

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**DECRETO LEY 19990 Y LA REMUNERACIÓN ASEGURABLE DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE CULTURA BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO 276**

EN LIMA DURANTE EL AÑO 2020

TESIS

PRESENTADO POR BACHILLER

NÚÑEZ ARGUMEDO MERCEDES VIRGINIA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADA

LIMA – PERU

2021

ASESORA

Dra. Patricia Jannett Velasco Valderas

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis amados padres Pedro Carlos Núñez Byrne y Elisa Argumedo Cáceres de Núñez, a mis hermanas, hermanos, y a mis adoradas hijas Diana, Martha, Aurora y Lucero, que son mi fortaleza y apoyo incondicional para hacer realidad mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Dando gracias a Dios por la vida, a mis familiares, docentes universitarios, compañeros de trabajo y compañeros de promoción.

Agradecimiento especial a la Dra. Denisse Balarezo de Huamancayo por su motivación, y a la Dra. Patricia Jannett Velasco Valderas, por su asesoramiento para el logro de la meta trazada.

RESUMEN

La presente investigación, se ha desarrollado teniendo en cuenta que la participación del Estado Peruano en temas previsionales se gestiona a través del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social (SNP) el cual ha sido creado mediante el Decreto Ley N° 19990, siendo el otorgamiento de la pensión de jubilación la más relevante; y en ese sentido, sobre la base del planteamiento del problema de qué manera se relaciona la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990 y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276 del Ministerio de Cultura - Sede Lima 2020.

Asimismo, el análisis descriptivo dentro del marco normativo nacional e internacional que guardan estrecha vinculación con el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social en el Perú, se establecen los objetivos de esta investigación que analiza cómo se relaciona la Pensión Jubilación del Decreto Ley 19990 y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 del Ministerio de Cultura-Sede Lima 2020, así como inciden los montos insuficientes en los derechos fundamentales, los recursos humanos del sector público y el ciclo de vida laboral.

Por otro lado, se abordan los principales aspectos de la problemática y una revisión de las últimas medidas dictadas por el Ejecutivo, sobre la Pensión Jubilación del Decreto Ley 19990- ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, mediante las cuales se evidencia la necesidad de una reforma pensionaria, la aplicación de nuevas alternativas y mecanismos, para el incremento de los montos insuficientes de la Pensión de Jubilación, así como la mejora de la Remuneración Asegurable.

Palabras clave: Pensión de Jubilación, Remuneración Asegurable, DL.19990-DLEG.276.

ABSTRACT

This research has been developed taking into account that the participation of the Peruvian State in social security issues is managed through the National System of Social Security Pensions (SNP) which has been created by Decree Law No. 19990, being the granting of the retirement pension the most important; and in that sense, based on the approach to the problem, how the Retirement Pension of Decree Law 19990 is related to the Insurable Remuneration of Public Servants of Legislative Decree 276 of the Ministry of Culture - Lima 2020 Headquarters.

Likewise, the descriptive analysis within the national and international regulatory framework that is closely linked to the National Social Security Pension System in Peru, establishes the objectives of this research that analyzes the relationship between the Retirement Pension of Decree Law 19990 and the Insurable Remuneration of Public Servants- Legislative Decree 276 of the Ministry of Culture-Lima 2020 Headquarters, as well as how insufficient amounts affect fundamental rights, human resources in the public sector and the work life cycle.

Additionally, the main aspects of the problem are addressed and a review of the latest measures issued by the Executive, on the Retirement Pension of Decree Law 19990-ONP and the Insurable Remuneration of Public Servants.

Finally, the conclusions and recommendations are presented, through which the need for a pension reform is evidenced, the application of new alternatives and mechanisms, for the increase of the insufficient amounts of the Retirement Pension, as well as the improvement of Insurable Compensation.

Keywords: Retirement Pension, Insurable Remuneration, DL.19990-DLEG.276

INTRODUCCIÓN

El Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social en el Perú, se encuentra normado bajo los alcances del Decreto Ley 19990, específicamente la pensión de jubilación que en relación a la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos, y los montos mensuales de aportación que son reducidos, por lo cual, no alcanzarían para generar una pensión que permita vivir dignamente.

En ese sentido, en el desarrollo de la investigación se aborda temas referidos con el Sistema Nacional de Pensiones, la Seguridad Social, la Pensión de Jubilación, Tesis que constituyen antecedentes nacionales e internacionales, los cuales concuerdan o se relacionan con las variables establecidas en esta investigación, lo que da la apertura para ampliar criterios, análisis y estrategias en la resolución de la investigación, en dicho contexto, se realiza una breve comparación jurídica entre Perú y Ecuador sobre la normatividad de la Pensión de Jubilación.

Además, las bases teóricas las cuales se detallan y se definen las variables, las dimensiones como son los montos insuficientes, derechos fundamentales, recursos humanos del sector público, el ciclo de vida laboral; y el desarrollo de los indicadores, conllevan al escenario y las condiciones en que se encuentran en el Perú la Pensión de Jubilación y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos; y el marco conceptual, el mismo que contiene el concepto de cada norma que se ha expuesto en la investigación.

Asimismo, en el planteamiento del problema de la investigación, se presenta el problema general ¿De qué manera se relaciona la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020?; a su vez la justificación, la cual procura realizar la determinación, evaluación y análisis, para obtener los elementos de juicio para poder dar un aporte en la búsqueda de la solución a la problemática generada por el monto insuficiente que se desprende

tanto para la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276.

En dicho contexto, se tiene la hipótesis general que es la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable se relacionan negativamente con los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020; y las Hipótesis Específicas, las cuales se presentan a fin de concretar hacia donde se orienta la investigación, las mismas que en el desarrollo proporcione un nuevo conocimiento e incluso de explicar los fenómenos que pueda producirse en los resultados del proceso.

Por otro lado, se establece el objetivo general, que es determinar de qué manera se relaciona la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020; y los objetivos específicos, que pueden conducir a una solución en la reformulación de medidas y normatividad, con mecanismos necesarios que redundará en el bienestar para que toda la población alcance la igualdad y se rompan las brechas de pobreza.

En el desarrollo de las variables en la investigación, que está conformado por la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276.

En la presente investigación se ha utilizado el método hipotético deductivo; la población constituida por servidores públicos del Decreto Legislativo 276 del Ministerio de Cultura Sede Lima 2020, y la muestra utilizada a través de una encuesta con el formulario de Google Drive, con la aplicación de la Escala de Likert, la cual ha proporcionado resultados en porcentajes que se reflejan con las tablas y gráficos que forman parte de la investigación.

En ese sentido, la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276 –Ministerio de Cultura Sede

Lima 2020, de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se aprecia como estos se relacionan por cuanto ambos resultan ser montos insuficientes, para generar una pensión que permita vivir sosegadamente en la plenitud de su vida, es decir, que al término de la carrera administrativa se obtenga un sustento para el jubilado y su familia para la atención de sus primeras necesidades.

Finalmente, con la expedición de la normatividad, con la cual se aprueba el Texto Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, la misma que no presenta ninguna novedad; además el problema sobre los montos continúan siendo insuficientes, los cuales podrían ser incrementados para generar una pensión justa y digna; para tal efecto, se han formulado las conclusiones y recomendaciones como aporte a la solución de la hipótesis considerada en la investigación.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	I
ASESORA	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
INTRODUCCIÓN.....	VII
ÍNDICE.....	X
LISTA DE TABLAS	XIII
LISTA DE GRÁFICOS	XIV
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.1.1 Antecedentes Nacionales.....	1
1.1.2 Antecedentes Internacionales	6
1.2 Base legal.....	13
1.3 Bases Teóricas.....	14
1.3.1 Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP	14
1.3.1.1 Montos Insuficientes	27
1.3.1.2 Derechos fundamentales.....	28
1.3.1.3 Requisitos - Pensión de Jubilación.....	30
1.3.1.4 Contingencia para Subsistir	32
1.3.2 Remuneración asegurable de los servidores públicos – Decreto Legislativo 276 ...	36
1.3.2.1 Recursos Humanos del Sector Público.....	39

1.3.2.2	Ciclo de Vida Laboral	43
1.3.2.3	Remuneración Asegurable	44
1.3.2.4	Aportación a la ONP.....	46
1.4	Marco Conceptual.....	48
CAPÍTULO II: EL PROBLEMA.....		52
2.1	Planteamiento del Problema	52
2.1.1	Problema General	52
2.1.2	Problemas Específicos.....	52
2.2	Justificación del Problema	53
2.2.1	Justificación Teórica.....	53
2.2.2	Justificación Práctica.....	54
2.2.3	Justificación Metodológica.....	54
2.2.4	Justificación Social	54
2.2.5	Limitación.....	54
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....		55
3.1	Hipótesis General	55
3.2	Hipótesis Específicas.....	55
3.3	Objetivos.....	56
3.3.1	Objetivo General	56
3.3.2	Objetivos Específicos	56
3.4	Variables.....	57
3.4.1	Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990 – ONP	57
3.4.2	Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276....	57
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		58
4.1	Metodología	58

4.1.1	Tipo de Investigación	58
4.1.2	Nivel de Investigación	58
4.2	Población y Muestra	58
4.2.1	Población	59
4.2.2	Muestra	59
4.3	Medios de Recolección de Información.....	59
4.3.1	Técnicas.....	60
4.3.2	Instrumentos	60
CAPÍTULO V: RESULTADOS		61
5.1	Resultados.....	61
5.2	Análisis e Interpretación de Resultados	61
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES.....		104
6.1	Conclusiones	104
6.2	Recomendaciones	106
BIBLIOGRAFÍA.....		108
ANEXOS.....		111
Anexo 1 - Matriz de Consistencia.....		112
Anexo 2 - Matriz de Operacionalización de las Variables.....		115
Anexo 3 - Proyecto de Decreto Supremo.....		116
Anexo 4 - Instrumento de Recolección de Datos –Encuesta.....		122

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1 Responde al Gráfico N° 1.....	62
Tabla N° 2 Responde al Gráfico N° 2.....	64
Tabla N° 3 Responde al Gráfico N° 3.....	66
Tabla N° 4 Responde al Gráfico N° 4.....	68
Tabla N° 5 Responde al Gráfico N° 5.....	70
Tabla N° 6 Responde al Gráfico N° 6.....	72
Tabla N°7 Responde al Gráfico N° 7.....	74
Tabla N° 8 Responde al Gráfico N° 8	76
Tabla N° 9 Responde al Gráfico N° 9	78
Tabla N°10 Responde al Gráfico N°10	80
Tabla N°11 Responde al Gráfico N°11	82
Tabla N°12 Responde al Gráfico N°12.....	84
Tabla N°13 Responde al Gráfico N°13	86
Tabla N°14 Responde al Gráfico N°14	88
Tabla N°15 Responde al Gráfico N°15	90
Tabla N°16 Responde al Gráfico N°16	92
Tabla N°17 Responde al Gráfico N°17	94
Tabla N°18 Responde al Gráfico N°18	96
Tabla N°19 Responde al Gráfico N°19	98
Tabla N°20 Responde al Gráfico N°20	100
Tabla N°21 Responde al Gráfico N° 21.....	102

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	Resultados estadísticos de la pregunta número uno.....	62
Gráfico N° 2	Resultados estadísticos de la pregunta número dos.....	64
Gráfico N° 3	Resultados estadísticos de la pregunta número tres.....	66
Gráfico N° 4	Resultados estadísticos de la pregunta número cuatro.....	68
Gráfico N° 5	Resultados estadísticos de la pregunta número cinco.....	70
Gráfico N° 6	Resultados estadísticos de la pregunta número seis.....	72
Gráfico N° 7	Resultados estadísticos de la pregunta número siete.....	74
Gráfico N° 8	Resultados estadísticos de la pregunta número ocho.....	76
Gráfico N° 9	Resultados estadísticos de la pregunta número nueve.....	78
Gráfico N°10	Resultados estadísticos de la pregunta número diez.....	80
Gráfico N°11	Resultados estadísticos de la pregunta número once.....	82
Gráfico N°12	Resultados estadísticos de la pregunta número doce.....	84
Gráfico N°13	Resultados estadísticos de la pregunta número trece.....	86
Gráfico N°14	Resultados estadísticos de la pregunta número catorce.....	88
Gráfico N°15	Resultados estadísticos de la pregunta número quince.....	90
Gráfico N°16	Resultados estadísticos de la pregunta número dieciséis.....	92
Gráfico N°17	Resultados estadísticos de la pregunta número diecisiete.....	94
Gráfico N°18	Resultados estadísticos de la pregunta número dieciocho.....	96
Gráfico N°19	Resultados estadísticos de la pregunta número diecinueve.....	98
Gráfico N°20	Resultados estadísticos de la pregunta número veinte.....	100
Gráfico N°21	Resultados estadísticos de la pregunta número veintiuno.....	102

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES

1.1.1 Antecedentes Nacionales

Rosas (2019) en su trabajo de tesis titulado “La vulneración del Derecho a la Seguridad Social, como consecuencia de la labor deficiente de la Oficina de Normalización Previsional” para obtener el Título Profesional de Abogada, en la Universidad San Pedro refiere que el derecho a la seguridad social como derecho fundamental tiene una doble finalidad, por un lado proteger a la persona frente a las contingencias de la vida y por otro lado elevar la calidad de vida, el mismo que se concretiza con el otorgamiento justo de la pensión de jubilación; siendo así, con su otorgamiento se cumple con el derecho fundamental a la seguridad social estipulado en el artículo 10° de la Constitución Política del Perú y mencionado en el primer párrafo, es decir, con la protección de la persona ante las contingencias de la vida como son cese laboral (pensión de jubilación), invalidez (pensión de invalidez) y fallecimiento del asegurado o pensionista (pensión de invalidez, orfandad y ascendentes) y que con el monto otorgado pueda cubrir sus necesidades.

Sin embargo, en el Perú se aprecia que existen varios procesos judiciales y administrativos, que en la mayoría de casos tratan respecto del mal cálculo de la pensión de jubilación, información que ha sido obtenida de los Juzgados Contenciosos Administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa y de los medios de comunicación. Se concluye que no sólo se vulnera el derecho a la seguridad social con el no otorgamiento de la pensión de jubilación, sino que a pesar de ello ésta no ha sido calculada conforme a Ley por la Oficina de Normalización Previsional (en adelante ONP), es decir no se considera cada uno de los principios administrativos.

Por lo cual, en la presente investigación se detallará cuáles son los casos que como consecuencia de la labor deficiente realizada por la ONP, pues son contrarios a la Constitución

y causan perjuicios en la pensión de jubilación de los pensionistas del Decreto Ley N° 19990 y su reglamento Decreto Supremo N° 011-74-TR, tales como la aplicación del Decreto Ley N° 19990 y Decreto Ley N° 25967, cálculo de la pensión sin considerar períodos en blanco y desafiliación del SPP.

Finalmente, refiere en las conclusiones que la ONP, brinda una labor deficiente contraria a la Constitución Política del Perú, ya que al momento de otorgar pensión de jubilación a los asegurados no tienen en cuenta que las personas que peticionan el derecho a la seguridad son adultas pertenecientes a la poblaciones vulnerables de conformidad con las 100 Reglas de Brasilia y mucho menos los criterios establecidos por los Juzgado a través de precedentes vinculantes y de observancia obligatoria, y que su función primordial es atender las peticiones conforme a Derecho.

Obteniendo con ello como consecuencia de su desconocimiento y total omisión al momento del cálculo de la remuneración de referencia y por ende de la pensión de jubilación, montos que perjudican la calidad de vida, que no ayudan al mejoramiento de la misma, vulnerando así el derecho a la seguridad social.

Torres (2019) en su trabajo de tesis titulado “Idoneidad de la Ley N° 30425 Como Mecanismo de Salvaguarda en la Estabilidad de la Seguridad Social y el Sistema Previsional: Propuestas para mejor Administración del Fondo Pensionario” para obtener el título de Abogada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo refiere que esta investigación busca analizar la Ley N° 30425 que permite a los afiliados al Sistema Privado de Pensiones disponer de hasta el 95.5% de los fondos que se encuentran en sus cuentas individuales de capitalización, dichos fondos tienen un origen previsional y responden a principios de seguridad social.

Se dilucidará si la libre disponibilidad es una afectación al fin del derecho pensionario y, si el sistema privado de pensiones está obligado a armonizar con los principios de la seguridad social. Se formularán propuestas para que la liberación vaya acorde con el fin previsional del fondo. En

sus conclusiones refiere lo siguiente:

- La seguridad social es una de las piedras angulares de un Estado, pues mediante ella se garantiza que todas las personas tengan acceso a recibir prestaciones económicas de carácter asistencial en el momento que se vean imposibilitados de afrontar alguna contingencia social por cuenta propia.
- Mientras subsista la ley sin implementar alguna de las propuestas sugeridas, deberá ser considerado por el Estado crear una estrategia de capacitación antes de la entrega del fondo con la finalidad de incentivar la correcta inversión y el aseguramiento de la vejez digna.

Mendoza (2017) en su trabajo de tesis titulado “Modelo complementario en los sistemas de pensiones en Perú”, para obtener el título de Abogado en la Pontificia Universidad Católica del Perú en cuyo resumen refiere que la seguridad social es el mecanismo más avanzado de protección contra las contingencias sociales; abarca prestaciones en salud y pensiones; la presente tesis se limita al segundo aspecto y, específicamente, trata la problemática subyacente en la relación alternativa entre el sistema público y el privado; los distintos cambios demográficos, económicos, políticos y sociales, con relevancia previsional, son los justificantes de la investigación.

La población mundial está envejeciendo rápidamente debido, principalmente, al decrecimiento de la tasa de fertilidad y al aumento de la esperanza de vida. La reducida fertilidad genera, en el corto plazo, un bono demográfico, ya que el peso relativo de los jóvenes disminuye y la proporción de personas en edad productiva aumenta, creándose el escenario económico apropiado para realizar una reforma estructural del sistema de seguridad social pensionario.

Finalmente, refiere en sus conclusiones lo siguiente:

- Desde una perspectiva histórica, la evolución jurídica del derecho a la seguridad social

puede clasificarse en tres etapas: asistencial, contributiva y universal. La primera, busca contener la pobreza y la violencia social; la segunda, considera un derecho, pero reservado para los trabajadores dependientes y sus familias; finalmente, la última etapa consagra su vocación de universalidad subjetiva y objetiva.

- En el marco del Estado social la seguridad social emergió como derecho y dentro del paradigma de Estado constitucional, se configura, además, como garantía institucional; lo cual, se debe a que los derechos fundamentales tienen un doble carácter constitucional: son derechos individuales y también un orden valorativo institucional.
- De acuerdo con los postulados fundacionales de la seguridad social, su utilidad queda demostrada mediante seis funciones: protectora, redistributiva, igualadora, integradora, estabilizadora, y adaptativa. Las tres primeras tienen vinculación con su carácter tuitivo y, las restantes, con su rol social.
- Los principales problemas del sistema público son: la conflictiva que tiene frente al sistema privado, ausencia de estudios actuariales, reducida cobertura, poca cotización y, pensiones reducidas que no cumplen con la finalidad de la seguridad social.
- La seguridad social es una garantía institucional que, en el marco del Estado constitucional, implica el soporte institucional del derecho a la pensión, la prevención de riesgos y la redistribución de recursos, la pertenencia a un determinado régimen de seguridad social, disposiciones legales que establezcan los requisitos para la obtención de un derecho subjetivo, y el principio de solidaridad como portador de la justicia redistributiva. Esta garantía no es cumplida satisfactoriamente en el modelo alternativo.

Ynga (2019) en su trabajo de tesis titulado “Necesaria Reforma Pensionaria, Camino a un Sistema Multipilar de Pensiones”, para obtener el grado académico de Magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú refiere en su resumen que en nuestro país no hay plena aceptación

social de los sistemas de pensiones vigentes, teniendo que diversos sectores poblacionales manifiestan que sus demandas, según sus propias necesidades, no son cubiertas por los sistemas existentes; por ejemplo, el sector no contributivo que requiere del Estado el aseguramiento de una pensión, el sector contributivo afiliado al Sistema Nacional de Pensiones que demanda acceder a una pensión proporcional a su tiempo de aportación y a montos de pensión más elevados y, el sector contributivo afiliado al Sistema Privado de Pensiones que requiere se les asegure un monto de pensión mínima cuando su fondo de capitalización individual sea insuficiente.

En ese contexto, tiene por propósito identificar cuáles serían las principales falencias que propician el rechazo a los actuales sistemas de pensiones, evaluados desde cuatro criterios centrales: cobertura, cuantía, financiamiento y gestión; esto con el fin de determinar los problemas que deberá resolver una potencial reforma pensionaria.

Por tal motivo, se realiza un análisis descriptivo, presentando el marco normativo nacional e internacional aplicable a la seguridad social en pensiones en el Perú, analizando su real implementación y estableciendo su relación con las falencias identificadas. Además, se efectúa un análisis estadístico sobre ciertos cambios demográficos y económicos, que sustentarían la necesidad de una reforma pensionaria.

Finalmente, se presenta la evolución y propuestas de los modelos de sistema multipilar de pensiones a nivel nacional e internacional, ensayando una propuesta de reforma basada en un sistema que cuente con 3 pilares complementarios administrados por el Estado y un pilar adicional de ahorro voluntario con administración privada, señalando las razones por las cuales este modelo sería el más apropiado para nuestro país, desde el aspecto jurídico y pragmático.

En sus conclusiones refiere que los Sistemas de Pensiones Peruanos necesitan ser reformados, toda vez que existen diferentes sectores poblacionales que vienen siendo afectados por estos, a pesar de que anteriormente ya hubo una reforma bajo el “Modelo Paralelo” permitiendo que

coexistan el sistema privado de capitalización con el sistema público de reparto.

La reforma en pensiones a implementar no solo debe cubrir las deficiencias de los actuales sistemas, desarrollados brevemente en el primer capítulo, así como tomar en cuenta los cambiantes factores económicos, sociales, demográficos y políticos, sino que es imprescindible afrontar el debate de la reforma en pensiones desde un enfoque que abarque el desarrollo que ha tenido el derecho a la seguridad social en nuestra Constitución, la jurisprudencia y en el Tribunal Constitucional.

El Sistema multipilar propuesto, integra la totalidad de principios que rigen la Seguridad Social, tales como la universalidad subjetiva y objetiva, el principio de solidaridad (intergeneracional e intrageneracional), entre otros, y de esta forma establecer un sistema previsional que se aleje del “Seguro Social” que ofrece y se aproxime más a la “Seguridad Social” que consagra nuestra constitución política y la normatividad internacional.

1.1.2 Antecedentes Internacionales

Guevara (2017) en su trabajo de tesis titulado “La polémica jurídica y política sobre la reforma a la ley de seguridad social en donde se elimina el aporte del 40 por ciento por parte del estado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”, para obtener el Título de Abogada en la Universidad de las Américas –Quito, Ecuador refiere en el resumen que el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental del ser humano garantizado no sólo por nuestra Constitución, sino también, por Tratados, Convenciones y Declaraciones internacionales ratificados por el Ecuador, es un derecho relevante para los miembros de la sociedad, pues, el acceso al mismo garantiza que todos los ciudadanos tengan una vida digna, siendo el Estado el llamado a proteger y garantizar el efectivo goce de dicho derecho.

