504.76	54	20	173,771.47	11	365,971.55	1,303.29	2,159.23
37	Gálvez Núñez María Arlita	Sub. Patrimonio	2734.76	56	20	135,593.66	9	249,412.78	1,016.95	1,471.54
38	Meneses Tinoco Olga Silvia	Sub. Patrimonio	3604.76	40	20	178,729.62	25	971,940.45	1,340.47	5,734.45
39	Pachas Mendoza Lidia Yolanda	Sub .Personal	3504.76	41	20	173,771.47	24	883,108.13	1,303.29	5,210.34
40	Paredes Francisco Edmundo	Sub .Personal	3754.76	51	20	186,166.86	14	480,416.44	1,396.25	2,834.46
41	AAAAAAA LLancari Crispín Zoila	Sub .Personal	2284.76	39	20	113,281.96	26	660,011.05	849.61	3,894.07
42	Torres Torresde Tirado Ana María	Sub. Programas Alt.	3504.76	47	20	173,771.47	18	588,070.16	1,303.29	3,469.61
43	García Cadillo Abel Wilson	Sub. Recaudación	3504.76	44	20	173,771.47	21	720,642.19	1,303.29	4,251.79
44	Ponce de León Carbajal, Herman A.	Sub. Recaudación	3504.76	49	29	369,847.72	16	1,092,386.49	2,773.86	6,445.08
45	Casanova Rengifo Biomar	Sub .Serenazgo	3704.76	20	2		45			
47	Trujillo Salazar Primitiva	Sub. Tesorería.	2104.76	57	31	259,521.46	8	446,004.67	1,946.41	2,631.43
48	Quispe Inca Pablo Wilfredo	Sub .Vigilancia	3343.96	58	32	445,192.47	7	714,954.52	3,338.94	4,218.23
49	Santos Capcha ,Oscar Francisco	Sub. Vigilancia	3684.76	60	35	615,177.73	5	862,853.09	4,613.83	5,090.83