La promulgación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el

Hogar ha desencadenado diversos problemas jurídicos, por cuanto, dicha norma legal contiene reformas a diversas leyes, siendo la más polémica la reforma a la Ley de Seguridad Social, exclusivamente al financiamiento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en la que se determina que el Estado subsidiará dicha institución solo cuando la misma no cuente con los fondos suficientes para cubrir las prestaciones que realiza a sus afiliados.

Así como tampoco establece el porcentaje que debe otorgar el Estado por este concepto, lo mencionado afecta directamente a los adultos mayores en el pago de las pensiones por jubilación, pues, al no establecer claramente el porcentaje y cada que tiempo debe el Estado otorgar este subsidio al IESS, es muy probable que dicha institución entre en un déficit económico que termine afectando el pago de las pensiones jubilares, vulnerando el derecho fundamental a la seguridad social que tienen los adultos mayores.

De todo lo manifestado en el presente trabajo de investigación es posible concluir lo siguiente:

- La reforma al financiamiento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en la cual se elimina el 40% del subsidio por parte del Estado, vulnera gravemente el derecho a la Seguridad Social de los individuos, pues es evidente la falta de argumentación jurídica de dicha reforma, ya que no se observó lo que determinan los Tratados, Convenciones y Declaraciones internacionales ratificados por el Ecuador, las normas constitucionales y los principios de progresividad y no regresividad de los derechos.
- La reforma tiene un efecto devastador por cuanto origina que el Estado no garantice el derecho a la Seguridad Social, ya que evidentemente la falta de aportes por parte del mismo conllevará a que el IESS a futuro no tenga suficientes recursos económicos para realizar las prestaciones a sus afiliados, y peor aún, para realizar el pago por concepto de pensiones jubilares, afectando de forma grave el derecho a la seguridad social y por lo tanto a una vida digna de los adultos mayores.

- La reforma ha vulnerado gravemente los principios de progresividad y no regresividad de los derechos fundamentales, como se ha mencionado el derecho a la Seguridad Social es un derecho fundamental del ser humano y al contemplar una reforma en la cual elimina un beneficio ya establecido es un claro ejemplo de retroceso, convirtiéndose en una reforma ilegal, pues merma el derecho a la Seguridad Social.

Es pertinente que la Corte Constitucional se pronuncie al respecto y como ente de control de la constitucionalidad de la ley vele por aquello, lejos de cualquier presión política, y declare la inconstitucionalidad de la reforma. Es preciso mencionar que, sin duda el Estado debe volver a garantizar el pago del 40% o más, por cuanto eso sí constituiría un progreso, al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en beneficio de sus afiliados y sobre todo de los adultos mayores que se han jubilado o están por jubilarse, quienes merecen tener la máxima protección de sus derechos fundamentales por parte del Estado, y garantizar de esta forma el derecho a la Seguridad Social conforme se contempla en la Constitución.

Balbín (2019) en la publicación titulada “El sistema de compatibilidades entre el trabajo y la jubilación en los ordenamientos previsionales nacional y de la provincia de Buenos Aires” en la Revista: Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, año 16, No. 49 de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, Argentina refiere que se analiza el sistema de compatibilidades entre los roles de trabajador en relación de dependencia y jubilado y, por derivación, la posibilidad que una persona tiene de acumular en un mismo tiempo, el salario con el goce del haber previsional.

Para dicho estudio, parte del sistema previsional nacional regulado en la ley 24.241 y su paralelo de la provincia de Buenos Aires, decreto ley 9650/80. El objetivo del trabajo es lograr comprender las características principales de cada uno de ellos y, a la vez, construir posibles vinculaciones entre ambos y, al estudio de institutos de la seguridad social, conscientes de la interrelación que media entre esa rama jurídica y el derecho del trabajo, al inicio de la investigación se invierte la

prevalencia y se comienza por estudiar las tipologías contractuales y la jubilación como su forma de extinción ordinaria.

Finalmente, refiere en sus conclusiones lo siguiente:

- El trabajador, aun sin derecho a la estabilidad en su puesto, tiene, sin embargo, la expectativa de continuar prestando servicios hasta que cumpla con las condiciones subjetivas y objetivas para poder jubilarse.
- En ese tramo, la jubilación resulta ser el modo ordinario de extinción del contrato jurídico laboral y nace a partir de una conexión entre el derecho del trabajo y el de la seguridad social, cuando, por imperio de esta última rama, el ordenamiento previsional presume que las personas, por disminución de sus capacidades psicofísicas, deben dejar de prestar servicios para comenzar a gozar del beneficio por el que han aportado toda su vida activa.
- Si bien se dice que la jubilación es un salario de sustitución — porque viene a reemplazar las funciones de manutención que, durante la vida laboral, cumplía el salario — no siempre media un reemplazo numérico de uno por el otro, o bien en ocasiones tampoco se concreta una sustitución material en la especie.

De esa forma, no en todos los casos la jubilación reemplaza al salario, ya sea porque la cuantía de aquella resulta menor, o bien porque la persona que se jubila también desea continuar trabajando. Dentro de ese tema, se da paso al sistema de compatibilidades entre el trabajo y la jubilación que se bifurca en dos grandes modelos: el régimen previsional.

El ensamble que existe entre ellas permite vertebrar y comprender el conjunto de instituciones que se fueron construyendo a lo largo de la historia y que tuvieron por fin regular las consecuencias derivadas de un contrato de trabajo que fue, que es y que será. En la presente investigación se sintetiza ciertas relaciones jurídicas entre componentes que usualmente se estudian por separado por una cuestión de orden metodológico, pero que requieren, sin embargo,

una conexión y reflexión permanentes.

Se pretende reflejar las profundas vinculaciones que se dan en lo cotidiano entre dos ramas autónomas pero que encuentran en la materia del derecho social un engranaje claro y un enriquecimiento recíproco. En la misma línea, se comprende que el estudio de los diversos institutos que se abren desde el espectro disciplinar seleccionado es fundamental para poder capacitarnos en una realidad compleja y diversificada; ante lo cual la función de los operadores jurídicos supone un compromiso permanente que exige, además de la actualización legal positiva, un entendimiento y aplicación cotidiana de los valores perennes que informan, desde su nacimiento, el rol tutelar del derecho social.

Borja (2018) en su trabajo de tesis titulado “El financiamiento del seguro de pensiones del IESS y el derecho constitucional a la seguridad social” para obtener el Título de Abogada en la Pontificia Universidad Católica, Ecuador refiere que esta disertación es acerca del financiamiento del seguro de pensiones del IESS, con la finalidad de determinar la posible afectación al derecho constitucional a la seguridad social, producto de la adopción de varias reformas legales y reglamentarias y de las desventajas propias de su sistema de financiamiento.

Para la consecución de dicho objetivo, en primer lugar, se ha realizado un prolijo análisis de los orígenes de la seguridad social a nivel mundial y en el Ecuador, en este último caso, con una alusión directa a la evolución normativa de todo lo concerniente a este derecho social y a los principios sobre los cuales ha sido edificado el sistema de seguridad social; en segundo lugar, se ha llevado a cabo un estudio de los fondos de pensiones, sus fuentes y sistemas de financiamiento y sus condiciones de funcionamiento en relación directa con el seguro de pensiones del IESS; en tercer lugar, se ha analizado la sostenibilidad del fondo de pensiones, tomando en consideración el rol del estado ecuatoriano, los efectos de otras reformas legales y reglamentarias y los riesgos de su sistema de financiamiento.

Finalmente, según el análisis realizado se concluye que el derecho constitucional a la seguridad

social de los futuros pensionistas podría ser vulnerado por tres situaciones específicas:

- En caso de que no se adopten las medidas necesarias para frenar la descapitalización de la reserva del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, lo cual ha sido producido por la aplicación de varias reformas legales y reglamentarias, entre ellas, la supresión del aporte estatal del 40% y la disminución del porcentaje de aportación a este Seguro (Resolución No. CD. 501), sin prever mecanismos alternativos de financiamiento, lo cual ha demostrado la falta de manejo técnico de este Fondo.
- Por los riesgos a los que se enfrenta el sistema de reparto del Seguro IVM, por el cambio en las condiciones demográficas y económicas de la población ecuatoriana; y
- Por la incertidumbre de que el Estado cuente con los recursos económicos necesarios para asumir la obligación de financiar las pensiones ofrecidas por el Fondo de Pensiones (Art. 237 LSS, reformado), como resultado de la pérdida del ahorro previsional y de la insuficiencia de aportes de la población asegurada.

Caro (2019) en su trabajo de tesis titulado “Pensiones, Longevidad y Mortalidad Recursos de Planificación Financiera a largo plazo: La Hipoteca Inversa Como Complemento a la Jubilación” para obtener el grado de Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de Córdoba, España, refiere en la Introducción o motivación de la tesis que los cambios demográficos que están modificando las estructuras poblacionales de muchos países están causando importantes modificaciones en sus sistemas económicos, sociales y políticos.

El aumento de las expectativas de vida, de las bajas tasas de natalidad y de los flujos migratorios hace que estemos viviendo una denominada transición demográfica, en la que la forma de la pirámide poblacional corre el riesgo de invertirse. Ese incremento de la longevidad lleva aparejado un coste económico, el asociado a los sistemas de pensiones al llegar a la jubilación por lo que, en las circunstancias actuales, en España, en las próximas tres décadas pasaremos

de contar con dos cotizantes por pensionista a solo uno debido a la reducción de las pensiones en relación a los salarios.

El sistema de pensiones español tiene un desfase entre ingresos y gastos de alrededor de 18.000 millones de euros; cada mes, la Seguridad Social abona casi 6.000 millones de euros en pensiones; este aumento del gasto ha disparado todas las alarmas en cuanto a la viabilidad futura del sistema de pensiones. De este modo, quienes aspiren un retiro sin ver empeorada su calidad de vida cuando terminen su etapa laboral deben comenzar a trazar una estrategia de planificación financiera a largo plazo y acumular así un patrimonio del que se puedan obtener rentas complementarias a la jubilación.

En ese contexto, la presente tesis por un lado se plantea analizar las causas de los fenómenos demográficos que están cambiando el mundo y cómo están afectando esos cambios a los sistemas de protección social en forma de las pensiones para los ciudadanos que llegan a la vejez y, por otro lado, la idea subyacente de que la poca cultura financiera existente en España hace que apenas se planifique el futuro económico tanto a corto como a largo plazo, ofrece una alternativa como complemento a la pensión estatal por jubilación en la figura de la hipoteca inversa.

En las conclusiones refiere que también se ha constatado que la construcción de planes de pensiones se sustenta sobre técnicas actuariales que elaboran estos modelos bajo condiciones aleatorias y de riesgo, en cuanto a que los individuos toman decisiones laborales y de ocio a lo largo de sus vidas, sujeto a incertidumbre sobre sus fechas de fallecimiento y en un entorno con alta mortalidad; de este modo, se ha expuesto los modelos de planes de pensiones encajando riesgos demográficos (longevidad y mortalidad) y variables financieras desde una perspectiva matemática actuarial para la gestión según el tipo de riesgos.

Finalmente, queda demostrada la importancia de que la previsión social se realice de manera objetiva y racional por parte de los usuarios, dejando de lado la cultura de herencia y la

conservación de patrimonio inmobiliario. Conociendo la situación actual del sistema de pensiones, se debe considerar la planificación financiera más allá de los ingresos públicos. En este sentido, la hipoteca inversa, a pesar del escaso arraigo en nuestro país por las razones expuestas, se plantea como una opción interesante al ser un producto poco desarrollado en España pero que en situaciones de complementariedad puede servir para el fin que ha sido creado.

1.2 BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convenio 102 de la Organización Internacional de Trabajo –OIT.
- Decreto Ley N° 19990 – Crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social.
- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM –Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Ley N° 28389 - Ley de Reforma Constitucional.
- Ley N° 25967 – Ley de Creación de la Oficina de Normalización Previsional-ONP.
- Ley N° 26323 – Encarga a la ONP la Administración del Sistema Nacional de Pensiones-SNP y del Fondo de Pensiones regulados por el Decreto Ley N° 19990.
- Decreto Supremo N° 061-95-EF – Declara Institución Pública Descentralizada del Ministerio de Economía y Finanzas-MEF.
- Decreto Legislativo N° 1023 – Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR.

- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1442 – Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público.
- Decreto de Urgencia N° 038-2019 – Decreto de Urgencia que establece reglas sobre los ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 354-2020-EF- Aprueban Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones.
- Decreto Supremo N° 085-2021-PCM – Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Supremo N° 385-2015-EF – Reglamento del Tribunal Administrativo Previsional.
- Resolución Jefatural N° 026-2021-ONP/JF que aprueba la Directiva N° 003-2021-ONP/JF “Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones”.
- Resolución Jefatural N° 027-2021-ONP/JF que aprueba la Directiva N° 004-2021-ONP/JF “Directiva sobre Gestión de Aportes al Sistema Nacional de Pensiones”.

1.3 BASES TEÓRICAS

1.3.1 Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP

La participación pública en temas previsionales es a través del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social (SNP), el cual ha sido creado mediante el Decreto Ley N° 19990, en sustitución de los sistemas de pensiones como la Caja Nacional del Seguro Social del Obrero y de la Caja del Seguro Social del Empleado y el Fondo Especial de Jubilación de los Empleados

Particulares; y contiene las siguientes características:

- La creación del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, se efectuó mediante el Decreto Ley N° 19990, el mismo que rige desde el 1º de mayo de 1973, de conformidad con el Decreto Ley N° 25967 y la Ley N° 28532 – Ley que establece la reestructuración integral de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 118-2006-EF, la Oficina de Normalización Previsional (ONP) es la encargada de la Administración del Sistema Nacional de Pensiones-SNP.
- Este Sistema está compuesto por elementos que permiten que tenga el carácter de solidario e intangible respecto de los aportes de los trabajadores, los cuales se derivan para constituirse en un fondo común, en base a los que cotizan montos mayores a los de aquellos que lo hacen de manera proporcional a su remuneración, estas financian a las personas que cotizan montos menores.

Es por esta razón que este Sistema prevé pensiones mínimas y máximas, las cuales están ligadas a la real capacidad como un sistema contributivo, es decir, se encuentra prevista la generación de la prestación, la misma que no ocurriría si no existiera el pago de los aportes o contribuciones.

La Pensión de Jubilación es un beneficio monetario que recibe una persona a partir de los 65 años de edad, al concluir su vida laboral, por haber aportado mensualmente un porcentaje de su sueldo o ingreso el 13% de la Remuneración Asegurable al Sistema Nacional de Pensiones-SNP, por un periodo no menor de 20 años de contribuciones a dicho sistema.

En dicho contexto, otorga un monto máximo de pensión de jubilación, que es de S/. 893.00 (Ochocientos noventitres 00/100 soles); y un monto mínimo de pensión de S/. 500.00 (Quinientos y 00/100 soles), los mismos que se encuentran afectas al descuento del 4% de Essalud.

Además, el sistema otorga diversos tipos de pensiones como por invalidez, viudez, orfandad y

de ascendencia, así como la pensión por jubilación adelantada, la cual pueden solicitarla aquellos asegurados que cumplan ciertos requisitos como son la edad y las aportaciones para el caso de las mujeres, que pueden acceder a partir de los 50 años de edad, debiendo contar con un mínimo de 25 años de aportación; y para el caso de los hombres a partir de los 55 años de edad y debe de contar con 30 años de aportaciones. Asimismo, el Sistema brinda apoyo con capital de defunción a los deudos.

Mediante el Decreto Supremo N° 354-2020-EF (354-2020-EF, 2020) publicado el día 25 de noviembre del 2020 en el Diario Oficial “El Peruano”, que “Aprueba el Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones”, el mismo que contiene las disposiciones reglamentarias de las leyes que regulan el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social (SNP) –Decreto Ley N° 19990, así como sus normas modificatorias y complementarias.

En ese sentido, los aspectos pensionarios al igual que algunos de los países que se ha tomado en cuenta en los antecedentes internacionales referidos a las pensiones de jubilación o vejez como es denominado en otros países; y sobre aquellos sistemas de pensiones, los cuales también se rigen por principios los mismos que se deben tomar en cuenta; y por los cuales actualmente se rige el Sistema Nacional de Pensiones, por lo que, se debe mencionar lo siguiente, teniendo en consideración sus definiciones en la citada norma :

- Principio de Universalidad, es la forma progresiva con el cual todos los asegurados puedan cotizar en el sistema, tomando en cuenta las características del mercado de trabajo en el país, para que posteriormente puedan tener derecho a una prestación previsional.
- Principio Pro Asegurado, mediante el cual se brinda la mayor protección posible a los asegurados, sin embargo para los casos que surja alguna duda debe aplicarse favorablemente una interpretación pro asegurado; con relación a otros aspectos de naturaleza tributaria con relación a la contribución obligatoria estos deben regirse por

aquellos principios que forman parte de esa materia.

- Principio de Suficiencia, viene a ser la forma gradual, en que las personas puedan lograr, al término de la vida laboral, aquella pensión que le permita vivir la etapa de la senectud como personas adultas mayores y poder subsistir.
- Principio de Igualdad, con el cual se debe efectuar un tratamiento equitativo y no discriminatorio a los asegurados bajo una lógica inclusiva, especialmente respecto de las personas con capacidades diferentes, la diversidad cultural, multilingüística y el respeto semejante tanto para hombres y mujeres.
- Principio de Solidaridad, entre las personas de una misma generación etaria, aquellas que contribuyan más puedan apoyar a los que menos logran pagar, y entre las personas de distintas generaciones etarias que amortizan al sistema, donde los afiliados actuales aportan mensualmente a un fondo solidario, de carácter intangible, que puedan abonarse las pensiones de los pensionistas actuales.
- Principio de Sostenibilidad, que sus finanzas estén equilibradas, por lo que el modelo y cualquier ajuste, deben ser sostenibles en el tiempo y donde las mayores prestaciones deben ser crecientes. Además, se debe entender que estos principios deben generar una comprensión sobre los cuales deben reposar la aplicación de los mismos en el Sistema Nacional de Pensiones, con la finalidad de que se haga posible la progresión y la estabilidad, también estos deben encontrarse enlazados para la sostenibilidad, de acuerdo a las bases sobre los que se fundamentan los alcances de la ley de pensiones en una estrecha relación hacia quienes les asiste el derecho de pensión.

Oficina de Normalización Previsional – ONP y sus funciones

La Oficina de Normalización Previsional –ONP, es una entidad adscrita del Ministerio de Economía y Finanzas, y tiene las siguientes funciones:

- La Oficina de Normalización Previsional-ONP con arreglo a ley, cumple con reconocer, declarar, calificar, verificar, otorgar, liquidar y pagar derechos pensionarios del Sistema Nacional de Pensiones al que se refiere el Decreto Ley N° 19990, así como de los regímenes previsionales que se le encarguen o hayan encargado, y del Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Ley N° 18846.
- Asimismo, debe mantener informados y orientar a los asegurados obligatorios y facultativos, sobre los derechos y requisitos para acceder a una pensión y otros beneficios pensionarios de su competencia.
- Debe de mantener los registros contables y elaborar los estados financieros correspondientes a los sistemas previsionales a su cargo y de los fondos pensionarios que administre.
- Por otro lado, califica, otorga, liquida y paga el derecho a Bono de Reconocimiento a que se refiere la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, Bono de Reconocimiento Complementario – BRC, la Ley N° 27252, Bonos Complementarios de Pensión Mínima - BCPM y de Jubilación Adelantada del Decreto Ley N° 19990 - BCJA a que se refiere la Ley N° 27617, así como de pensiones complementarias del Decreto de Urgencia N° 007-2007 y la Ley N° 28991, y cualquier otra obligación que se derive de sus fines, conforme a ley.
- La Oficina de Normalización Previsional-ONP con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, coordina las actividades necesarias para el control de las aportaciones recaudadas, la obtención de la información requerida para sus procesos administrativos y supervisar el ejercicio de las facultades de administración delegadas con arreglo a lo establecido en los convenios interinstitucionales suscritos.
- Asimismo, conforme al marco legal vigente, conduce los procedimientos administrativos

vinculados con las aportaciones de los sistemas previsionales.

- Además, cumple con realizar periódicamente los estudios e informes que correspondan a sus fines institucionales, asimismo, propone la expedición de normas que contribuyan al mejor cumplimiento de estos y opinar sobre los proyectos de dispositivos legales relacionados directa o indirectamente con los sistemas previsionales a su cargo.
- En dicho contexto, y dentro de sus funciones actúa como Secretaría Técnica del Directorio del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales – FCR.
- En lo que corresponde, y con arreglo a las disposiciones legales sobre la materia, aprueba y administrar su presupuesto.
- Por otro lado, en lo que respecta al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR conforme a la normativa vigente sobre la materia y dentro de los alcances del respectivo contrato de reaseguro que para tal fin la Oficina de Normalización Previsional - ONP celebra con una compañía de seguros debidamente autorizada para brindar dicho seguro; y administrar los procesos inherentes.
- En lo que concierne a la cobertura supletoria del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR según se establece en el artículo 88° del Reglamento de la Ley N° 26790, aprobado mediante Decreto Supremo N°009-97-SA, se encarga de calificar, otorgar, liquidar y pagar la pensión.
- En lo referido a los procesos y procedimientos operativos, esta encargada de diseñar, racionalizar y optimizarlos. Así como de mantener operativa y actualizada la plataforma tecnológica de la Oficina de Normalización Previsional – ONP.
- A su vez, propone las recomendaciones necesarias, ya que debe realizar periódicamente los estudios actuariales, que sean necesarios para la correcta administración de los sistemas previsionales a su cargo.

- Con relación a los derechos pensionarios en los sistemas a su cargo, para garantizar su otorgamiento con arreglo a ley, debe efectuar las acciones de fiscalización que sean necesarias. La ONP podrá determinar e imponer las sanciones y medidas cautelares, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias.
- Consecuentemente, se encarga de Conducir o encarga la conducción de las acciones de acotación y cobranza de los adeudos para con los sistemas previsionales, así como los intereses, multas y moras; y dispone de las medidas que garanticen el cumplimiento de las acciones señaladas en las funciones precedentes, de ser necesario, el uso de la vía coactiva.

Finalmente, ejerce cualquier otra facultad que se derive de sus fines y las demás que expresamente le confiera la ley. (Previsional-ONP, <https://www.gob.pe/4106-oficina-de-normalizacion-previsional>, 2021)

Tribunal Administrativo Previsional -TAP

Se crea el Tribunal Administrativo Previsional como parte de la estructura administrativa de la Oficina de Normalización Previsional, mediante la Octogésima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014; se encuentra compuesto por su Presidente, los vocales miembros de las Salas y la Secretaría Técnica, y para el cumplimiento de las funciones asignadas se estructura en Salas de tres (3) vocales y la Sala Plena.

Los Vocales del Tribunal Administrativo Previsional son elegidos por Concurso Público y designados mediante Resolución Ministerial del Ministro de Economía y Finanzas, por un período de tres (3) años, pudiendo ser ratificados por periodos similares; la Oficina de Normalización Previsional (ONP) será la encargada de conducir el Concurso Público. El Jefe de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), es competente, para designar mediante Resolución Jefatural,

al Vocal Presidente, a los Presidentes de Sala y a disponer la conformación de las mismas.

Con fecha 23 de diciembre del 2015 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Decreto Supremo N° 385-2015-EF–Reglamento del Tribunal Administrativo Previsional, con el objeto de regular la composición y funcionamiento del tribunal administrativo, establece que el Tribunal Administrativo Previsional es un órgano resolutorio de funcionamiento permanente, con competencia de alcance nacional, encargado de resolver en última instancia administrativa las controversias que versen sobre los derechos y obligaciones previsionales de los diversos regímenes a cargo del Estado de los Decretos Leyes N° 18846, N° 19990, Decreto Ley N° 20530 y la Ley N° 30003; así como otros regímenes previsionales a cargo del Estado que sean administrados por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

El Tribunal Administrativo Previsional es un órgano autónomo e independiente en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, depende administrativamente de la Jefatura de la Oficina de Normalización Previsional –ONP.

Asimismo, interpreta de modo expreso y con carácter general el sentido de la normativa previsional de su competencia y aprueba criterios recurrentes de calificación, los cuales constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para los órganos que administren la materia previsional, dichos acuerdos son publicados en el Diario Oficial El Peruano y en el portal institucional de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) mantendrán su vigencia mientras no sean modificados por posteriores acuerdos de Sala Plena del Tribunal Administrativo Previsional o por norma legal.

Demanda contencioso administrativa: La interposición de la acción contencioso administrativa cabe únicamente contra la resolución o denegatoria ficta que agotan la vía administrativa, y conforme a la normativa de la materia. Las decisiones que tome la Sala Plena del Tribunal Administrativo Previsional, son consideradas precedentes administrativos de observancia obligatoria, es decir se convierten en fallos que deben ser tomados en cuenta cada vez que exista

una controversia similar en materia previsional, y de manera supletoria aplica lo dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Por otro lado, los actos administrativos emitidos por las Entidades en materia previsional, deberán sujetarse a los precedentes administrativos expedidos por el Tribunal, debiendo referirse aquellos que tengan carácter vinculante obligatorio en caso de contradicción. (385-2015-EF, 2015).

Funciones del Tribunal Administrativo Previsional, son: (PREVISIONAL-ONP, 2021)

- Se encarga de conocer y resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación que presenten las y los aseguradas/os contra las resoluciones que emita la ONP sobre derechos y obligaciones previsionales de los regímenes a cargo del Estado de los Decretos Leyes N° 18846, N° 19990, N° 20530 y la Ley N° 30003, así como otros regímenes previsionales a cargo del Estado que sean administrados por la ONP.
- Resolver en última instancia administrativa los conflictos sobre determinación de las cuestiones de competencia que se susciten en materia previsional.
- Disponer la publicación de los pronunciamientos que correspondan, conforme a la normativa vigente.
- Resolver los recursos de queja que presenten los administrados contra las actuaciones o procedimientos que los afecten directamente y que se originen de las solicitudes que se encuentran en trámite en dicho Tribunal Administrativo Previsional.
- Uniformizar los criterios y lineamientos en materia previsional de los regímenes pensionarios a cargo de la ONP, que aprobará, modificará o dejará sin efecto los precedentes de observancia obligatoria que haya dictado sobre la materia.
- Formular recomendaciones a las autoridades competentes en materia previsional para que dicten normas, procedimientos y directivas dentro de los alcances de la Ley.
- Solicitar a las autoridades competentes en materia previsional los informes técnicos

respectivos.

- Proponer las normas que considere necesarias para superar vacíos o lagunas normativas que dificulten la solución de las controversias a su cargo.
- Ejercer las demás atribuciones que correspondan de acuerdo a Ley.
- El plazo máximo que el Tribunal Administrativo Previsional para pronunciarse es 30 días hábiles.

La Pensión de Jubilación Ecuador – Perú

A continuación se presenta una breve comparación de los ordenamientos jurídicos de Perú y Ecuador, la cual permite visualizar el comportamiento económico, jurídico y su aplicación en los sistemas pensionarios de dichos países con realidades distintas, se justifica este análisis con el caso Ecuatoriano; por cuanto estas fueron referencias en los Antecedentes Internacionales, por lo tanto a fin de equiparar el estado situacional en que se encuentran los sistemas pensionarios en este lado del Continente, siendo ambos países partes tanto Perú y Ecuador de Tratados y Convenios Internacionales:

Pensión Ordinaria de Vejez – ECUADOR	Pensión de Jubilación – PERÚ
Constitución de la República del Ecuador – 2008. Artículo 141: Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.	Constitución Política del Perú – 1993. Artículo 10: El Estado 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.
Constitución de la República del Ecuador – 2008	Constitución Política del Perú – 1993
Ley de la Seguridad Social - Ley 55 fecha de vigencia 30 de noviembre de 2001.	Sistema Nacional de Pensiones - Decreto Ley 19990, fecha de vigencia 1° de mayo de 1973.
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)	Oficina de Normalización Previsional-ONP
Principios: Solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.	Principios: Universalidad, pro asegurado, suficiencia, igualdad, solidaridad, sostenibilidad:

<p>Reglamento Interno del Régimen de Transición del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte Resolución del IESS 100 Registro Oficial 225 de 09-mar.-2006 Última modificación: 13-sep.-2017 Estado: Reformado</p>	<p>Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones. Decreto Supremo N° 0354-2020-EF (Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" de fecha 25 de Noviembre del 2020).</p>
<p>Otorga Jubilación ordinaria por vejez: Tiene derecho a recibir pensión mensual vitalicia de jubilación por vejez, el afiliado/a que cumple con los requisitos de cese, edad y tiempo de aportes al IESS, de acuerdo con la siguiente tabla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sin límite de edad <p>Imposiciones: 480 o más Años de aportaciones: 40 años o más.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60 años o más <p>Imposiciones: 360 o más Años de aportaciones: 30 años o más.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 65 años o más <p>Imposiciones : 180 o más Años de aportaciones: 15 años o más.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70 años o más <p>Imposiciones: 120 o más Años de aportaciones: 10 años o más</p>	<p>Otorga Pensión de Jubilación:</p> <p>Se otorgan pensiones de jubilación a aseguradas/os que realizaron un mínimo de 20 años de aportación (240 unidades de aporte) al SNP y cumplieron 65 años de edad.</p> <p>Hombres: Desde los 55 años edad y 30 años de aportación (360 unidades de aporte).</p> <p>Trabajadores despedidos por reducción de personal o cese colectivo que: acrediten 20 años de aportación (240 unidades de aporte),</p> <p>En el caso de los hombres deberán contar con 55 años de edad y las mujeres con 50 años</p>
<p>Las pensiones máximas y mínimas de vejez, vigentes en el año 2020, se establecen de acuerdo con el tiempo de aportación, en proporción del salario básico unificado mínimo del trabajador en general.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensión Máxima: de hasta 10 años a 40 años y más de aportaciones, fluctúan entre \$1,000 y \$2,200; según el porcentaje desde 250% hasta el 550% del salario básico unificado mínimo. • Pensión Mínima: de 10 a 40 años y más de aportaciones entre \$200 a \$400; según el porcentaje desde 50% hasta el 100% del salario básico unificado. <p>Ecuador oficialmente adoptó el dólar como moneda de curso legal en el año 1999.</p>	<p>Las pensiones máximas y mínimas de jubilación, que se otorgan son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensión Máxima S/.893.00 • Pensión Mínima S/.500.00 <p>Sujeto al descuento del 4% a EsSalud.</p> <p>Perú a partir 01 de enero del 2018 utiliza la denominación de la moneda -Soles -S/.</p>

<p>Requisitos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con la edad y el tiempo de servicio requerido. • Estar cesante con todos los empleadores y registrar el aviso de salida. • No estar en mora con el IESS, como empleador. • Los aportes del mes que cesó deben estar pagados antes del 15 del siguiente mes. • Cuenta bancaria activa y personal, registrada en el Sistema de Historia Laboral 	<p>Requisitos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitud según Formato, que incluye declaración jurada de autenticidad de documentos. • Copia simple de los documentos que acrediten la relación laboral y/o declaración simple que consigne el vínculo laboral. Entre los documentos que la/el asegurada/o puede adjuntar para acreditar su relación laboral se encuentran: certificados de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, liquidación de tiempo de servicios o de beneficios sociales, constancias de aportaciones de la Oficina de Registro y Cuenta Individual Nacional de Empleadores Asegurados (ORCINEA) emitido por el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) o del Seguro Social de Salud (EsSalud), o cualquier documento público conforme al artículo 235° del Código Procesal Civil. • Copia simple de los Certificados de Pago Regular (CPR), Certificados de Pago Especial (CPE) u otros comprobantes de pago emitidos por el ex Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) o EsSalud, siempre que dicha información no se encuentre en los sistemas que administra la Oficina de Normalización Previsional.
<p>Solicitud de Jubilación:</p> <p>El afiliado/a deberá solicitar su jubilación a través de la página web del IESS, en la sección Trámites Virtuales - Asegurados-Pensionista Jubilación, digitando el número de cédula de ciudadanía y su clave del IESS.</p> <p>La aprobación de la solicitud es en dos (2) minutos, y el depósito se realizará de manera automática en la</p>	<p>Solicitud de Pensión:</p> <p>Ingresa tus datos en el formulario para pedir tu atención virtual.</p> <p>Un asesor te contactará para brindarte orientación sobre la presentación de tu solicitud, a través de una llamada o correo electrónico.</p> <p>De corresponder, enviarás tus documentos a través de un correo electrónico.</p>

<p>cuenta bancaria registrada, en aproximadamente 15 días.</p> <p>El documento con el detalle del depósito realizado, deberá retirarlo en las oficinas del Sistema de Pensiones de acuerdo a su lugar de residencia.</p>	<p>En un periodo máximo de 90 días calendario, se te informará el resultado mediante una resolución que llegará a tu correo o a tu domicilio. Caso contrario, se procederá a otorgar una pensión provisional.</p> <p>Todas las notificaciones serán enviadas al correo electrónico que registraste.</p>
--	---

Fuente: <https://www.iess.gob.ec/> -Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Social, 2021)

[https://www.gob.pe/onp- Oficina de Normalización Previsional ONP \(Previsional-ONP, https://www.gob.pe/onp, 2021\)](https://www.gob.pe/onp-Oficina-de-Normalización-Previsional-ONP-(Previsional-ONP,https://www.gob.pe/onp,2021))

Actualmente la seguridad social en Ecuador, es de carácter tripartito empleadores, trabajadores y Estado, además atraviesa un difícil momento, por cuanto el Fondo de Pensiones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) tiene un déficit debido a que el aporte de los afiliados no alcanza para cubrir el pago de prestaciones a jubilados, según un Informe del Banco Mundial señaló que en el año 2020 el déficit llegó a USD 1,885 millones, pero que aumentará a USD 2,800 millones en el año 2025.

Por otra parte, el problema de la cobertura social se agravará con el incremento de la población mayor; según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) para el 2050 aumentará la esperanza de vida a 80 años y habrá más población adulta por la reducción de nacimientos. (Serrano, 2021).

En la Nota Informativa de la OIT –Noviembre 2020 se menciona que “Las pensiones y la seguridad económica de las personas mayores en América Latina ante un futuro cada vez más incierto”, citando que en la situación actual se debe considerar las diferentes restricciones impuestas por la crisis económica en cada caso, de manera especial el impacto sobre el empleo, los salarios, el nivel de actividad y el financiamiento del sector público.

Son los factores que definirán los límites impuestos por la crisis económica a los sistemas tanto contributivos como no contributivos. Adicionalmente, el funcionamiento futuro del mercado de

capitales teniendo en cuenta que para los casos donde funcionan esquemas de capitalización. Es claro que cada país tiene sus propias restricciones para el accionar de cada uno de los esquemas y, adicionalmente, debe considerar con sumo cuidado los costos (o beneficios) de la transición si es que decide un cambio en cualquier dirección. (OIT, 2020)

1.3.1.1 Montos insuficientes

En relación a los montos insuficientes, se aprecia que se han producido modificaciones de las disposiciones normativas que regulan el Sistema Nacional de Pensiones, las mismas que han generado un impacto en su regulación e incluso en su relación con el Sistema Privado de Pensiones.

Al respecto, el Decreto Supremo N° 354-2020-EF (354-2020-EF, 2020) con el cual se “Aprueba el Reglamento Unificado de las Normas legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones”, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el día 25 de noviembre del 2020, en la citada norma, también se establece que el Sistema Nacional de Pensiones se presenta a través de un sistema de reparto, el cual está compuesto por dos etapas.

En dicho contexto, define de la siguiente forma: la generación de aportes, como aquella en la que se deben realizar contribuciones al Sistema Nacional de Pensiones con la finalidad de poder acceder a alguna de sus prestaciones; y señala que la percepción de prestaciones, es aquella en la que se percibe del Sistema Nacional de Pensiones, como producto de haber realizado el abono por el periodo establecido por la ley en la etapa de generación.

Esta llamada unificación de las normas previsionales, podría haber logrado lo que muchos estudios, teorías e investigaciones, demostrando que en el Perú es de vital importancia y necesidad una verdadera Reforma Pensionaria; sin embargo, la más afectada y más vulnerable está en el enfoque que se observa hacia la remuneración asegurable de los trabajadores del

Decreto Legislativo 276, por ende de los Servidores Públicos.

1.3.1.2 Derechos fundamentales

Constitución Política del Perú

La Constitución Política del Perú de 1993 “establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, por lo tanto el Estado Peruano ha reconocido el derecho fundamental de la pensión, en base a la dignidad humana, la misma que se encuentra respaldada por Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, ente máximo de la interpretación de nuestra Constitución, en diversas sentencias sobre temas pensionarios y los derechos fundamentales, dando así la seguridad como garantía social.

Además establece que los fondos son intangibles bajo la forma de sostenibilidad financiera, y en los Artículos 10, 11 y 12 se 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 por ende para la elevación de la calidad de vida; a fin de garantizar el libre acceso a las prestaciones de salud y a pensiones a través de entidades públicas, privadas o mixtas; y que la supervisa para un eficaz funcionamiento.

Asimismo, la ley establece la entidad de Gobierno Nacional que administra los regímenes de pensiones a cargo del Estado (28389, 2004), tomando en cuenta que los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles, por cuanto este recurso se aplica en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley.

Se debe considerar, que en las disposiciones finales y transitorias se señala el cierre definitivo del Régimen Pensionario del Decreto Ley N° 20530 a partir de la entrada en vigencia de la Reforma Constitucional, no estando permitidas las nuevas incorporaciones o reincorporaciones al régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, donde se menciona que por razones de interés

social las nuevas reglas pensionarias establecidas por ley se aplicarán inmediatamente a los trabajadores y pensionistas de los regímenes pensionarios a cargo del Estado, según corresponda, sin prever en ellas la nivelación de las pensiones con las remuneraciones ni la reducción del importe de las pensiones que sean inferiores a una Unidad Impositiva Tributaria.

Además, indica que la ley dispondrá la aplicación progresiva de topes a las pensiones de exceder a una Unidad Impositiva Tributaria, entre otros. En ese contexto, refiere que el Estado garantiza el pago oportuno, así como el reajuste periódico de las pensiones que administra, con arreglo a las previsiones presupuestarias que éste destine para tales efectos, y a las posibilidades de la economía nacional, considerando el supuesto que en ningún caso y por ningún concepto pueden acumularse servicios prestados bajo ambos regímenes; siendo nulo todo acto o resolución en contrario.

Por otro lado, los instrumentos internacionales suscritos por el Perú, como el *Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 102* (102 C. I.-O., 1952) basado en principios fundamentales de seguridad social, que establecen normas mínimas aceptadas a nivel mundial para las nueve ramas de la seguridad social, las cuales son:

- Asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad.
- Prestaciones de desempleo.
- Prestaciones de vejez.
- Prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.
- Prestaciones familiares.
- Prestaciones de maternidad.
- Prestaciones de invalidez.
- Prestaciones de sobrevivientes.

- Cálculo de pagos periódicos.

Cabe mencionar, que respecto a aquellos ítems que se encuentran relacionados con el tema que se desarrolla en la presente investigación; y los cuales están ligados estrechamente; y siendo a que refiere sobre la Parte V A las Prestaciones de Vejez del mencionado Convenio en su artículo 25º (-102, s.f.) señala “que todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte, asimismo, la contingencia cubierta será la supervivencia más allá de una edad prescrita, la cual no deberá exceder de sesenta y cinco años; sin embargo la autoridad competente podrá fijar la edad más elevada, teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate”.

La seguridad social ha tenido una connotación preocupante a nivel mundial, por cuanto en muchos países parte, el factor económico y una gestión legislativa nacional desconoce ciertos derechos fundamentales que otorgan una pensión, que no les permite solventar sus gastos más elementales y básicos, esa pensión de jubilación o de vejez como internacionalmente la llaman, es una realidad si existe primacía de la realidad laboral porque no existe la primacía de la realidad pensionaria, donde sin duda saldría a relucir los montos insuficientes que perciben en sus Pensiones de Jubilación y las cuales se encuentran verdaderamente relacionadas con la Remuneración Asegurable como es el caso de los Servidores Públicos, se vulneran el derecho principalmente la de llevar una vida digna.

1.3.1.3 Requisitos - Pensión de Jubilación

Los servidores públicos al término de su carrera administrativa, para poder obtener la Pensión de Jubilación del Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley 19990, a través de la Oficina de Normalización Previsional –ONP, deben cumplir con ciertos requisitos siendo los dos

principales:

- Haber cumplido 65 años de edad.
- Tener como mínimo 20 años de aportación acreditados, además, deberá establecer la relación laboral y/o declaración simple que consigne el vínculo laboral.

En lo que respecta, a la acreditación de la relación laboral, podrá presentar el certificado de trabajo, boletas de pago, así como las constancias del pago de la Compensación de Tiempo de Servicios o la Liquidación de tiempo de servicios. Además, en lo que se refiere a la acreditación de las contribuciones efectuadas al Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley 19990, se realiza a través de la constancia de aportaciones expedida por la Oficina de Registro y Cuenta Individual Nacional de Empleadores Asegurados (ORCINEA).

Con respecto al monto de la pensión de jubilación, se encuentra relacionado con los años de aportaciones y la remuneración asegurable, así como al promedio de las últimas remuneraciones efectivas realizadas dentro de la vida laboral. En este aspecto, en relación a los servidores públicos, el cese mayormente ocurre al cumplir el "límite de edad", es decir hasta cumplir los 70 (setenta) años, que es la edad en que se puede trabajar en la administración pública.

Por otro lado, un aspecto relevante es que una vez culminada la carrera administrativa como servidor público no existe la posibilidad de poder incrementar sus años de aportaciones ni tampoco mejorar el monto de su contribución al Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley 19990-ONP. Cabe precisar, que el contenido de la solicitud de pensión tiene el carácter de declaración jurada y, en caso de falsedad, determina responsabilidad civil y penal del solicitante, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley N°27585; asimismo, se puede imponer una multa conforme al párrafo 34.3 del art. 34 del Texto Único Ordenado-TUO de la Ley 27444. (003-2021-ONP/JF R. J.-2.-O.-D., 2021)

De acuerdo con la política de recepción externa de documentos, como parte de la gestión

documental, la Oficina de Normalización Previsional debe verificar si se cumplen los criterios de forma y requisitos mínimos exigidos; de cumplirse, se inicia el trámite interno de revisión documentaria; caso contrario, son observados y los solicitantes deben subsanarlos conforme a los plazos y términos establecidos en el Texto Único Ordenado-TUO de la Ley 27444. (003-2021-ONP/JF R. J.-2.-O., 2021)

1.3.1.4 Contingencia para subsistir

El ser humano por el simple hecho de existir tiene sus propias necesidades básicas, como son alimento, vestimenta y vivienda; sin embargo, cuando una persona tiene un trabajo dependiente lo hace mirando hacia el futuro, pensando en ganar lo suficiente para solventar gastos propios y ser el sustento de su familia; existe la preocupación latente sobre el tema de las pensiones y la seguridad social.

En el caso de los adultos mayores, quienes muchas veces por desconocimiento de que las leyes y las normas jurídicas les otorga la debida protección en procura de una vida mejor; que todo individuo que espera obtener a costa de su trabajo el bienestar que se desea alcanzar; y que debe tener al término de su vida laboral, como lo es el goce del derecho de pensiones, la igualdad y la proporcionalidad que le brinde, sea el sistema pensionario que hayan elegido, para poder lograr obtener una pensión que le permita afrontar cualquier contingencia y sobrevivir.

Muchos ciudadanos y servidores públicos no logran obtener el beneficio de una pensión que les otorgue calidad de vida y que les permita continuar con respaldo económico y de salud digno en los últimos años de su vida.

Según se conoce, los montos mínimos y máximos de las pensiones de jubilación que otorga el mencionado Decreto Ley de Jubilación, resultan insuficientes; por lo cual, es necesario tomar acciones para efectos de revertir aquello que va en contra del fortalecimiento de la vida cotidiana

del adulto mayor en la etapa más importante y difícil de su vida. Lo relacionado al tema pensionario es álgido y espinoso de dar una solución, sobretodo porque involucra el sistema económico para poder solventar cualquier incremento relacionado a la pensión en estudio.

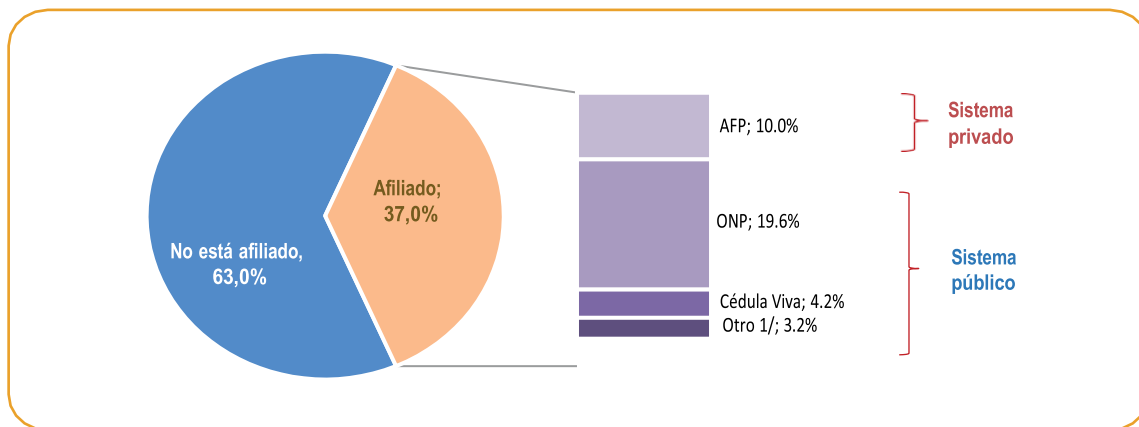
En tal sentido, se debe tener en cuenta que las personas constituyen el elemento más valioso en cualquier organización y en la administración pública, por lo cual no debe ser la excepción. Si se compara los montos de las pensiones tanto máxima y la mínima que otorga, con el costo de la canasta familiar, y así como el porcentaje va en ascenso de la población adulta mayor.

Tal como se muestra en el siguiente gráfico del Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI, todo ello contribuye a que los riesgos que se encuentran expuestos los adultos mayores al momento de ejercer su derecho a pensión el cual resulta insuficiente para asumir las contingencias para subsistir, asimismo, establece el INEI con la información estadística, los principales problemas que afectan a los adultos mayores.