PERSONAL CONTRATADO AÑO 2013 -2014 (36)										
	Apellidos y Nombres	Gerencias	Remuneración	EDAD	AÑOS AP.	FONDO	AÑOS POR APORTAR	FONDO-65	PENSION	PENSION 65
1	Córdova Castillo , Laura	Fiscalización C.M	1250	41	20	61,976.95	24	316,045.32	464.83	1,864.67
2	Paucar Choque ,Oscar	Fiscalización C.M	1350	51	25	103,196.14	14	266,473.63	773.97	1,572.19
3	Valiente de la Fuente Eliza	Fiscalización C.M	1200	57	21	65,102.72	8	111,957.09	488.27	660.55
4	Aguilar Rosales , Pedro	Fiscalización C.M	1200	61	35	50,520.00	4	66,242.73	378.90	390.83
5	Baldeon Bernales, Elizabeth	Fiscalización C.M	1200	61	40	289,271.50	4	379,197.23	2,169.54	2,237.26
6	Torres Córdova , Tony	Fiscalización C.M	1200	48	23	77,516.91	17	245,490.72	581.38	1,448.40
7	Córdova Human ,Roxana	Gestión Ambiental	1350	45	25	103,196.14	20	400,320.41	773.97	2,361.89
8	Gamboa Girón Madeleine	Gestión Urbana	1200	47	27	108,002.37	18	365,775.07	810.02	2,158.07
9	Damián Gómez Brenda	Gestión Prom. Inv.	1250	61	30	142,642.71	4	186,996.81	1,069.82	1,103.28
10	Francisco Yampi Sandro	Gestión Prom. Inv.	1250	59	30	142,642.71	6	214,119.75	1,069.82	1,263.31
11	Aldea Añamaco, Marisol	Gerencia. Rentas	1250	48	25	95,551.99	17	302,460.21	716.64	1,784.52
12	Churqui Ocampo, Vicente	G. Sec. General	1200	43	20	59,497.87	22	264,893.22	446.23	1,562.87
13	Arrieta Azcarate Sara	G. Sec. General	2625	51	25	200,659.17	14	517,785.37	1,504.94	3,054.93
14	Pérez Ruiz Elsa Lily	G. Sec. General	1200	48	26	99,591.00	17	315,218.71	746.93	1,859.79
15	Álamo Ballena María	GSec. General	2525	48	25	193,015.01	17	610,327.89	1,447.61	3,600.93
16	Rojas Jáuregui Rolando	G Sec. General	1200	55	30	136,937.00	10	269,541.61	1,027.03	1,590.30
17	Méndez Goicochea, María	G. Sec.General	1200	56	35	200,342.29	9	368,450.50	1,502.57	2,173.86
18	Lozada Manrique Humberto	Sub. G. Áreas Verd	1200	55	34	185,889.99	10	365,839.55	1,394.17	2,158.45
19	Valdivia Llanto Olga	Sub. G. Áreas Verd	1200	50	30	136,937.00	15	378,265.83	1,027.03	2,231.77
20	Rentería Changa Norma	Sub. G. Áreas Verd	1200	48	26	99,591.00	17	315,218.71	746.93	1,859.79
21	Ríos Flores Manuela	Sub. G. Autorizac.	1250	43	25	95,551.99	22	424,627.44	716.64	2,505.30
22	De la Cruz cancho Anghie	Sub.Ejec. Coactiva	3354	42	20	166,296.55	23	789,808.60	1,247.22	4,659.87
23	Avalos Chumpitaz Daniel	Sub.Juventudes	1250	51	25	95,551.99	14	246,762.91	716.64	1,455.90
24	Tamayo Trebejo de Vivar	Sub. Mujer SS	1250	49	24	87,899.05	16	260,027.85	659.24	1,534.16
25	Mendoza Gonzales Susana	Sub. Mujer SS	1250	48	29	131,909.08	17	417,305.54	989.32	2,462.10
26	Vidal Sánchez María del	Sub. Patrimonio	1325	61	32	176,401.64	4	231,247.88	1,323.01	1,364.36
27	Díaz Bríos María	Sub. Recaudación	1200	51	25	91,729.91	14	236,907.54	687.97	1,397.75
28	Fernández Espinoza Oscar	Sub. Recaudación	1935	44	20	95,940.32	21	398,377.47	719.55	2,350.43
29	Huamán Pastor Walter Luis	Sub. Serenazgo	1200	43	20	59,497.87	22	264,893.22	446.23	1,562.87
30	Estrada Moreno, Jacinto	Sub. Serenazgo	1200	44	25	91,729.91	21	380,944.00	687.97	2,247.57
31	Ravello García Jesús	Sub. Ger.Tesorería	1350	45	25	103,196.14	20	400,320.41	773.97	2,361.89
32	Pizarro Paz ,Cesar	Sub. Vigilancia C.	1250	38	20	61,976.95	27	387,529.83	464.83	2,286.43
33	Chávez Borja Alfredo	Sub. Vigilancia	1300	45	23	83,976.65	20	325,947.02	629.82	1,923.09
34	Olivos Córdova Félix	Sub. Vigilancia	1200	44	22	71,099.91	21	295,524.23	533.25	1,743.59
35	Padilla Serrano Zoila	Sub. Vigilancia	1200	41	20	59,497.87	24	303,470.52	446.23	1,790.48
36	Fernández Valiente Jaime	Sub. Vigilancia	1200	47	24	84,383.09	18	285,943.51	632.87	1,687.07

Anexo B. Solicitud de Información de datos dirigido MDI

	<p>EXP: -15 MAT: ESC: 01 SUM: INFORMACION DE DATOS</p>	
<p>SEÑOR ALCALDE DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA</p>		

OSCAR ALCIDES ROBLES MORALES, con DNI N° 06192414 y Registro código de alumno N° 2131023038 de la Facultad de "MAESTRIA EN GESTION PUBLICA " IV CICLO AÑO 2015 del turno tarde Aula 301 de la universidad privada CESAR VALLEJO ,con domicilio real en el Jirón Chala N° 110 Urbanización San Felipe Distrito de Comas, sobre INFORMACION DE DATOS DE LOS TRABAJADORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA durante el año 2013-2014, para tratar sustentación de tesis titulado Prospecto e impacto de Aplicación de la ley de AFP de trabajadores públicos del distrito de Independencia año 2013 y 2014 afiliados al SPP AFPs y SNP ONP Trabajadores Independientes afiliados facultativamente a AFPs, sistema CAS DL 1029 afiliados al SNP ONP y AFPs, funcionarios de la municipalidad en (11) y subgerencias al igual que jefaturas trabajadores públicos bajo contrato de locación de servicios y/o terceros.