Señala, además que la pobreza monetaria no les permite tener una vida digna, generalmente por las bajas pensiones que se perciben; sumado a que muchos no se encuentran afiliados a ningún sistema previsional, así como también la alta prevalencia de enfermedades crónicas, que los torna ser más frágiles durante la emergencia sanitaria. En el rubro Población adulta mayor y pobreza, establece que la pobreza es una condición multidimensional que incrementaría los riesgos a enfermar y hasta morir a las personas mayores.

En este contexto, con información disponible se abordará, cómo y a cuánta población adulta mayor afecta la pobreza monetaria y las carencias materiales en sus hogares, en el año 2019 en el Perú, de cada 100 adultos mayores, casi 15 se encontraban en condición de pobreza, es decir, que su nivel de gasto no cubría el costo de una canasta alimentaria y no alimentaria, siendo que en el área rural, la pobreza afectaba a más del doble (32,0%). (Informática-INEI).

GRÁFICO N° I
PERÚ: POBLACIÓN ADULTA MAYOR POR
CONDICIÓN DE AFILIACIÓN A ALGÚN SISTEMA DE
PENSIÓN DE JUBILACIÓN, 2019
(Porcentaje respecto al total de población adulta mayor)

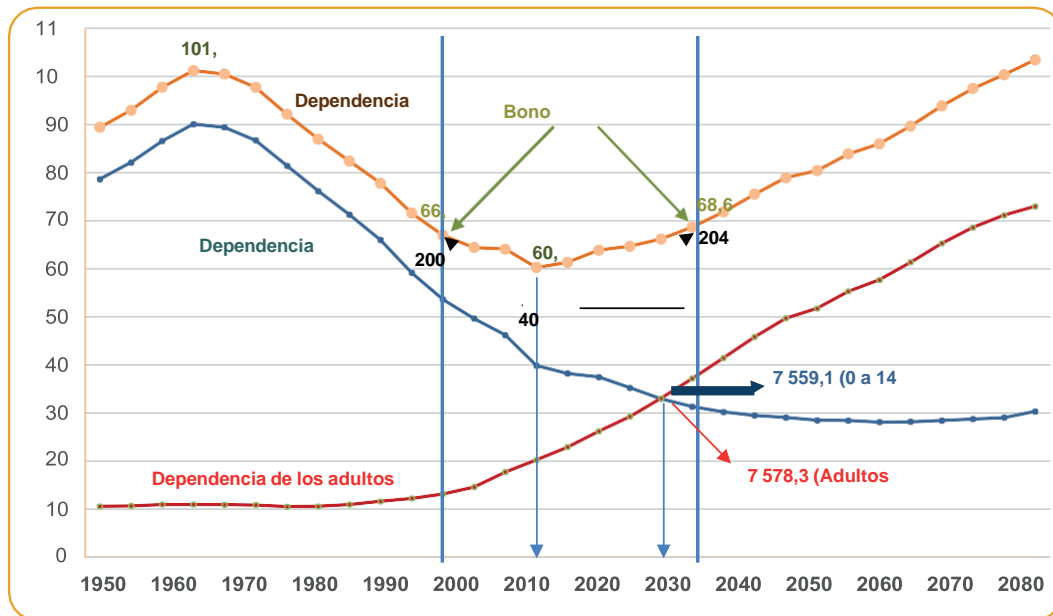


1/ Comprende Caja de Pensiones del Pescador/estibador, Caja de Pensiones Militar/Policial, etc.
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares, 2019.

Del 37,0% de adultos mayores que reciben pensión de jubilación, la mayoría (27,0%) está adscrita a un sistema público. El 19,6% está afiliado a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), el 4,2% a la llamada “cédula viva” que corresponde a los trabajadores del Estado pertenecientes a la Ley 20530. El restante 3,2% pertenece a una de las siguientes entidades Caja de Pensiones del Pescador o Estibador o Caja de Pensiones Militar, Policial, entre otros. (Informática-INEI, Instituto Nacional de Estadística e, 2020).p.20)

GRÁFICO N° II

PERÚ: RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y BONO DEMOGRÁFICO, 2000, 2020 Y 2070



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población Nacional, 1950-2070.

En el Perú se estima que la relación de dependencia comenzó a disminuir entre los años 1965 y 1970, determinando el inicio del bono demográfico. Se proyecta que esta reducción continuará hasta alrededor del año 2020 (60,2 dependientes por cada 100 personas en edad activa) cuando la relación de dependencia vuelva a crecer gradualmente por el crecimiento acelerado de la población en edad de trabajar, reducción de la población menor de 15 años y aumento progresivo de la población de 60 y más años, la tendencia es hacia el envejecimiento, en año 2040, la población de 60 y más años (7 millones 578 mil) será en número, ligeramente superior a la de los menores de 15 años (7 millones 589 mil). (Informática-INEI.p.13).

1.3.2 Remuneración asegurable de los servidores públicos – Decreto legislativo 276

Los Servidores Públicos que laboran bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 denominada Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM - Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, para efectos pensionarios son considerados trabajadores obligatorios y dependientes, en este contexto primeramente se desarrollará como se encuentra diseñado el régimen laboral de los servidores públicos.

Este régimen laboral de la Carrera Administrativa, está relacionada en su definición como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos, que tiene como características que su ingreso es de carácter estable, y la prestación de sus servicios son de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Por tanto, es la Ley que regula los derechos y deberes de los funcionarios públicos en sus relaciones con la Administración Pública Nacional, mediante el establecimiento de un sistema de administración de personal que permita estructurar técnicamente y sobre la base de méritos, todas las normas y procedimientos relativos a las diversas situaciones jurídicas y administrativas de los funcionarios públicos, con exclusión de toda discriminación fundada en motivos de carácter político, social, religioso o de cualquier otra índole.

Asimismo, para efectos de la presente Ley las expresiones funcionario público, empleado público y servidor público, tendrán un mismo y único significado, siendo uno de sus objetivos principales la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

El régimen laboral público administrativo, se encuentra establecido en el contenido de la citada

Ley que se caracteriza por ser un sistema cerrado, por cuanto el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación, esta carrera cuenta con tres grupos ocupacionales, como son: profesional, técnico y auxiliar; cada uno con distintos niveles, en donde la homogeneidad remunerativa se encuentra establecida en un sistema único de remuneraciones.

La remuneración está constituida por la Remuneración Básica, Remuneración Reunificada, Bonificación Familiar, además de bonificaciones y beneficios a los que tiene derecho el servidor público que se encuentra bajo los alcances del Decreto Legislativo 276. Cabe comentar, que se tiene que cumplir ciertos requisitos para el Ingreso a la Carrera Administrativa y Modalidades, y que son los siguientes:

- Ser ciudadano peruano en ejercicio.
- Acreditar buena conducta y salud comprobada.
- Reunir los atributos del respectivo grupo ocupacional.
- Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión.
- Otros que señale la Ley.

Con relación a la Carrera Administrativa del Decreto Legislativo N° 276, cabe mencionar que mediante el Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento de servicio civil, así como la Ley N° 30057 denominada como “Ley del Servicio Civil”, con la cual se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado. Así como para aquellas que se encuentran

encargadas de su gestión, potestades y la prestación de servicios. Con la aprobación de su Reglamento mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el cual regula la aplicación general; y conforme a lo establecido en el literal a) de la Décima Disposición Complementaria Final de la citada Ley antes mencionada.

Por último, el Decreto Supremo N° 085-2021-PCM que modifica el Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y establece que el ámbito del servicio civil comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado independientemente de su nivel de gobierno, del régimen en el que se encuentren y, se rige bajo los enfoques de interculturalidad, integridad, género y derechos humanos, desarrollados en instrumentos trabajados de forma conjunta con los sectores competentes; se debe precisar que para efectos de la presente investigación solo se indica por cuanto forma parte también de su desarrollo en el acápite siguiente. Sin embargo, es importante mencionar que el Decreto Legislativo 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se encuentra plenamente vigente para todos sus efectos.

La Oficina de Normalización Previsional-ONP, mediante Resolución Jefatural N° 027-2021-ONP/JF de fecha 17 de marzo del 2021, aprueba la Directiva N° 004-2021-ONP/JF, sobre Gestión de Aportes al Sistema Nacional de Pensiones, la cual tiene por objeto regular la gestión de aportes al Sistema Nacional de Pensiones, la misma que en el Ítem 7.6 establece sobre la Determinación del aporte obligatorio: A fin de realizar el aporte obligatorio, a todo/a afiliado/a sujeto/a a contrato laboral se le descuenta mensualmente su aporte sobre la base del trece por ciento (13%) de la Remuneración Mensual Asegurable, tomando en cuenta lo siguiente:

- La Remuneración Mensual Asegurable refleja el porcentaje del ingreso mensual que por norma con rango de ley está sujeto a cargas sociales.
- El porcentaje de retención sobre la Remuneración Mensual Asegurable está sujeto a variación en el tiempo, según el siguiente detalle establecido en el Anexo N° 01.

- El monto mínimo está en función a la Remuneración Mínima Vital vigente, tal como se observa en el Anexo N° 02. A los/las trabajadores/as sujetos/as a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, les corresponde la remuneración asegurable *conforme a su marco normativo*. (004-2021-ONP/JF R. j.-2.-O., 2021)

Es aquí donde se puede evidenciar la limitación establecida en la presente investigación por cuanto no hay fuente de información reciente sobre esta jurídica relativa a la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos desde 1994, por dicha razón en mención a ello solo la definen “conforme a su marco normativo”.

1.3.2.1 Recursos Humanos del Sector Público

Mediante la Ley N° 30823 - Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad de integridad y lucha contra la corrupción de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del estado, otorgando un plazo de sesenta días calendario. En ese contexto se establece que en el literal a.5) del inciso 5 del artículo de la Ley N° 30823 que el Poder Ejecutivo está facultado para legislar sobre la modernización de los Sistemas Administrativos del Estado, con el objetivo de mejorar la gestión, productividad, eficiencia y efectividad de las entidades del Sector Público.

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que se ha desarrollado en el marco normativo para la implementación de la Planilla Única de Pagos del Sector Público, con la finalidad de mejorar la administración de los fondos públicos asignados al pago de las planillas,

contribuyendo a la gestión eficiente del gasto público. Con el Decreto Legislativo N° 1442 denominado “Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público”, publicado el 16 de setiembre del 2018 en el Diario Oficial “El Peruano”, el mismo que tiene por objeto establecer disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

Además, representa un mecanismo para el fortalecimiento y la modernización del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, teniendo como finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Se encuentran señalados los ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, en el inciso 4 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1442 (1442, 2018), como aquellos conceptos financiados por Fondos Públicos para el personal activo en materia de ingresos, aportes y cualquier otro concepto económico o no económico de los diferentes regímenes administrativos, contractuales y de las carreras especiales, de los pensionistas de los diferentes regímenes previsionales a cargo del Estado, los cuales son otorgados en el marco de una norma con rango de ley del Gobierno Central y/o con Decreto Supremo e incluidos en el catálogo único de conceptos de ingreso, incluye gastos generados por negociación colectiva y/o laudo arbitral, en lo que corresponda, además de las cargas sociales.

Los ingresos de personal son aquellas contraprestaciones en dinero, permanentes o periódicas o excepcionales u ocasionales, que realizan las entidades del Sector Público al servidor público bajo cualquier modalidad de contratación, las mismas que comprenden compensaciones, entregas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, beneficios de cualquier naturaleza y pensiones, otorgadas en el marco de una norma con rango de Ley del Gobierno Central y/o con Decreto Supremo e incluidos en el Catálogo Único de Concepto de Ingresos.

Se debe tener en consideración que la Planilla Única de Pago del Sector Público, forma parte del subsistema de compensaciones, siendo una de las herramientas de gestión de los recursos humanos que contiene información sobre los ingresos de personal correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público. Asimismo, se encuentra establecido que el citado Decreto Legislativo, es de aplicación para las diversas entidades del Sector Público, las cuales se encuentran detalladas y definidas por la normatividad de la Administración Financiera del Sector Público.

En lo que respecta, a la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos está considerada como parte del subsistema de gestión de la compensación del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos a que se refiere el literal e) del Artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Con relación a la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, esta tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficiente de los fondos públicos, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago, así como otros instrumentos que garantizan la sostenibilidad y responsabilidad fiscal, definiéndose como la evaluación y validación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, así como la administración del registro de dichos ingresos para una gestión pública con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia.

Además, esta Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, es considerada como órgano competente en materia de compensaciones económicas, formando parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos siendo la encargada de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Por otro lado, el mencionado Decreto Legislativo, tiene dos funciones que son los pilares del cual puede estar orientado en la solución de la problemática de qué manera los montos resultan

insuficientes y cómo se podrían incrementar los montos de las Pensiones de Jubilación del Decreto Ley N° 19990 y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo N° 276, por cuanto al ejercer funciones en forma exclusiva y excluyente, sobre realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas de ingreso de personal, propone medidas y evalúa las propuestas de los sectores, que impliquen el uso de Fondos Públicos, conforme a las leyes respectivas.

Administra el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pagos del Sector Público siendo la única autorizada para crear registros de plazas o puestos, conceptos y montos establecidos en el catálogo único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, registrar en el Aplicativo informático los beneficios acordados en convenios colectivos y laudos arbitrales aprobados conforme a la normatividad correspondiente; y que se cuente con financiamiento en las leyes Anuales de Presupuesto respectivas, emitir opinión favorable sobre el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de cada entidad del Sector Público, el cual es remitido para su aprobación.

En tanto se implemente la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (Civil, 2013) tiene la función de emitir los lineamientos para la aprobación y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) siendo nula toda disposición contraria; emite opinión favorable para la aprobación de las escalas de ingresos de personal activo autorizado por la norma con rango de ley, las cuales se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas a propuesta del Titular del Sector.

Del mismo modo, valida los montos de la valorizaciones de los puestos determinados en el marco de la implementación del Régimen del Servicio Civil regulado por la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, por lo que emite el informe sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para la programación de fondos públicos; en ese contexto, lo normado por el Decreto Legislativo 1442, se debe señalar que su aplicación es para todas las

entidades del Sector Público, las mismas que se encuentran obligadas a cumplir, bajo responsabilidad funcional, las normas y lineamientos que emita la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de sus atribuciones.

Asimismo, como consecuencia y con la finalidad de fortalecer la organización, gestión y funciones de SERVIR, en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, permite lograr una adecuada implementación de la Ley en los tres niveles de Gobierno, mediante Decreto Supremo 085-2021-PCM que modifica el Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, entre otros ha incorporado lo siguiente:

“Artículo 3.- Del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:- El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos está integrado por:

- La Autoridad Nacional del Servicio Civil, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias.
- La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos o la que haga sus veces, del Ministerio de Economía y Finanzas, la cual implementa la gestión fiscal de los recursos humano.
- Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema. (...). (085-2021-PCM).

1.3.2.2 Ciclo de Vida Laboral

El ciclo de Vida Laboral de los Servidores Públicos de la carrera Administrativa de la

Administración Pública, se inicia desde su ingreso mediante concurso público que de acuerdo a la escala remunerativa y acorde a la calificación obtenida y a la plaza a la cual se postula; se comprende a los servidores públicos dentro de los Grupos Ocupacionales que son profesional, técnico y auxiliar, el ingreso a los grupos ocupacionales que ocurre en el transcurso de su trayectoria de la vida laboral en el interior de la institución pública, están sujetos como ya se ha mencionado en el desarrollo de la variable sobre los deberes y obligaciones que tienen que cumplir.

El término de la carrera administrativa de un servidor público se produce por: a) Fallecimiento, b) Renuncia, c) Cese definitivo; y d) Destitución. Asimismo, son causas justificadas para el cese definitivo del Servidor: a) Límite de setenta años de edad; b) Pérdida de la Nacionalidad; c) Las deficiencias físicas, intelectuales mentales o sensoriales sobrevenidas cuando realizados los ajustes razonables correspondientes impiden el desempeño de sus tareas; d) Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo; e) La supresión de plazas originada en el proceso de modernización institucional aplicado en los gobiernos regionales y gobiernos locales, con arreglo a la legislación de la materia; f) La negativa injustificada del servidor o funcionario público a ser transferido a otra plaza dentro o fuera de su residencia.

El término de la carrera administrativa que culmina a los 70 (setenta) años de edad en la administración pública; en esta etapa en que el Servidor Público se queda sin la opción de poder mejorar su aporte al sistema pensionario elegido, ni tampoco realizar alguna mejora en su remuneración asegurable, dada su condición de ser un adulto mayor que cesa en sus labores, para ejercer su derecho a la pensión de jubilación.

1.3.2.3 Remuneración Asegurable

La remuneración asegurable se define como aquel monto que está constituido por aquellas

remuneraciones que se encuentran afectas a cargas sociales, es decir, es la remuneración que se considera para el cálculo del 13% para el aporte obligatorio que debe realizar todo servidor público bajo cualquier régimen laboral de manera mensual, para lo cual deberá estar afiliado al Sistema de Pensiones bajo los alcances del Decreto Ley N° 19990.

La determinación de la Remuneración Asegurable, también citada en la nueva normativa unificada ya mencionada en el desarrollo de la dimensión sobre los Recursos Humanos, ahora bien, mientras que a los que pertenecen al Régimen Laboral Privado, para determinar la remuneración mensual asegurable adicionalmente a las reglas establecidas para su cálculo en el artículo 8° del Decreto Ley N° 19990.

Al respecto, es conveniente mencionar lo establecido en el citado artículo, el cual define que para los fines del Sistema se considera remuneración asegurable al total de las cantidades percibidas por el asegurado por los servicios que presta a su empleador o empresa; cualquiera que sea la denominación que se les otorgue, con las excepciones que se consignan en el artículo, que cita aquellas remuneraciones percibidas por el trabajador las cuales no se encuentran afectas ni forman parte de la remuneración asegurable.

De conformidad a lo señalado en los artículos 6 y 7 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, entre otros, las reglas establecidas para el Sector Público se rige por los conceptos señaladas en el Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público y el Decreto de Urgencia N° 038-2019 el cual establece dichas reglas sobre los ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público indicando que salvo disposición legal expresa “se considera remuneración asegurable cualquier ingreso que tenga el trabajador de libre disponibilidad”.

Como también se menciona que en ningún caso la remuneración mensual asegurable es inferior a una (1) remuneración mínima vital (RMV), considerando como parámetro solo la jornada laboral

por la labor efectuada por el trabajador dentro de la jornada máxima legal o contractual, teniendo en cuenta el supuesto especial de no realizar la jornada máxima legal o no se trabaje la totalidad de días de la semana o del mes, dicho aporte se calcula sobre lo devengado, siempre que se mantenga la proporcionalidad con la remuneración mínima con la que debe retribuirse a un trabajador conforme a las normas legales sobre el particular.

Además para el caso de los Servidores Públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, dicho decreto solo menciona que les corresponde la remuneración asegurable conforme a su marco normativo, y aquí se debe acotar a qué se refiere con su marco normativo del citado Régimen Laboral, pues bien existe el Decreto Supremo N° 135-94-EF (135-94-EF, 1994) mediante el cual se encuentran establecidas aquellas remuneraciones, bonificaciones y asignaciones que perciben dichos servidores, que están afectas a descuentos por concepto de cargas sociales, no encontrándose en ellas la bonificación especial otorgada por el Decreto de Urgencia N° 037-94.

Ejemplo: Remuneración Bruta: S/.698.79; Remuneración Asegurable S/.431.74, Aporte S/.56.10. Por tanto, las remuneraciones asegurables de los servidores públicos desde el año 1994 no han sufrido ninguna variación, además por no haberse producido ningún incremento para los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276, que puedan haber sido consideradas para el incremento de la remuneración asegurable de los servidores públicos.

1.3.2.4 Aportación a la ONP

Las aportaciones a la ONP de los Servidores Públicos al ingresar a prestar sus servicios dentro de la Administración Pública, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, convirtiéndolos en aportantes obligatorios y dependientes del Estado, es decir, las remuneraciones que perciben están afectas a las cargas sociales que mensualmente se les descuenta de su remuneración

asegurable un monto mensual para el aporte al Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y a la Seguridad Social; y la Oficina de Normalización Previsional –ONP desde el 01 de junio de 1994 se encuentra a cargo de la administración del Sistema Nacional de Pensiones.

Las aportaciones que conllevan a generar prestaciones tanto en salud, como de tipo económico, estar afiliado al sistema para cuando se produzca el cese de sus actividades laborales el Servidor Público que mensualmente haya cumplido con su contribución a la Oficina de Normalización Previsional-ONP tenga expedito su derecho a una Pensión de Jubilación; por cuanto sus cotizaciones como trabajador son de carácter solidario e intangible.

Además, de manera mensual estas son efectuadas por el Empleador a la Oficina de Normalización Previsional –ONP con fines previsionales de los servidores públicos del Decreto Legislativo 276, las cuales son producto de los descuentos efectuados directamente por el empleador de forma obligatoria en las Planillas Única de Pagos de Remuneraciones correspondiente al 13% de la Remuneración Asegurable; asimismo, además deberá declarar; y pagar el 9% por concepto de salud (Essalud) que viene siendo asumido por el empleador.

Por otro lado, mediante el Decreto de Urgencia N° 038-2019, que establece reglas sobre ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público ya mencionado en la presente investigación en el rubro respectivo, pero sin embargo, se tiene que aludir en cuanto a las reglas para la determinación de los ingresos de personal, determina entre otras, que la afectación de las servidoras públicas y los servidores públicos por concepto de carga social no difiere a la que correspondía antes del 10 de agosto de 2019, especificando asimismo la carga social y definiéndola como aquella que se entiende a los conceptos de seguridad social en salud y pensiones a los que están afectos los Ingresos de Personal.

En consecuencia, de lo anteriormente expuesto, antes del 10 de agosto del 2019, se observa que la norma vigente referida a la carga social de los servidores públicos del Decreto Legislativo 276 citado en el mencionado decreto de urgencia, corrobora que se trata del Decreto Supremo

N° 135-94-EF ya mencionado en la presente investigación.

La Oficina de Normalización Previsional-ONP, mediante la Directiva N° 004-2021-ONP/JF de fecha 17 de marzo del 2021, publicada en el Diario “El Peruano”, que regula la gestión de aportes al Sistema Nacional de Pensiones, define que el Aporte Obligatorio es el que realiza el/la afiliado/a que labora bajo relación de dependencia ante un/a empleador/a, cualquiera sea el régimen laboral o modalidad en la que se encuentre sujeto, sobre el que se le hace un descuento desde su remuneración. Asimismo, establece en el Ítem 7.5 sobre la Generación de la obligación del aporte obligatorio: El/la afiliado/a, en su calidad de trabajador/a, aporta al Sistema Nacional de Pensiones-SNP cuando se le ha descontado para tal fin, tomando en cuenta las siguientes reglas:

- El/la afiliado/a puede trabajar para un/a empleador/a que pertenezca al sector público o al sector privado.
- Cuando el/la pensionista de jubilación reinicia cualquier trabajo remunerado como afiliado/a sujeto de aporte obligatorio, comunica su decisión de permanencia en el Sistema Nacional de Pensiones.
- La prestación de servicios remunerados para uno o más empleadores/as dentro de un mes calendario, cualquiera que sea su duración, se considera, todo en su conjunto, como una Unidad de Aporte-UdA.
- Se considera fracción de Unidad de Aporte-UdA, en los casos que el/a afiliado/a con aportes obligatorios, haya laborado en semanas o días. (004-2021-ONP/JF R. J.-2.-O., 2021)

1.4 MARCO CONCEPTUAL

- **Afiliados:** Son los asegurados que durante su tiempo de vida activa, bajo relación de

dependencia o en forma independiente realizan aportes, para que posteriormente puedan ser objeto de las prestaciones previsionales.

- **Aporte obligatorio:** Los empleadores están obligados a retener, realizar la declaración jurada y pagar los aportes de los afiliados cuando se encuentran laborando en situación de subordinación.
- **Asegurados del Sistema Nacional de Pensiones:** Son las personas que participan de dicho sistema.
- **Beneficiarios:** Son aquellos asegurados que reciben las prestaciones previsionales que brinda el SNP por derecho derivado.
- **Contingencia:** Son los eventos que generalmente provocan una necesidad económica que se traduce en la disminución o pérdida de los ingresos habituales o bien generan gastos adicionales o suplementarios.
- **Costo Previsional:** Es un capital requerido por un monto estimado para cumplir con el pago de todas las pensiones de los beneficiarios directos o indirectos comprendidos en la población cubierta, hasta el fallecimiento del último de ellos.
- **Derecho Fundamental (de la persona):** Son los que pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana.
- **Etario:** Es perteneciente o relativo a la edad de una persona, es decir los grupos etarios están determinados por la edad y la pertenencia a una etapa específica del ciclo vital humano.
- **Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR):** Se trata de un fondo intangible, tiene personería jurídica de derecho público y su finalidad es respaldar las obligaciones de los regímenes previsionales a cargo de la Oficina de Normalización Previsional – ONP.

- **Fortalecimiento:** Es el proceso por el cual se desarrollan capacidades y recursos, para controlar una situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica para lograr la transformación de su entorno.
- **Incide:** Poner de manifiesto con especial énfasis, causar un efecto de una cosa en otra.
- **Jubilación:** Es aquella cuando se produce el Cese de un trabajador e inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión.
- **Oficina de Normalización Previsional –ONP:** Es un organismo público del Sector Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público interno, con recursos y patrimonio propios, con autonomía funcional, administrativa, técnica, económica y financiera, que tiene a su cargo la administración del SNP.
- **Pensionistas:** Son aquellos asegurados que por derecho propio, reciben las prestaciones previsionales que brinda el SNP.
- **Pensión:** Pago mensual que otorga el Sistema Nacional de Pensiones a sus cesantes y, de ser el caso, a sus beneficiarios de derecho derivado. Este sistema otorga cinco tipos de pensiones: de jubilación, de invalidez, de viudez, de orfandad, y de ascendencia.
- **Previsional:** Viene de la palabra Previsión, es la acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidad es previsibles.
- **Remuneración Asegurable:** Se refiere a la remuneración afecta al descuento para pensiones e incluye toda remuneración permanente y regular en su monto; se excluyen bonificaciones extraordinarias entre otros.
- **SERVIR:** Es la Autoridad Nacional del Servicio Civil, es una entidad pública que se encuentra adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros-PCM que tiene como finalidad la gestión de las personas al servicio del Estado.

- **Servidor Público:** Es la persona que presta sus servicios a la Administración Pública (D.LEG.276).
- **Servidor Civil Peruano:** Está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado (Ley 30057).
- **Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social (SNP):** Mediante el Decreto Ley N° 19990, fue creado el SNP; y se presenta como una forma de participación pública previsional a través de un sistema de reparto.
- **Subsistir:** Es el Conjunto de medios necesario para el sustento de la vida humana. Acción de vivir o seguir viviendo.
- **Variable:** Se establece como una propiedad que puede adquirir diferentes valores en un conjunto determinado y cuya variación es susceptible de ser medida.

CAPÍTULO II: EL PROBLEMA

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Perú se cuenta con el Sistema Nacional de Pensiones, el cual administra los diversos regímenes a través de la Oficina de Normalización Previsional –ONP, siendo uno de los más importantes el comprendido por el Decreto Ley 19990. Asimismo, una de las pensiones más relevantes que este Decreto Ley otorga es la Pensión de Jubilación.

La remuneración asegurable para las aportaciones al Decreto Ley 19990, resulta ser un monto insuficiente para la pensión de jubilación por debajo del mínimo que establece la ley.

La Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276, a través de la Planilla Única de Pago de Remuneraciones, se realiza el descuento mensualmente del 13% de la Remuneración Asegurable como aporte que corresponde al Decreto Ley 19990.

2.1.1 Problema General

¿De qué manera se relaciona la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020?

2.1.2 Problemas Específicos

- ¿De qué forma podrían incrementarse los montos insuficientes que se desprenden de la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020?

- ¿En qué medida la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP incide sobre los derechos fundamentales y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020?
- ¿De qué manera la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 incide sobre los recursos humanos del Sector Público - Ministerio de Cultura–Sede Lima 2020?
- ¿De qué forma la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable afecta al ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020 ?

2.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación se justifica porque pretende determinar, evaluar, analizar y dar un aporte para la solución a la problemática generada por el monto insuficiente que se desprenden de la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y como se relaciona con la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos.

2.2.1 Justificación Teórica

Se encuentra determinado por la Constitución que el derecho a pensión es un derecho fundamental, por tal razón la justificación teórica de la presente investigación pretende contribuir al desarrollo de una solución tanto del Sistema Nacional de Pensiones como de la Remuneración Asegurable de los trabajadores a nivel del Sector Público, referidas a estas dos Variables por cuanto el Sistema que otorga la Pensión de Jubilación; y es el Servidor Público quién con sus aportaciones mensuales al término de su carrera administrativa debe acceder a una pensión que le permita llevar una vida digna y justa.

2.2.2 Justificación Práctica

La presente investigación se justifica porque permitirá brindar alcances y propuestas que contribuyan a superar los problemas encontrados, y pueda dar solución a la situación pensionaria, para el fortalecimiento de los Servidores Públicos.

2.2.3 Justificación Metodológica

En la presente investigación la justificación metodológica se deriva en la aplicación de estrategias mediante un Cuestionario o Encuesta, que nos proporcionará datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.

2.2.4 Justificación Social

Los aportes y estrategias que al ser aplicados pueden generar nuevos conocimientos, lecciones aprendidas y nuevos saberes que redundará en beneficio de la Sociedad; por ende de los Servidores Públicos.

2.2.5 Limitación

No hay fuente de información reciente sobre esta jurídica relativa a la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos desde 1994, y la que se ha podido revisar es escasa por dicha razón en mención a ello solo la definen “conforme a su marco normativo”.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

La Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable se relacionan negativamente con los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP podrían incrementarse significativamente los montos que se desprenden de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.
- La Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP incide negativamente sobre los derechos fundamentales y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.
- La Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 incide negativamente sobre los recursos humanos del Sector Público - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.
- La Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable afecta negativamente al ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.

3.3 OBJETIVOS

3.3.1 Objetivo General

- Determinar de qué manera se relaciona la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.

3.3.2 Objetivos Específicos

- Analizar de qué forma podrían incrementarse los montos insuficientes que se desprenden de la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.
- Establecer en que medida la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP incide sobre los derechos fundamentales y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.
- Analizar de qué manera la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 incide sobre los recursos humanos del Sector Público - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.
- Determinar de qué forma la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable afecta al ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.

3.4 VARIABLES

3.4.1 Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990 – ONP

En el Perú se cuenta con el Sistema Nacional de Pensiones, el cual administra los diversos regímenes pensionarios a través de la Oficina de Normalización Previsional –ONP, siendo uno de los más importantes el comprendido bajo los alcances del Decreto Ley 19990. Además, se considera una de las pensiones más relevante que este Decreto Ley otorga es la Pensión de Jubilación.

3.4.2 Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276

La remuneración asegurable que se considera para las aportaciones al Decreto Ley 19990, resulta ser un monto insuficiente para la pensión de jubilación por debajo del mínimo que establece la ley. La Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276, es a través de la Planilla Única de Pago de Remuneraciones, que se realiza el descuento mensualmente del 13% de la Remuneración Asegurable como aporte que corresponde al Decreto Ley 19990.

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 METODOLOGÍA

En la presente investigación se ha utilizado el método hipotético deductivo debido a que se formularon hipótesis que van a ser objeto de contrastación.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, la metodología de la investigación son los diferentes pasos o etapas que son realizados para llevar a cabo una investigación social y científica. (Hernández Sampieri Roberto, Carlos Fernández Collado, María del Pilar Baptista Lucio).

4.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de la presente investigación es descriptiva, debido a que esta investigación busca resolver un problema práctico, siendo en este caso el de analizar de qué manera se relaciona la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990 - ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos - Decreto Legislativo 276- Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.

4.1.2 Nivel de Investigación

El nivel de investigación es de tipo descriptivo, correlacional y dogmática jurídica, porque va a describir el fenómeno social objeto de estudio.

4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1 Población

La población para la presente investigación, está conformada por los Servidores Públicos del

Decreto Legislativo 276 del Ministerio de Cultura Sede de Lima 2020, considerándose un total de 51 personas.

4.2.2 Muestra

En la presente investigación se ha considerado la muestra probabilística, también llamado dirigido específicamente de sujeto-tipo, que suponen un procedimiento de selección informal, en el cual el propósito es la riqueza profundidad y calidad de la información, sin lo cual no se podría arribar a un resultado que sea medible.

4.3 MEDIOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Los métodos de recolección de datos, se puede definir como al medio a través del cual el investigador se relaciona con los participantes para obtener la información necesaria que le permita lograr los objetivos de la investigación. En opinión de Rodríguez Peñuelas (Rodríguez Peñuelas, 2008) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

En la investigación, para la recolección de datos se ha aplicado la tecnología a través de Google Drive mediante la Encuesta la cual consta de veintiún (21) preguntas con cinco (05) alternativas para cada ítem, lo que permitirá obtener un diagnóstico del problema planteado.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	FUENTE DE INFORMACIÓN
Encuesta tipo Escala de Likert (Totalmente en desacuerdo- En desacuerdo- Ni de acuerdo ni en desacuerdo- De acuerdo –Totalmente de acuerdo) sobre la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276.	Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276 del Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020, considerándose un total de 51 personas.

4.3.1 Técnicas

Las técnicas de investigación se justifican por su utilidad, que se traduce en la optimización de los esfuerzos, para la mejor administración de los recursos y la sociabilidad de los resultados. Según considera Tamayo y Tamayo (1998) que las técnicas vienen a ser un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos. Es también un sistema de principios y normas que auxilian para aplicar los métodos, que realizan un valor distinto.

En la presente investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta en la modalidad de cuestionario, el cual ha sido elaborado teniendo en cuenta a las variables que forman parte de la investigación, así como la utilización de la bibliografía y de la técnica del análisis documental.

Ficha Técnica:	
Nombre:	Encuesta Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276 Ministerio de Cultura -Sede Lima 2020.
Herramienta:	Formulario Google Drive
Participantes:	51 personas
Autor:	Mercedes Virginia Núñez Argumedo
Procedencia:	Matriz de Consistencia sobre Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276 Ministerio de Cultura -Sede Lima 2020.

4.3.2 Instrumentos

Los instrumentos de investigación, son aquellos recursos mediante los cuales se utilizan para abordar problemas y fenómenos, para obtener una información sobre ellos, en la presente investigación se ha utilizado teniendo en cuenta las variables, dimensiones e indicadores, para la aplicación y así para poder extraer datos e información sobre un problema.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1 RESULTADOS

Los resultados del análisis de los datos obtenidos en la muestra experimental, han de demostrar lo que se debe lograr con gran parte de esta muestra, asimismo, las variables han sido utilizadas en la estructura de las preguntas realizadas, dando las posibles razones que se han podido producir en dichos resultados.

La experimentación planteada mediante esta investigación, sobre la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276 -Ministerio de Cultura -Sede Lima 2020, con la demostración de los porcentajes e indicadores de la valoración ante las preguntas planteadas.

5.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Interpretación estadística de cada gráfico de la Encuesta

Con la aplicación del instrumento de recolección de datos, se realiza el tratamiento correspondiente al análisis e Interpretación estadística de cada gráfico de la Encuesta, se obtendrá la información y valoración en cada respuesta, lo cual respaldará a los Objetivos e Hipótesis planteadas, que nos indicará las conclusiones a las cuales conlleva la investigación, demostrando la percepción que posee el individuo sobre la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos.

Tabla N° 1

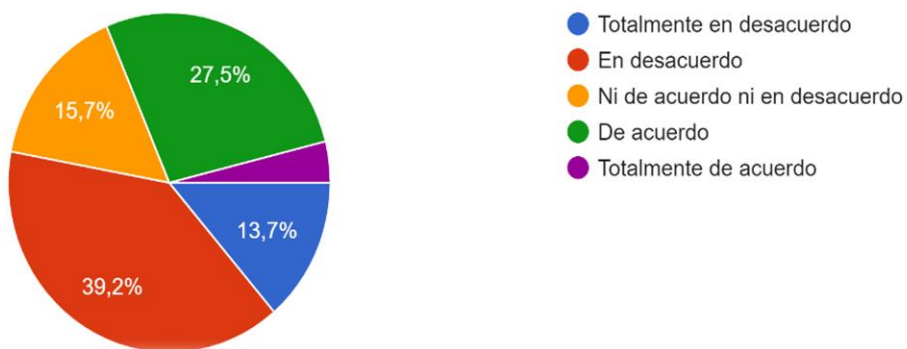
Cuenta con los recursos suficientes para obtener una Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	7	13.7
En desacuerdo	20	39.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15.7
De acuerdo	14	27.5
Totalmente de acuerdo	2	3.9
TOTAL	51	100

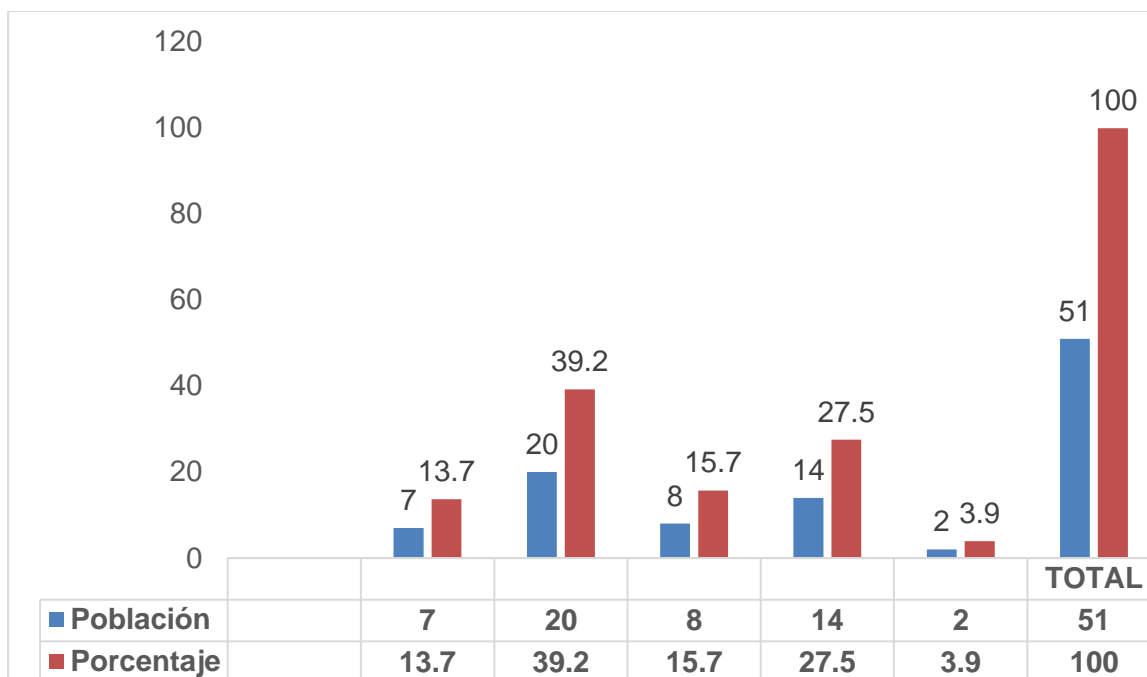
Gráfico N° 1

¿Considera usted que cuenta con los recursos suficientes para obtener una Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 13.7%,
“En desacuerdo” 39.2%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 15.7%,
“De acuerdo” 27.5%
“Totalmente de acuerdo” el 3.9%



Interpretación

Con la observación de los resultados en la citada pregunta, se demuestra que en el Gráfico N° 1, el 13.7% de la población encuestada ha manifestado estar totalmente en desacuerdo es decir no cuenta con los montos suficientes para poder obtener una Pensión de Jubilación del DL. 1990 – ONP; sin embargo en un 39.2% considera que los recursos no son suficientes para obtener una Pensión de Jubilación del DL.1990-ONP; asimismo un 15.7% señala que no están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” nos refleja la falta de interés en el tema, a su vez hay un 27.5% que para ellos estos recursos sí le son suficientes, un 3.9% se encuentra “totalmente de acuerdo” con la pregunta planteada es decir que sí cuentan con los recursos suficientes para la pensión de jubilación; y el 13.7% está “Totalmente en desacuerdo”, quienes reflejan disconformidad sobre dichos recursos.

Finalmente, se puede concretar que de acuerdo a la información vertida por los encuestados, la mayoría considera que estos montos resultan insuficientes para poder obtener una Pensión de Jubilación del DL. 1990

Tabla N° 2

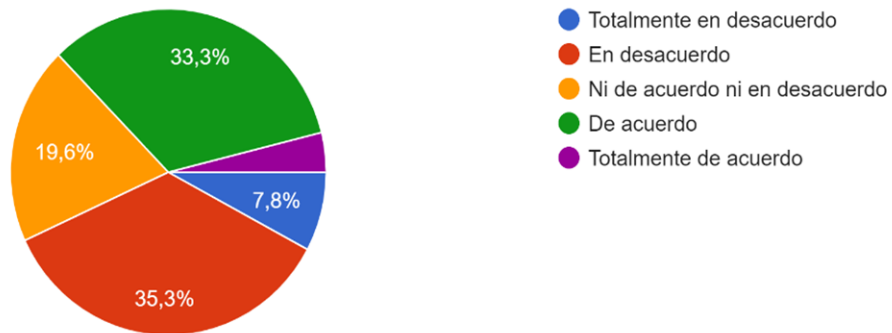
Se encuentra informado sobre los requisitos para la Pensión de Jubilación Sistema de Pensiones del DL. 19990-ONP

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	4	7.8
En desacuerdo	18	35.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	19.6
De acuerdo	17	33.3
Totalmente de acuerdo	2	3.9
TOTAL	51	100

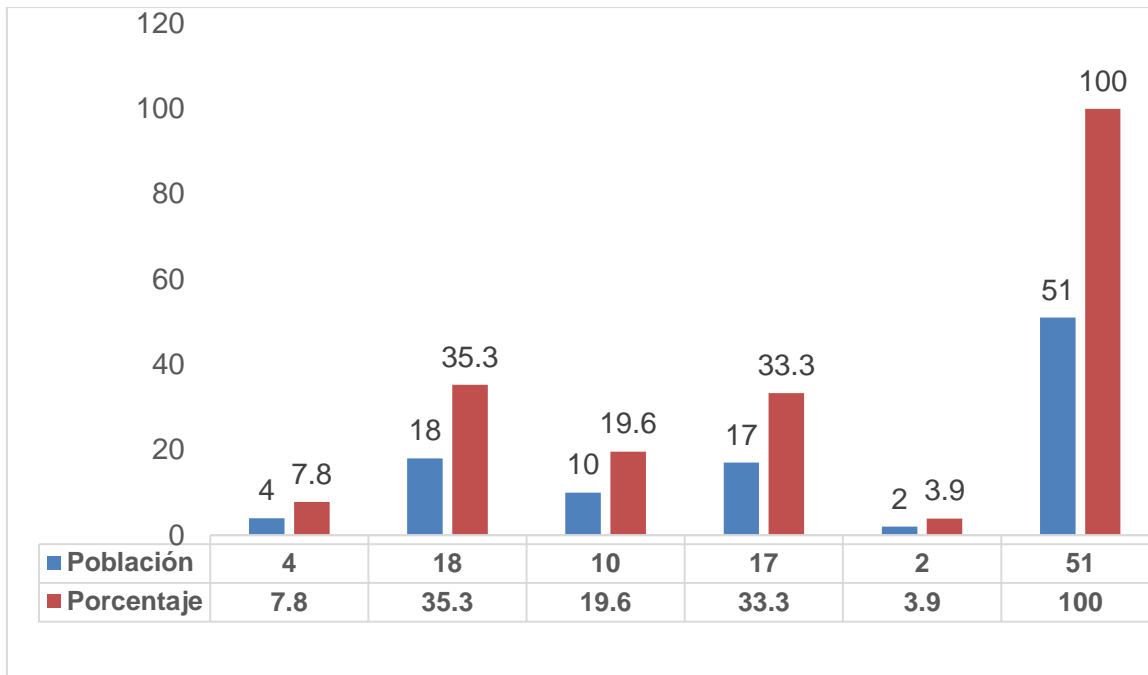
Gráfico N° 2

¿Considera usted que se encuentra informado sobre los requisitos para la Pensión de Jubilación Sistema de Pensiones del DL. 19990-ONP?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 7.8%,
“En desacuerdo” 35.3%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 19.6%,
“De acuerdo 33.3 %
“Totalmente de acuerdo” el 3.9%



Interpretación

En el presente Gráfico N° 2, se demuestra que el 7.8% de los encuestados, ante la citada pregunta se encuentra “Totalmente desacuerdo”, es decir se desprende que no está informado de los requisitos para la Pensión. Asimismo, el 35.3 % de la población encuestada se encuentra “En desacuerdo” lo cual indica que no se encuentra informado sobre los requisitos para la Pensión de Jubilación –Sistema de Pensiones del DL. 19990-ONP, asimismo, el 19.6% de los encuestados se encuentra “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

A su vez tenemos un 33.3% que están “De acuerdo” siendo esta población la cual sí está informada; y conforme según se desprende en lo señalado, hay un 3.9% que se encuentra “Totalmente de acuerdo” es decir que sí se encuentra totalmente informado de los requisitos. Más concretamente se puede arribar a que la población encuestada, considera que no se encuentra debidamente informada sobre los requisitos para la Pensión de Jubilación en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley 19990- ONP.