Así mismo se recolectaran información de trabajadores públicos de planta y jubilados afiliados al SPP APF y SNP ONP, que se encuentran en el acervo documentario de datos de los trabajadores públicos activos y jubilados que se encuentra en programa Exce| en la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad de esta entidad edilicia

Pido la pretensión de Información de datos de trabajadores públicos al amparo de aplicación de la ley de Transparencia y Acceso a la Información pública Ley 27806 Art. 3°. Principio de publicidad "todas las actividades y disposiciones de las entidades comprendidas en la Ley están sometidas al principio de publicidad" Los funcionarios responsables deben brindar la información correspondiente al área de su competencia deberán prever una adecuada infraestructura, así como la organización, sistematización y publicación de la información a la que se refiere esta Ley a los que requieren

POR LO EXPUESTO:

Ud. señor Alcalde de la Municipalidad pido información de Datos de trabajadores públicos y tramitase **URGENTE** con sujeción a ley **PRIMER OTRO SIDIGO**: Que, me apersono como alumno maestreado y letrado con Registro del C.A.L No 28866 y señalo domicilio procesal CASILLA N° 6866 CSLMN

SEGUNDO OTRO SIDIGO: Ajunto cuestionario de preguntas para los trabajadores públicos de su entidad, Carta P.0542015 RPG-UCVL de autorización en consecuencia correrse traslado a la Oficina de Recursos Humanos, para efectos de la información solicitada

Independencia, 5 febrero del año 2015.



Anexo C. Matriz de consistencia



ESCUELA DE POSTGRADO MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: PROSPECTO E IMPACTO DE LA APLICACIÓN DE LA LEY DE AFP PARA TRABAJADOR PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA AÑO 2014-2015

AUTOR: OSCAR ALCIDES ROBLES MORALES

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TENDENCIA
<p>Problema general ¿Cómo influye el impacto de aplicación de la ley AFPs de los trabajadores públicos en MDI?</p>	<p>Objetivo general Determinar la Influencia del impacto de la aplicación de la Ley AFP en los trabajadores públicos de la MDI?</p>	<p>Hipótesis General EL Impacto de la aplicación Ley AFP tiene una influencia significativa en los trabajadores públicos de la MDI?</p>	<p>INDICADORES</p> <p>Capacidad de Gestión de las AFPs Nivel de manejo de los Fondos aportados</p> <p>Determinación del Monto Pensionario a futuro</p>	<p>Impacto de pensiones</p> <p>Administración de aportes, Fondo 1º, 2º, 3</p> <p>Años aportados, años por aportar y fondo 65</p>
<p>Problema específico a. ¿Cómo influirá la gestión de los aportes del sistema privado de administración de fondos de pensiones SPP, sobre las pensiones de jubilación de los trabajadores públicos de la MDI? b. ¿Cómo influirá la proyección de pensiones del sistema privado de administración de pensiones SSP, sobre las pensiones de jubilación de los trabajadores públicos de MDI? c. Como influirá la gestión de los aportes del sistema privado de</p>	<p>Objetivo Especifico a. Determinar la influencia de la gestión de aportes del sistema privado de administración de fondo de pensiones AFP, sobre la pensión de jubilación de los trabajadores públicos de MDI? b. Determinar la influencia de la proyección de pensiones del sistema privado de fondo de pensiones, sobre la pensión de jubilación de los trabajadores públicos de la MDI? c. Determinar el impacto de retiro de la gestión de aportes actuales del</p>	<p>Hipótesis Específicas a. La gestión de los aportes del sistema privado de administración de fondo de pensiones tendrá una influencia significativa? b. La proyección de pensiones del sistema privado de administración de fondos, tendrá una influencia significativa, sobre la pensión de jubilación de los trabajadores públicos de MDI? c. La gestión de los aportes del sistema</p>	<p>Retiro actual con fondos acumulados</p> <p>Retiro programado con 65 años</p>	<p>Activos Personal Nombrado</p> <p>Personal Contratado</p> <p>P:0,000< α:0.01</p> <p>P:137>:,05</p> <p>35 años de aportes</p>

<p>administración de pensiones del impacto retiro actual sobre la proyección de pensión de jubilación por años aportados de trabajadores públicos nombrados y contratados de la de MDI?</p> <p>d. ¿Cómo influirá la proyección de pensiones del SSP de aportes del retiro programado a 65 años de edad de trabajadores sobre las pensiones de jubilación del retiro programado de trabajadores públicos y nombrados de la MDI?</p>	<p>sistema privado de pensiones de trabajadores nombrados y contratados sobre las pensiones de jubilación actual de trabajadores del MDI</p> <p>d. Determinar la influencia de la gestión de aportes del retiro programado a 65 años de trabajadores nombrados y contratados afiliados al SPP sobre las pensiones de jubilación del retiro programado de trabajadores el MDI?</p>	<p>privado de pensiones del impacto retiro actual no tiene una influencia significativa sobre la proyección pensión de jubilación por años aportados de trabajadores públicos de la de MDI?</p> <p>d. La proyección de pensiones del SPP, a los 65 años, no tiene una influencia significativa sobre la pensión por retiro programado de jubilación de trabajadores públicos contratado de MDI?</p>	<p>Variables predictores</p>	
--	---	--	------------------------------	--