Tabla N° 3

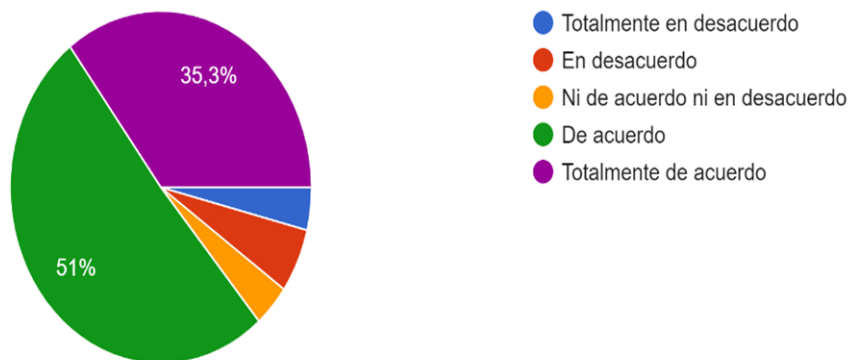
Los montos insuficientes de la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP afecta a los Derechos Fundamentales de los Servidores Públicos del D.LEG.276.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	2	3.9
En desacuerdo	3	5.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3.9
De acuerdo	26	51
Totalmente de acuerdo	18	35.3
TOTAL	51	100

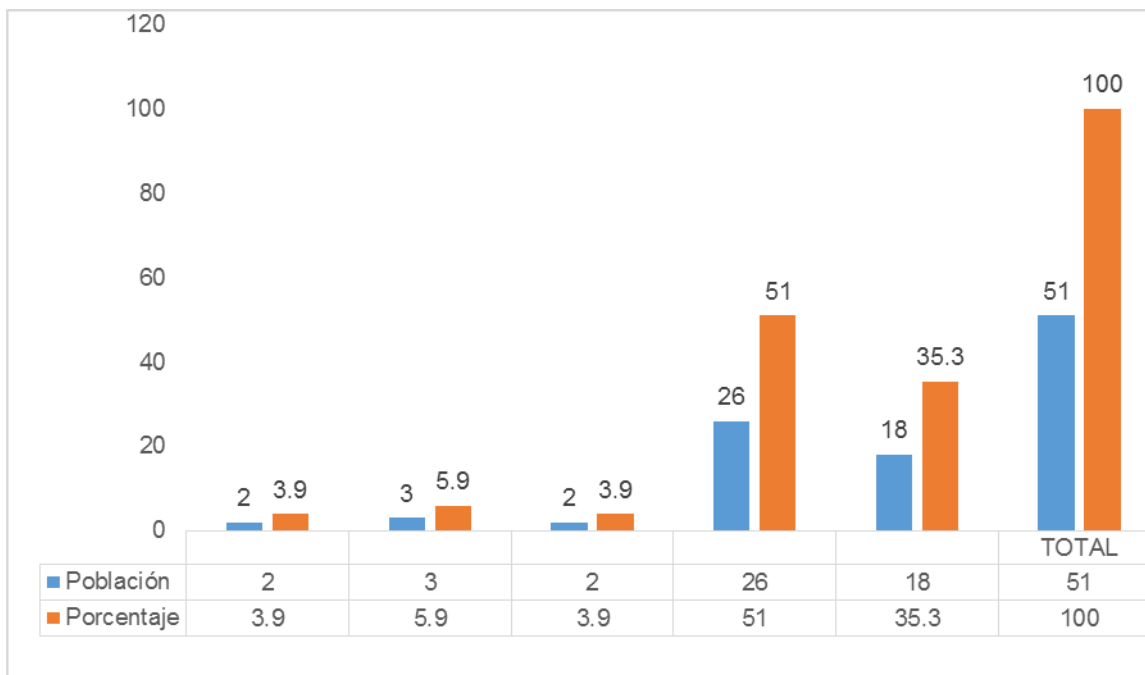
Gráfico N° 3

¿Considera usted que los montos insuficientes de la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP afecta a los Derechos Fundamentales de los Servidores Públicos del D.LEG.276?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 3.9%,
“En desacuerdo” 5.9%
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 3.9%,
“De acuerdo” 51%
“Totalmente de acuerdo” el 35.3%



Interpretación

Tal como se demuestra en el Gráfico N° 3, en relación a la pregunta planteada refleja que un 3.9% y 5.9% se encuentran en “Totalmente en desacuerdo” y en “En desacuerdo” respectivamente, es decir que los encuestados manifiestan que estos montos insuficientes de la Pensión no afectan los derechos fundamentales, asimismo, en un 3.9% de los encuestados están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, con esta postura, dan a entender que no les interesa el tema o le da igual que estos montos de Pensión afecten o no a los derechos fundamentales.

Sin embargo, se observa que para un 51% de los encuestados manifiestan que están “De acuerdo”, lo que representa un resultado significativo, que efectivamente los montos insuficientes de la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP afecta a los Derechos Fundamentales de los Servidores Públicos del D.LEG. 276; y a su vez en un 35.3% se encuentran “Totalmente de acuerdo” ante esta pregunta de la encuesta.

Tabla N° 4

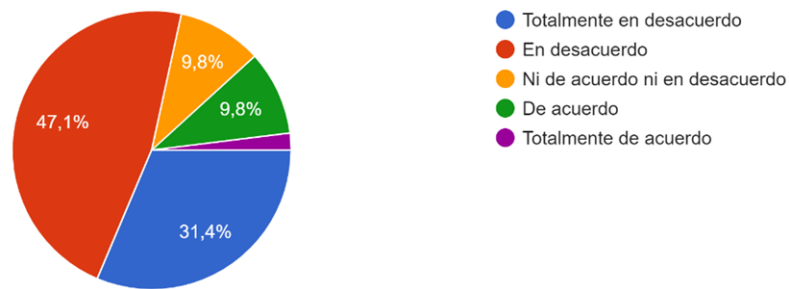
Remuneración Asegurable es un monto suficiente para su Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	16	31.4
En desacuerdo	24	47.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	9.8
De acuerdo	5	9.8
Totalmente de acuerdo	1	2
TOTAL	51	100

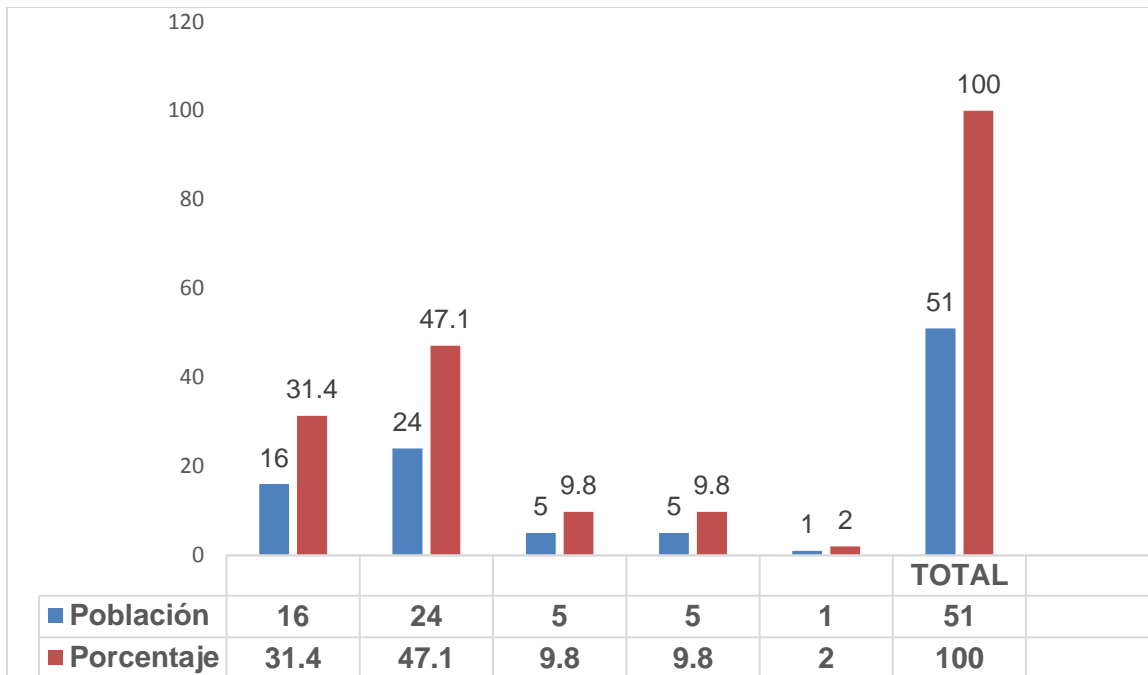
Gráfico N° 4

¿Considera usted que su Remuneración Asegurable es un monto suficiente para su Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 31.4%,
“En desacuerdo” 47.1%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 9.8%,
“De acuerdo 9.8%
“Totalmente de acuerdo” el 2%



Interpretación

Con relación al Gráfico N° 4, se muestra como resultado ante esta pregunta los encuestados están “Totalmente en desacuerdo” en un 31.4%, lo que cual se puede interpretar que ellos no consideran que su Remuneración Asegurable es un monto suficiente para su Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP; asimismo, tenemos “En desacuerdo” en un 47.1% concretando de forma mayoritaria los encuestados quienes en un alto porcentaje han respondido que efectivamente este monto de la Remuneración Asegurable para la Pensión de Jubilación no es un monto suficiente.

Se tiene que en un 9.8% están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” a lo mejor por desconocimiento del tema o simplemente no le es de su interés. Por otro lado, en un 9.8% se encuentran “De acuerdo y en “Totalmente de acuerdo” el 2%, los cuales consideran que si estos montos de su remuneración asegurable son un monto suficiente para su Pensión de Jubilación.

Tabla N° 5

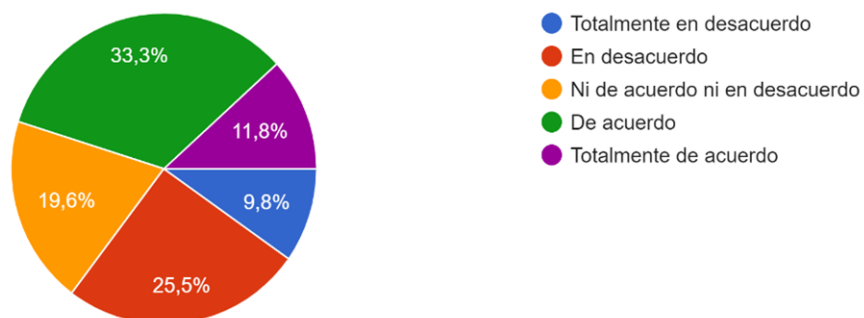
El ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos del DLEG.276 incide en el monto de la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	5	9.8
En desacuerdo	13	25.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	19.6
De acuerdo	17	33.3
Totalmente de acuerdo	6	11.8
TOTAL	51	100

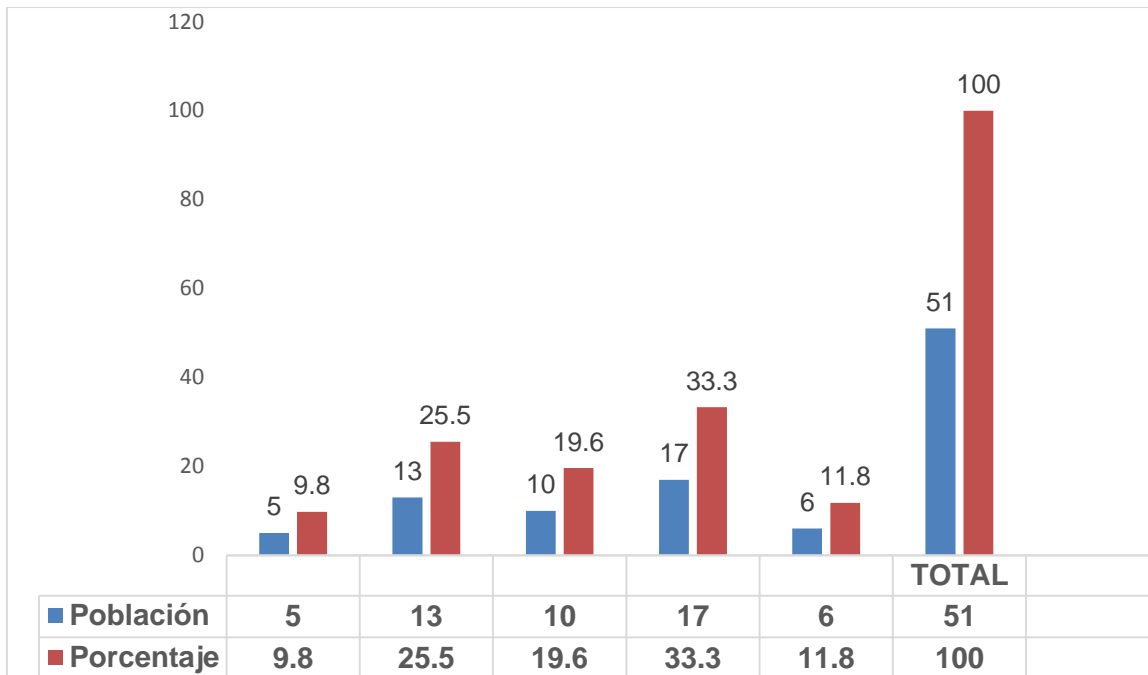
Gráfico N° 5

¿Considera usted que el ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos del DLEG.276 incide en el monto de la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 9.8%
“En desacuerdo” 25.5%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 19.6%,
“De acuerdo 33.3%
“Totalmente de acuerdo” el 11.8%



Interpretación

El presente Gráfico N° 5, se aprecia que en un 9.8% de la población encuestada manifiesta que está “Totalmente en desacuerdo”, así como el 25.5% se encuentra “En desacuerdo” con que el ciclo de vida laboral incide en el monto de la Pensión, asimismo, se tiene que en un 19.6% que esta “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” da un indicativo que no le es relevante dicha condición.

Asimismo, se puede apreciar que un 33.3% señala está “De acuerdo” y un 11.8% “Totalmente de acuerdo”, es decir estos encuestados si considera que el ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos del DLEG.276 incide en el monto de la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP.

Tabla N° 6

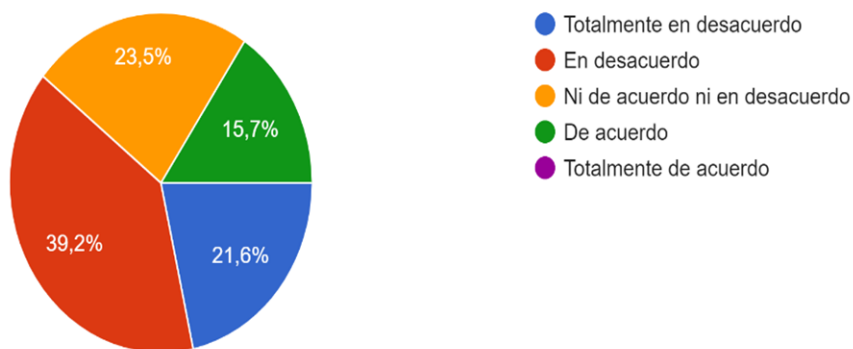
El ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos del DLEG. 276 se relaciona favorablemente con la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	11	21.6
En desacuerdo	20	39.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23.5
De acuerdo	8	15.7
Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL	51	100

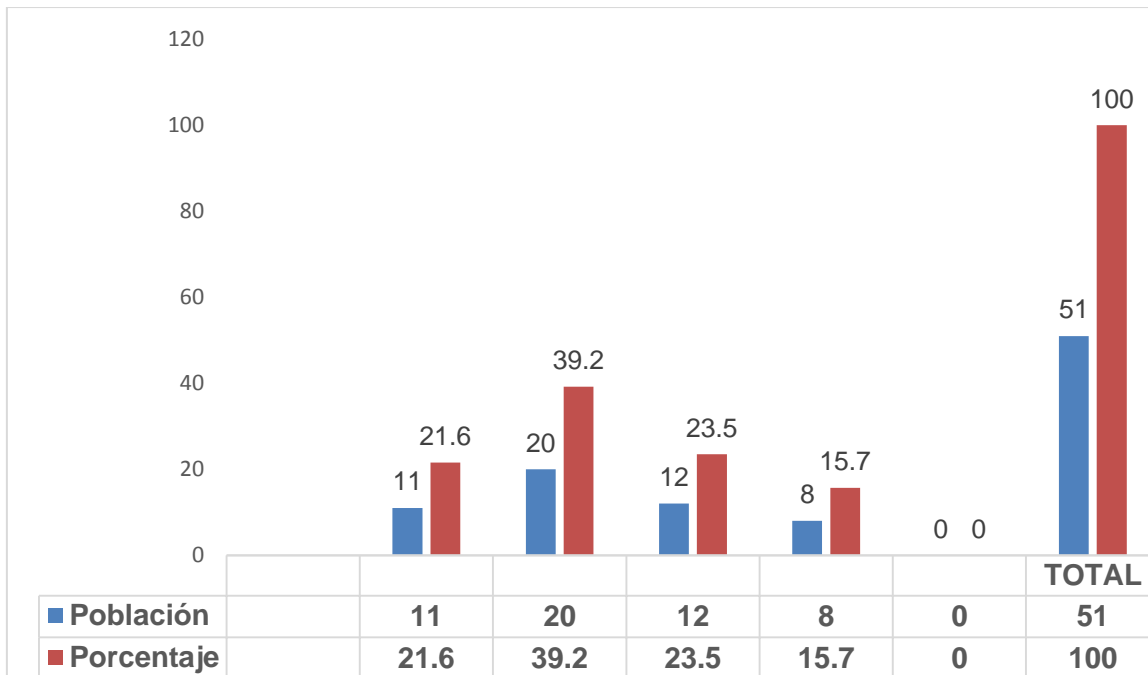
Gráfico N° 6

¿Considera usted que el ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos del DLEG. 276 se relaciona favorablemente con la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 21.6%,
“En desacuerdo” 39.2%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 23.5%,
“De acuerdo 15.7% y
“Totalmente de acuerdo” el 0%



Interpretación

En el Gráfico N° 6 se presenta los siguientes resultados que en un 21.6% de los encuestados se encuentran “Totalmente en desacuerdo”, es decir que no considera que el ciclo de vida laboral se relacione favorablemente con la Pensión, así como también aquellos que un 39.2% se encuentra mayoritariamente de los encuestados ante la pregunta planteada “En desacuerdo”.

Por otro lado, en un 23.5% manifiestan estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” por lo que esta parte de los encuestados se encuentran en condición de neutralidad lo que se traduce en que no les resulta ni favorable ni desfavorable que el ciclo de vida laboral este relacionada con la Pensión. A su vez, en un 15.7% señala que se encuentran “De acuerdo”; que considera que el ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos del DLEG. 276 se relaciona favorablemente con la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP; y “Totalmente de acuerdo” el porcentaje fue 0%.

Tabla N° 7

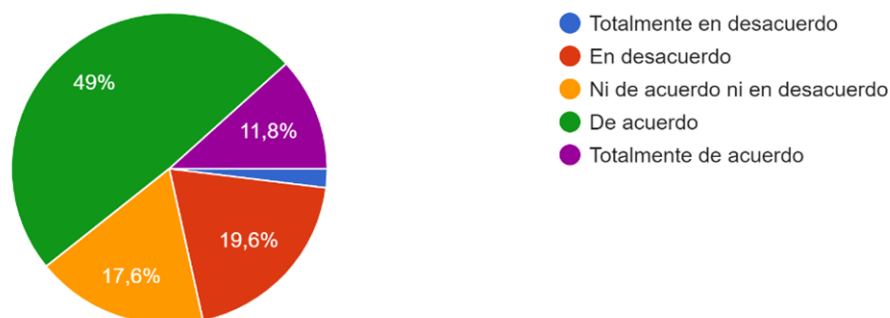
La Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP incide negativamente sobre los Recursos Humanos y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del D.LEG.276.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	10	19.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	17.6
De acuerdo	25	49
Totalmente de acuerdo	6	11.8
TOTAL	51	100

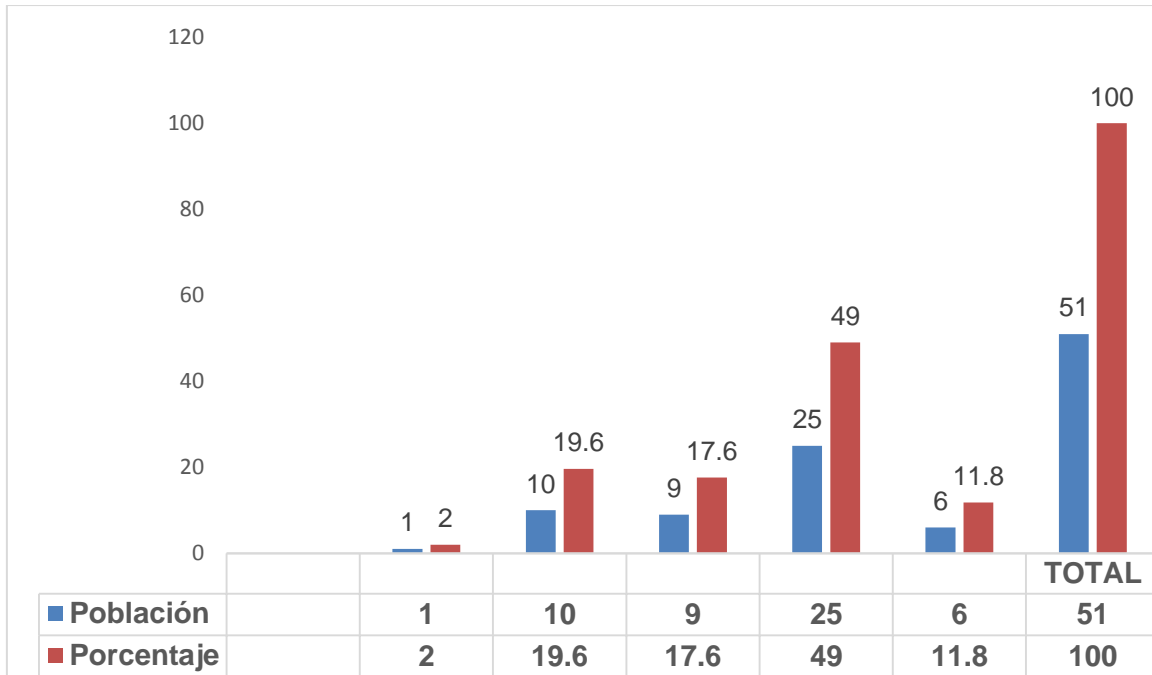
Gráfico N° 7

¿Cree usted que la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP incide negativamente sobre los Recursos Humanos y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del D.LEG.276?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 2%,
“En desacuerdo” 19.6%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 17.6%,
“De acuerdo” 49%
“Totalmente de acuerdo” 11.8%



Interpretación

En el presente Gráfico N° 7, señalan los encuestados ante la pregunta formulada que se encuentran “Totalmente en desacuerdo” en un 2%, así como en un 19.6% están “En desacuerdo”, además han manifestado en un 17.6% que están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” lo cual se debe considerar que ante la pregunta hay neutralidad ni a favor ni en contra.

Se aprecia, a pesar de ello se tiene que en un 49% de los encuestados se hallan “De acuerdo” y en un 11.8% “Totalmente de acuerdo” esto señala que la población sujeto de la investigación, considera afirmativamente que la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP incide negativamente sobre los Recursos Humanos y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del D.LEG.276.

Tabla N° 8

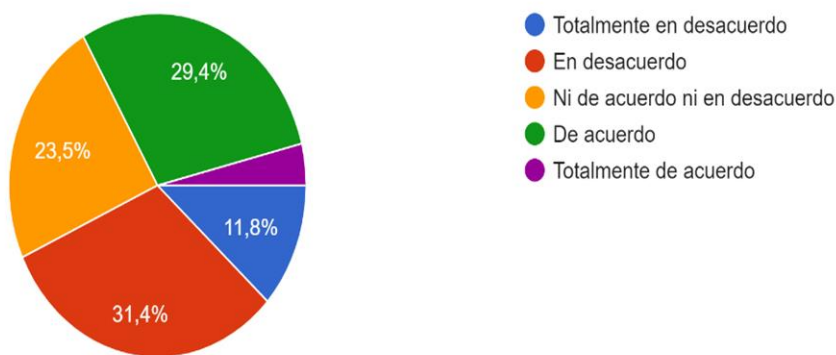
La Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos -DLEG-276 incide en el fortalecimiento del ciclo de vida laboral.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	6	11.8
En desacuerdo	16	31.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23.5
De acuerdo	15	29.4
Totalmente de acuerdo	2	3.9
TOTAL	51	100

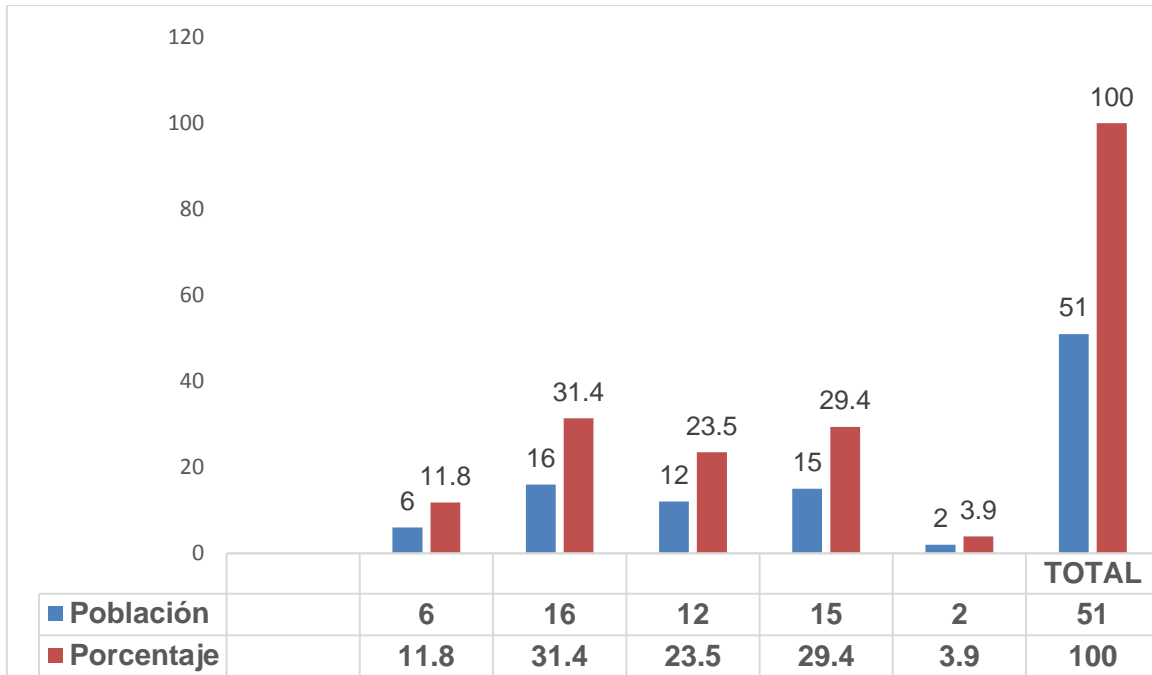
Gráfico N° 8

¿Cree usted que la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos -DLEG-276 incide en el fortalecimiento del ciclo de vida laboral?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 11.8%,
“En desacuerdo” 31.4%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 23.5%,
“De acuerdo” 29.4%
“Totalmente de acuerdo” el 3.9%



Interpretación

Según el Gráfico N° 8, los resultados ante la citada pregunta el 11.8% de los encuestados están “Totalmente en desacuerdo”, asimismo, como puede observar el 31.4% se encuentra “En desacuerdo” sobre que la Pensión de Jubilación y la Remuneración Asegurable incide en el fortalecimiento del ciclo de vida laboral. Se aprecia que en un 23.5% de los encuestados considera estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” es decir que este detalle podría establecer una posición neutral de los encuestados ante el planteamiento de esta interrogante.

Asimismo, hay un 29.4% y 3.9% respectivamente, que se hallan “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”, lo cual indica que los encuestados creen que la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos -DLEG-276 incide en el fortalecimiento del ciclo de vida laboral.

Tabla N° 9

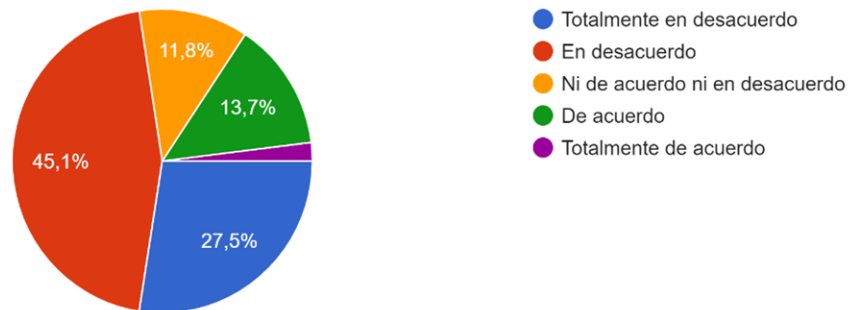
Cuenta con los recursos suficientes para obtener Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP que le permita afrontar alguna contingencia para subsistir.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	14	27.5
En desacuerdo	23	45.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	11.8
De acuerdo	7	13.7
Totalmente de acuerdo	2	2
TOTAL	51	100

Gráfico N° 9

¿Considera usted que cuenta con los recursos suficientes para obtener Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP que le permita afrontar alguna contingencia para subsistir?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 27.5%,
“En desacuerdo” 45.1%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 11.8%
“De acuerdo 13.7%
“Totalmente de acuerdo” el 2%

Tabla N° 10

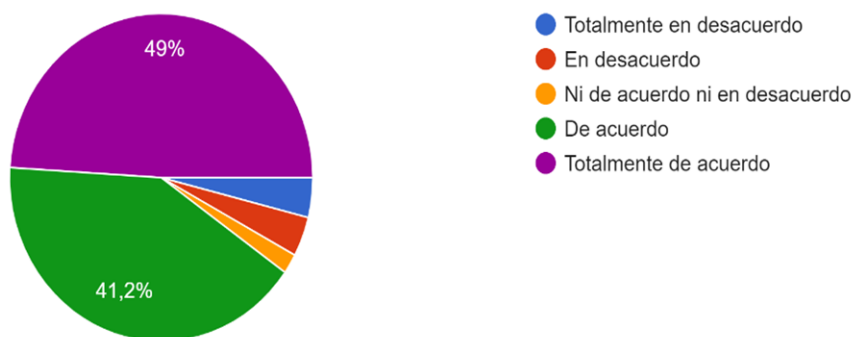
El monto de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del D.LEG. 276 debe incrementarse.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	2	3.9
En desacuerdo	2	3.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2
De acuerdo	21	41.2
Totalmente de acuerdo	25	49
TOTAL	51	100

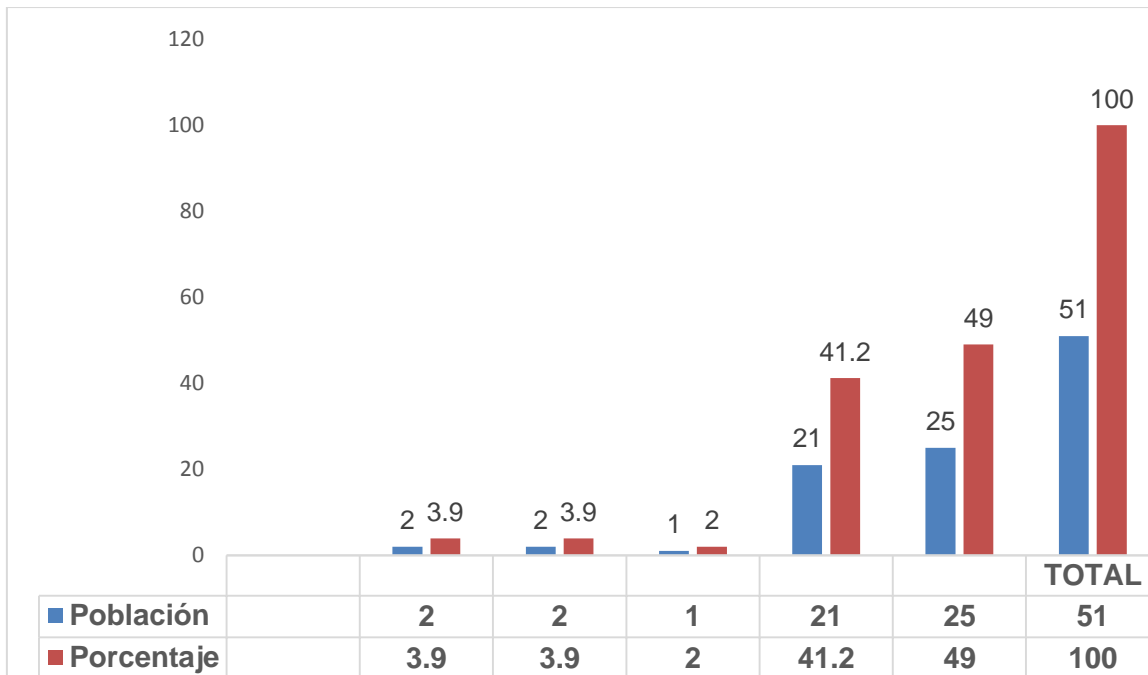
Gráfico N° 10

¿Considera usted que el monto de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del D.LEG. 276 debe incrementarse?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 3.9%,
“En desacuerdo” 3.9%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 2%,
“De acuerdo 41.2%
“Totalmente de acuerdo” el 49%



Interpretación

Con respecto al Gráfico N° 10, se observa que de los resultados obtenidos refiere que un 3.9% se encuentra “Totalmente en desacuerdo” e igualmente con el mismo porcentaje del 3.9%, están “En desacuerdo”, lo que señala que los encuestados no se encuentran conformes con la pregunta planteada sobre si debe ser incrementado el monto de la Remuneración Asegurable; y que en un 2% los cuales se encuentran “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, lo cual indica que tienen una disposición neutra para responder a esta interrogante.

Se aprecia, asimismo, que en un 41.2% de esta población ante tal interrogante se encuentra “De acuerdo”; y además, mayoritariamente un 49% está “Totalmente de acuerdo”, lo cual demuestra que sí están de acuerdo en considerar que el monto de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del D.LEG. 276 debe incrementarse.

Tabla N° 11

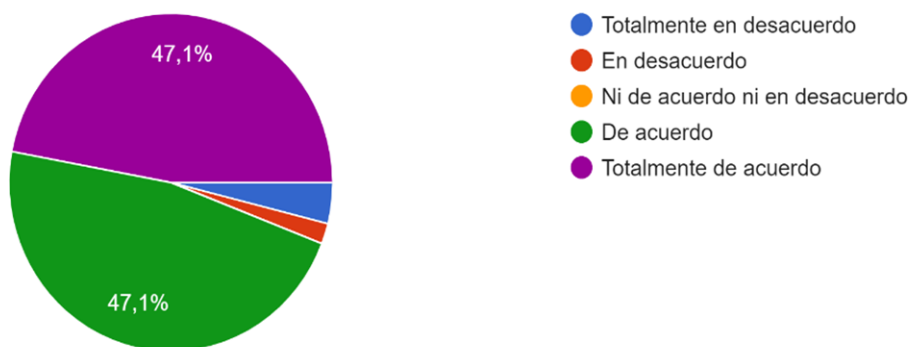
El monto de la Pensión de Jubilación del Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP debe incrementarse.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	2	3.9
En desacuerdo	1	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	47.1
De acuerdo	24	47.1
Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL	51	100

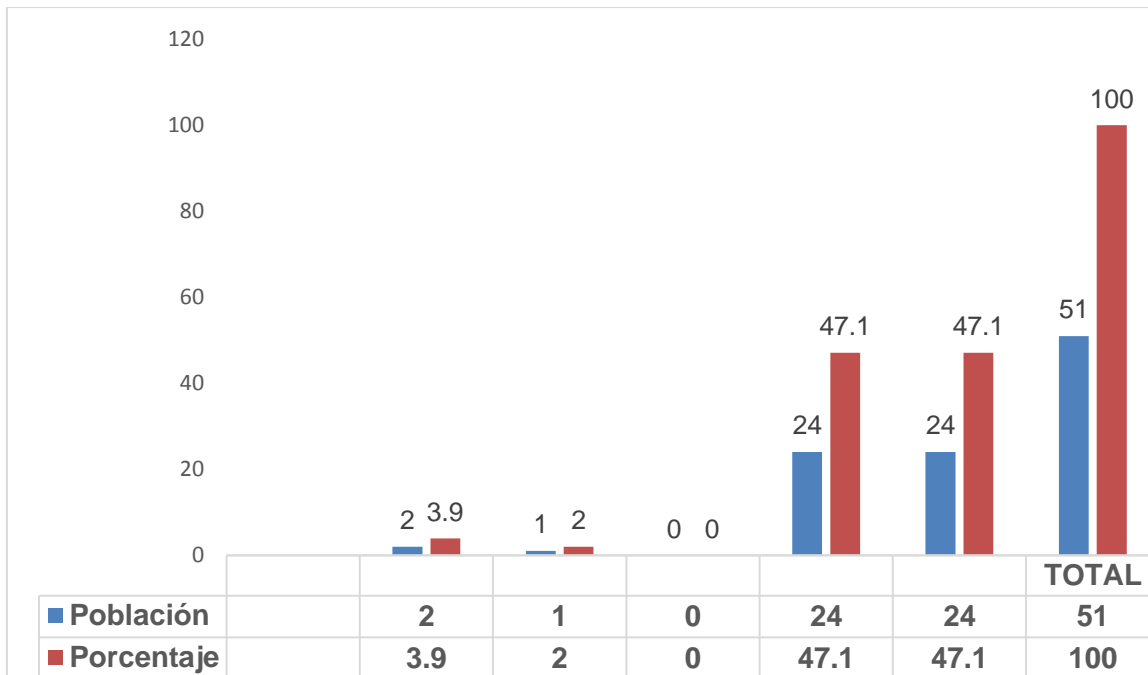
Gráfico N° 11

¿Cree usted que el monto de la Pensión de Jubilación del Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP debe incrementarse?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 3.9%,
“En desacuerdo” 2%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 0%,
“De acuerdo 47.1%
“Totalmente de acuerdo” el 47.1%



Interpretación

En relación al Gráfico N° 11, se observa que se han producido los siguientes resultados, que en un 3.9% y 2% de la población encuestada manifiestan estar en “Totalmente en desacuerdo” y “En desacuerdo” respectivamente, a la pregunta planteada, por otra parte en un 0% no aportaron su opinión en el rubro “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

Sin embargo, de manera mayoritaria en un 47.1% está “De acuerdo”, así como “Totalmente de acuerdo” también el 47.1%, lo que representa que se encuentran conformes en que si el monto de la Pensión de Jubilación del Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP debe incrementarse.

Tabla N° 12

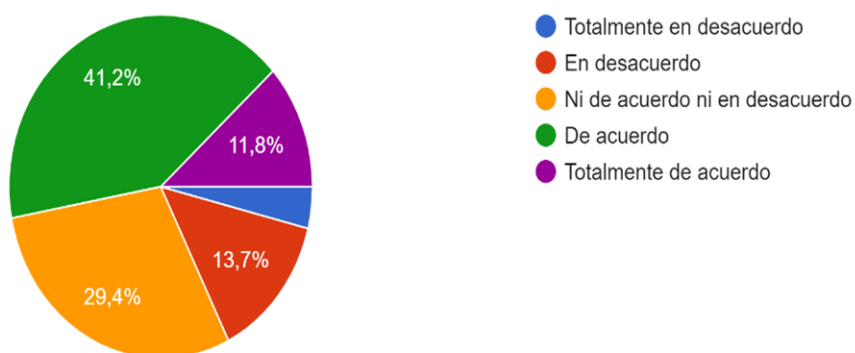
Se encuentran relacionados la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG. 276.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	2	3.9
En desacuerdo	7	13.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	29.4
De acuerdo	21	41.2
Totalmente de acuerdo	6	11.8
TOTAL	51	100

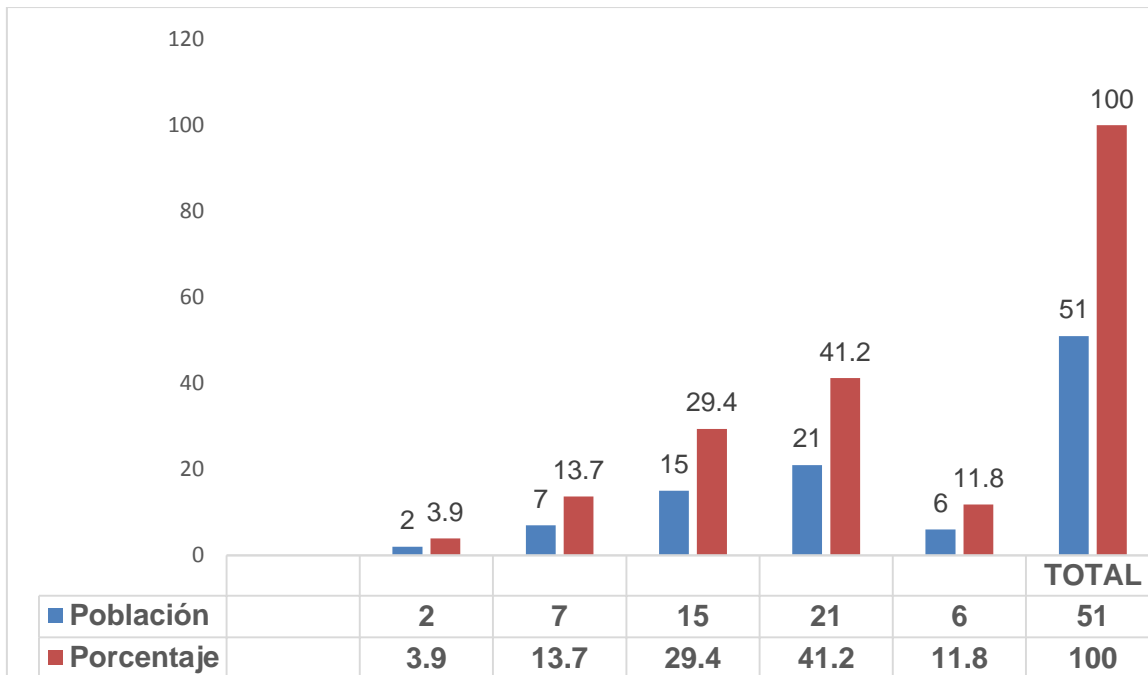
Gráfico N° 12

¿Considera usted que se encuentran relacionados la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 ?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 3.9%
“En desacuerdo” 13.7%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 29.4%,
“De acuerdo 42.1% y
“Totalmente de acuerdo” el 11.8%



Interpretación

Se debe manifestar que referente al Gráfico N° 12, establece que en un 3.9% “Totalmente en desacuerdo”; y un 13.7% está “En desacuerdo” es decir para este grupo de encuestado no se encuentran relacionados la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG. 276, asimismo, en el 29.4% se encuentran “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” lo que puede indicar que para aquellos observan una posición neutra respecto a la condición que si se están o no relacionados la Pensión de Jubilación y la Remuneración Asegurable.

Al respecto, a su vez en un 42.1% están “De acuerdo” y en un 11.8% de los encuestados están “Totalmente de acuerdo”, lo cual indica que aquellos que si consideran que se encuentran relacionados la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG. 276.

Tabla N° 13

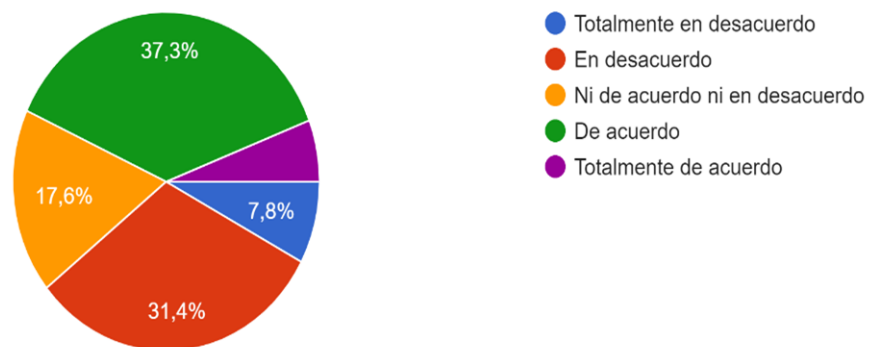
Esta informado sobre la Remuneración Asegurable afecta al descuento para su aportación mensual al Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	4	7.8
En desacuerdo	16	31.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	17.6
De acuerdo	19	37.3
Totalmente de acuerdo	4	5.9
TOTAL	51	100

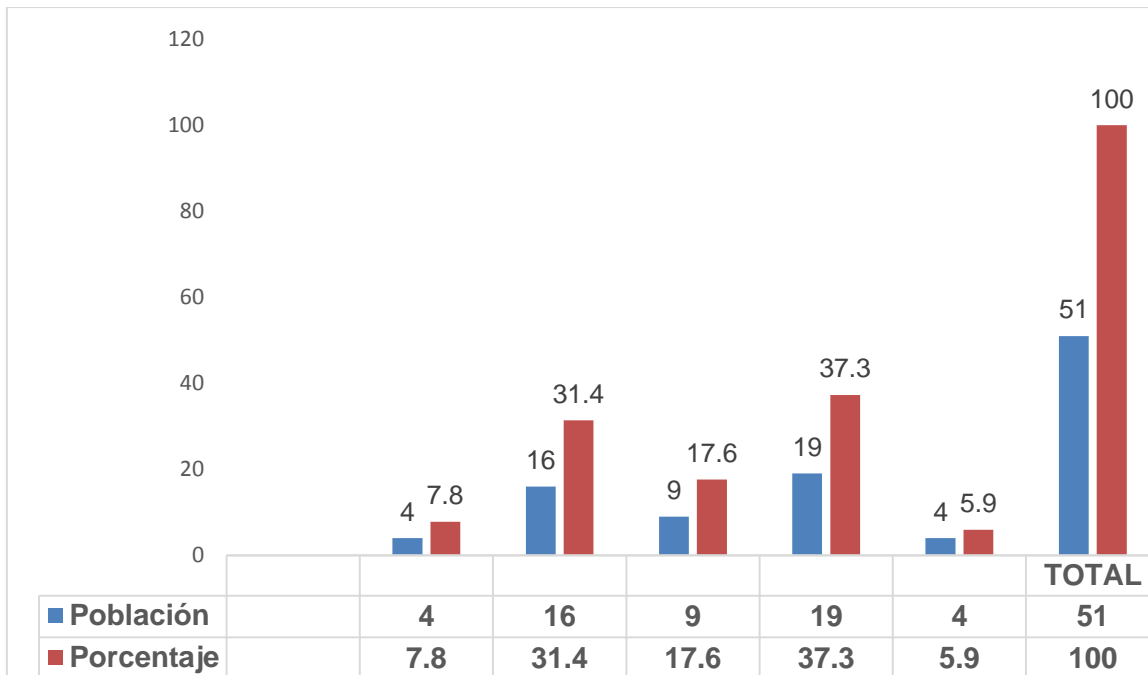
Gráfico N° 13

¿Considera usted estar informado sobre la Remuneración Asegurable afecta al descuento para su aportación mensual al Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 7.8%,
“En desacuerdo” 31.4%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 17.6%,
“De acuerdo 37.3%
“Totalmente de acuerdo” el 5.9%



Interpretación

En relación al Gráfico N° 13, se observa como resultado que en un 7.8% de los encuestados están “Totalmente en desacuerdo” sobre la interrogante de estar informados sobre la Remuneración Asegurable afecta al descuento para su aportación mensual al Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP, así como a su vez en un 31.4% está “En desacuerdo”; además en un 17.6% se encuentran “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” lo cual indica que este porcentaje de personas tienen una opinión neutral al respecto.

Asimismo, un grupo mayoritario el cual en un 37.3% indica que están “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” el 5.9% lo cual quiere decir que considera que estar informado sobre la Remuneración Asegurable afecta al descuento para su aportación mensual al Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP.

Tabla N° 14

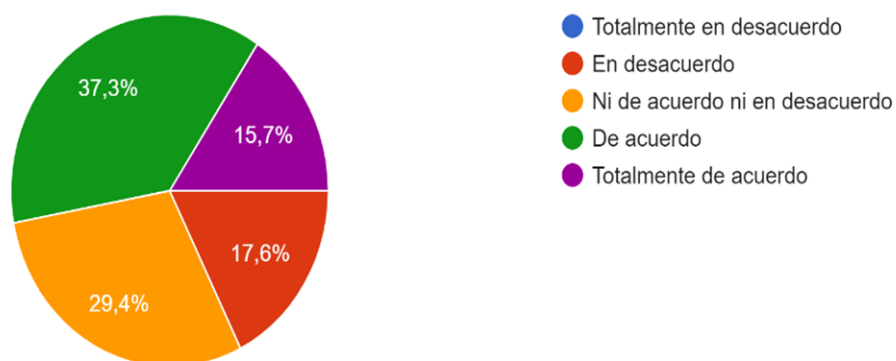
La Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 afecta negativamente a la aportación mensual al Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	9	17.6
En desacuerdo	15	29.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	37.3
De acuerdo	8	15.7
Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL	51	100

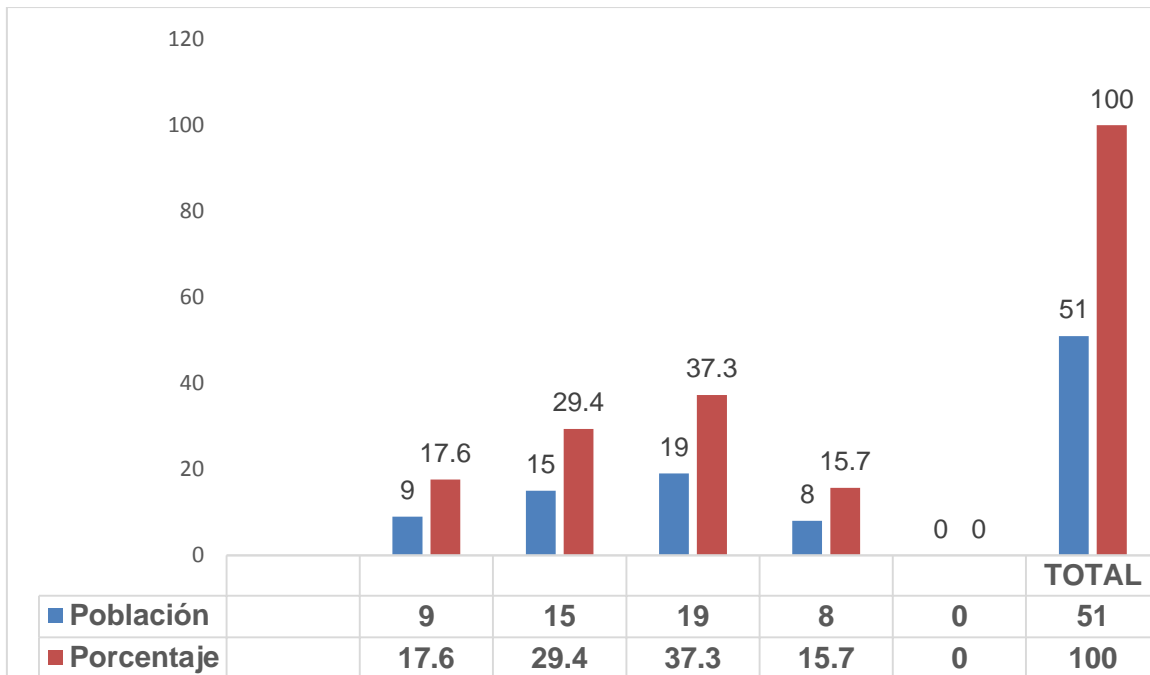
Gráfico N° 14

¿Cree usted que la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 afecta negativamente a la aportación mensual al Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 0%,
“En desacuerdo” 17.6%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 29.4%,
“De acuerdo” 37.3%
“Totalmente de acuerdo” el 15.7%



Interpretación

En el Gráfico N° 14 se puede observar que se obtuvo un 0% en el ítem “Totalmente en desacuerdo”, y en un 17.6% de los encuestados se encuentran “En desacuerdo” respecto a la pregunta planteada, a su vez en un 29.4% manifiestan estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” entonces a este grupo de encuestados manifiestan que tienen la condición neutral con respecto a la pregunta planteada.

Por otro lado, mayoritariamente en un 37.3% están “De acuerdo”; y así como en “Totalmente de acuerdo” en un 15.7%, por lo que se establece que si la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 afecta negativamente a la aportación mensual al Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP.

Tabla N° 15

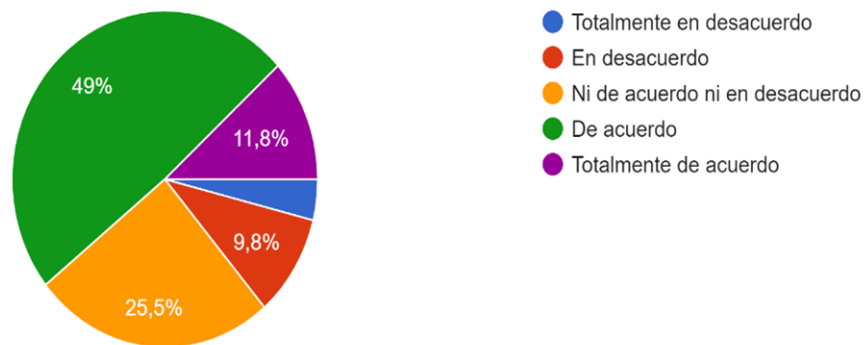
La Pensión Jubilación del DL.19990-ONP se encuentra relacionada con los montos insuficientes de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	2	3.9
En desacuerdo	5	9.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	25.5
De acuerdo	25	49.00
Totalmente de acuerdo	6	11.8
TOTAL	51	100

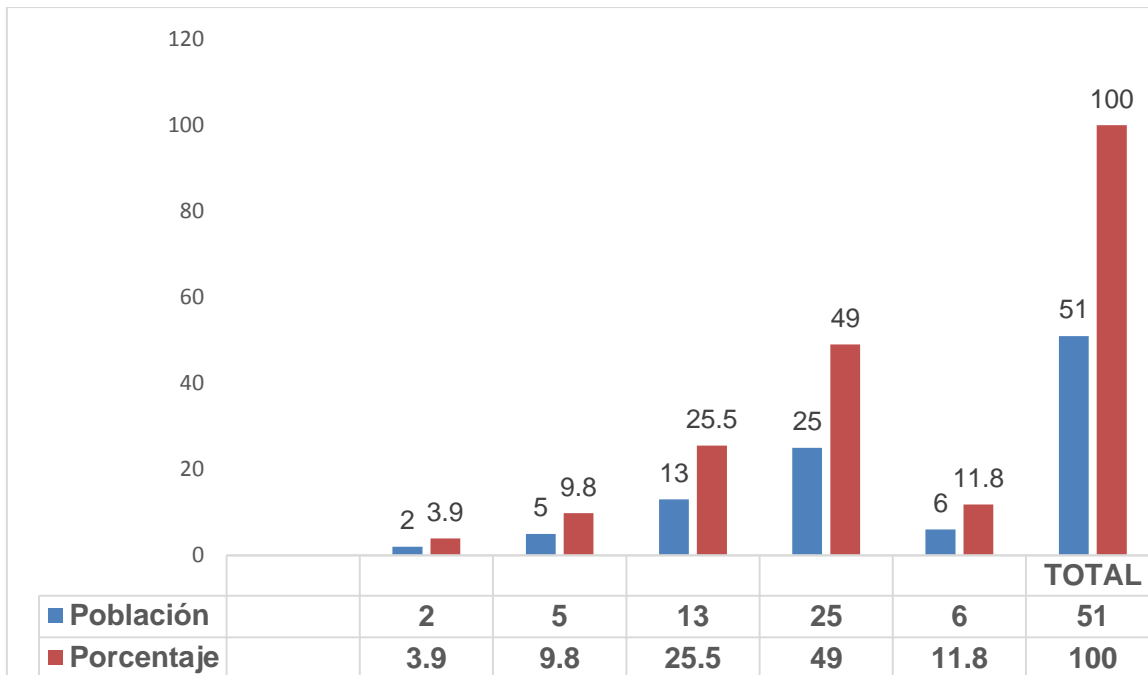
Gráfico N° 15

¿Considera usted que la Pensión Jubilación del DL.19990-ONP se encuentra relacionada con los montos insuficientes de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 ?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 3.9%,
“En desacuerdo” 9.8%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 25.5%,
“De acuerdo 49% y
“Totalmente de acuerdo” el 11.8%



Interpretación

En el presente Gráfico N° 15, según los resultados de los datos se observa que están “Totalmente en desacuerdo” en un 3.9% de los encuestados en relación a la pregunta planteada, y “En desacuerdo” en un 9.8%, lo cual demuestra que no se encuentran conformes; así como en un 25.5% están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” se debe considerar que están inseguros de la realidad de este cuestionamiento se puede configurar inclusive con un grupo neutro; al mismo tiempo se aprecia que de manera mayoritaria en un 49% de ellos están “De acuerdo” y en un 11.8% “Totalmente de acuerdo” a que la Pensión Jubilación del DL.19990-ONP se encuentra relacionada con los montos insuficientes de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276.

Tabla N° 16

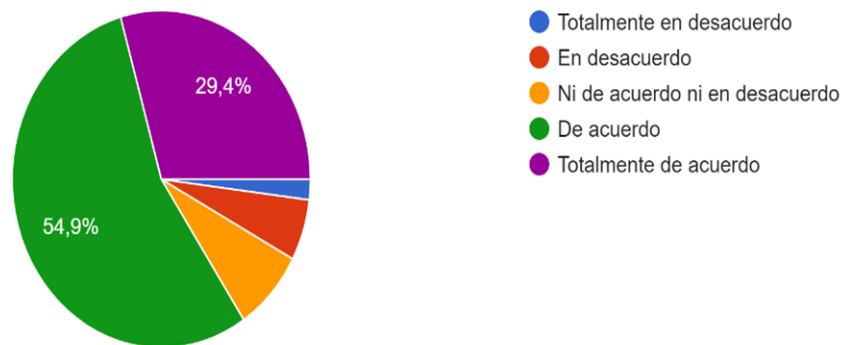
Los montos de la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONPy de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 son insuficientes y afecta el costo de vida.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	3	5.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	7.8
De acuerdo	28	54.9
Totalmente de acuerdo	19	29.4
TOTAL	51	100

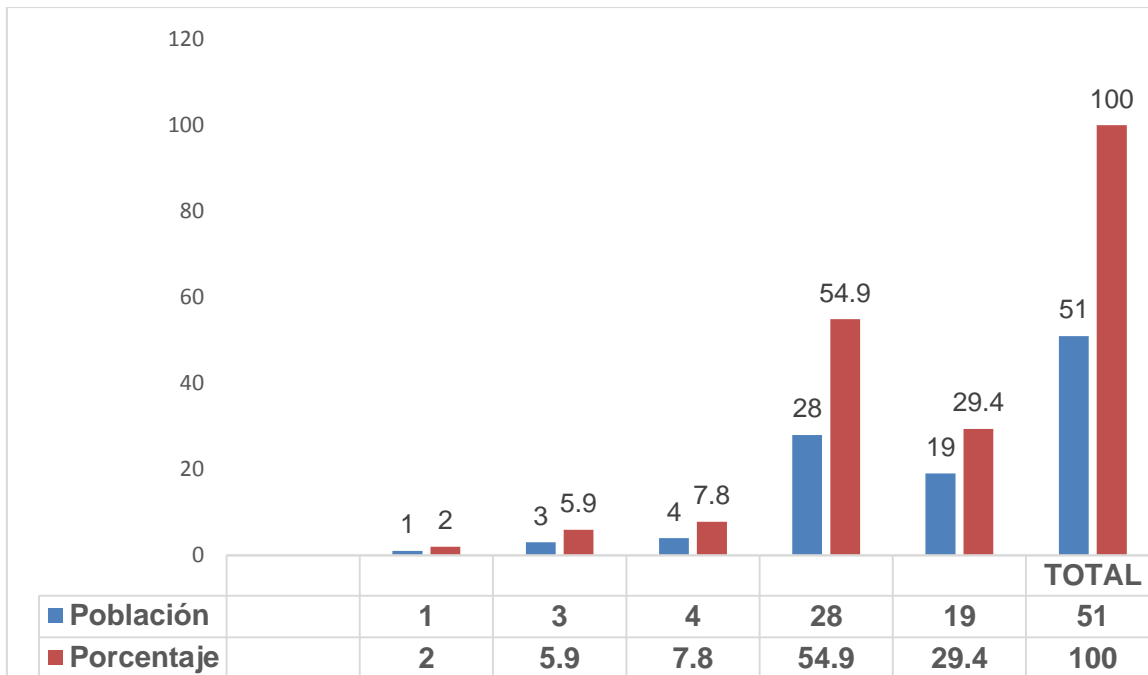
Gráfico N° 16

¿Considera usted que los montos de la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP y de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos....276 son insuficientes y afecta el costo de vida?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 2%
“En desacuerdo” 5.9%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 7.8%
“De acuerdo” 54.9% y
“Totalmente de acuerdo” el 29.4%



Interpretación

Se observa en el Gráfico N° 16, que los resultados en cuanto a la pregunta planteada el 2% de los encuestados están “Totalmente en desacuerdo”, y el 5.9% se encuentran “En desacuerdo”, los cuales establecen aquellos que en relación a la Pensión de Jubilación y la Remuneración Asegurable le son suficiente y no les afecta el costo de vida.

Así como en un 7.8% están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” no especifican concretamente su posición ante la interrogante.

Finalmente, a su vez de manera mayoritaria en un 54.9% están “De acuerdo”, así como están también en un 29.4% “Totalmente de acuerdo” es decir dicha población encuestada contrariamente a los anteriores, consideran que con relación a los montos de la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP y de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 son insuficientes y afecta el costo de vida.

Tabla N° 17

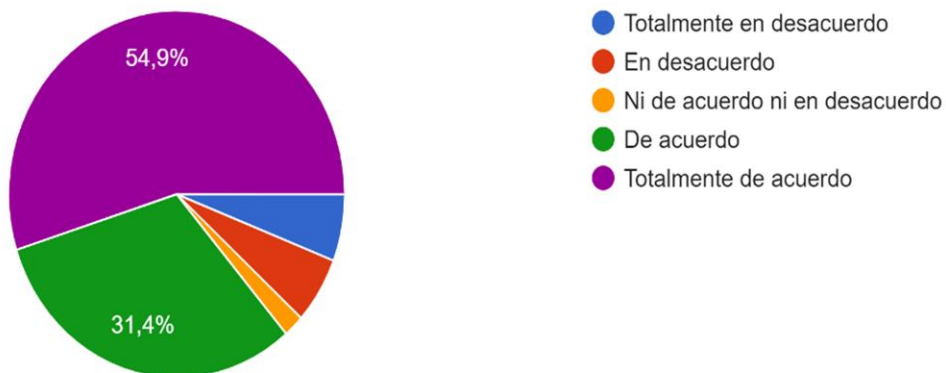
Es necesario una Reforma del Sistema Pensionario en el Perú.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	3	5.9
En desacuerdo	3	5.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2
De acuerdo	16	31.4
Totalmente de acuerdo	28	54.9
TOTAL	51	100

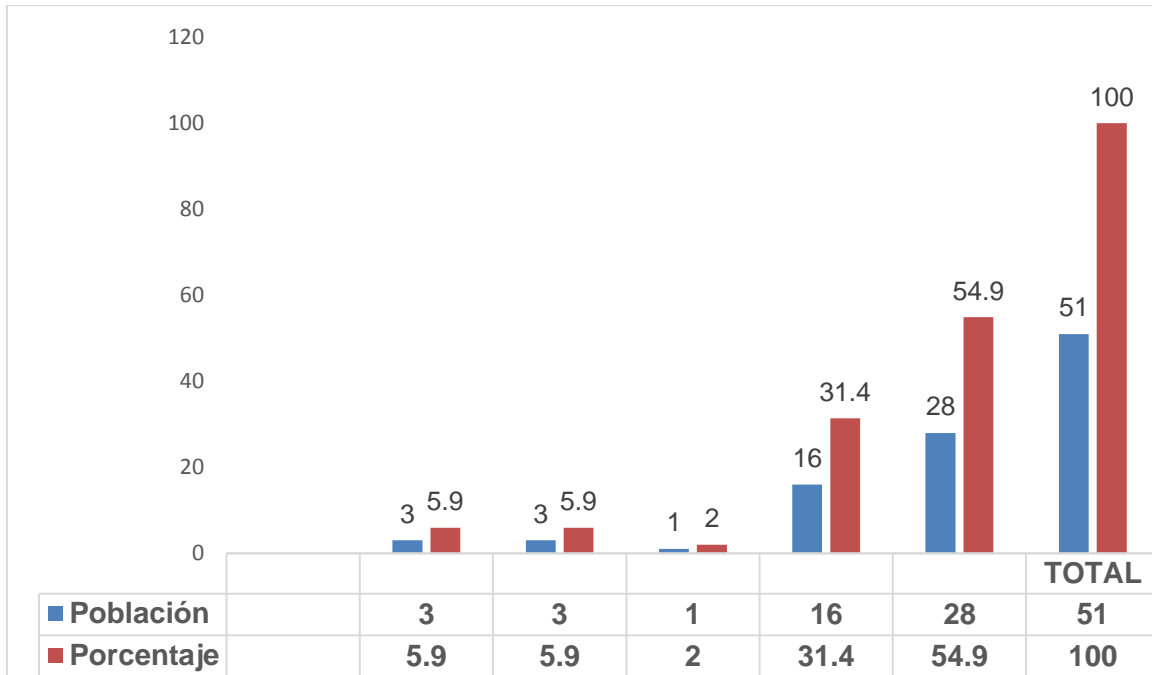
Gráfico N° 17

¿Considera usted que es necesario una Reforma del Sistema Pensionario en el Perú?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 5.9%,
“En desacuerdo” 5.9%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 2%,
“De acuerdo 31.4% y
“Totalmente de acuerdo” el 54.9%



Interpretación

El presente Gráfico N° 17 se desarrolla la observación de los resultados, y que según los datos encontrados que los encuestados están en un 5.9% “Totalmente en desacuerdo” como igualmente con el mismo porcentaje de 5.9% están “En desacuerdo” con relación a la Reforma del Sistema Pensionario en el Perú.

Por otro lado, se aprecia que aquellos encuestados que podrían encontrarse indecisos o estar en el lado neutral del presente cuestionamiento por lo que minoritariamente sólo un 2% esta “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

Además, un número significativo de la población encuestada ha respondido en un 31.4% está “De acuerdo”; y asimismo, mayoritariamente ante la pregunta planeada en un 54.9% están “Totalmente de acuerdo” en que es necesario una Reforma del Sistema Pensionario en el Perú.

Tabla N° 18

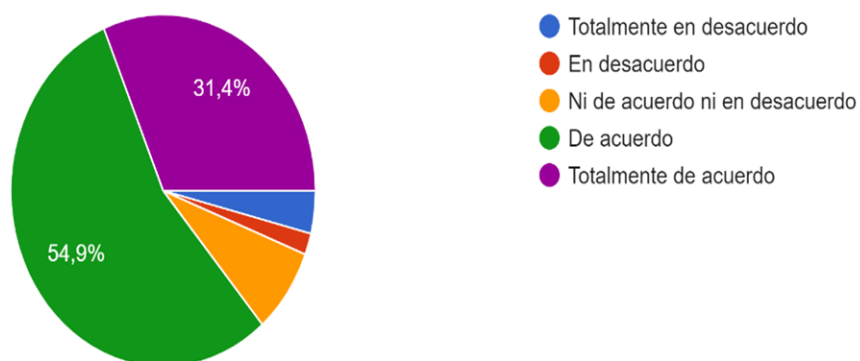
La Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 vulneran los derechos humanos.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	2	3.9
En desacuerdo	1	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	7.8
De acuerdo	28	54.9
Totalmente de acuerdo	16	31.4
TOTAL	51	100

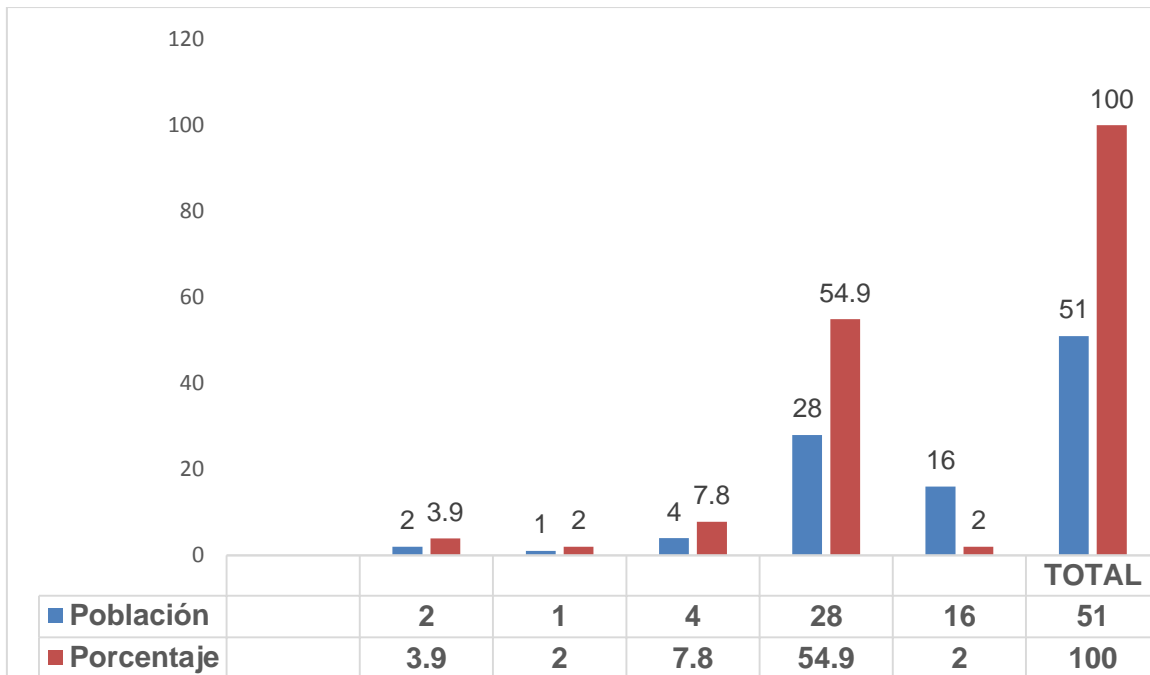
Gráfico N° 18

¿Cree usted que la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 vulneran los derechos humanos?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 3.9%,
“En desacuerdo” 2%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 7.8%,
“De acuerdo 54.9% y
“Totalmente de acuerdo” el 31.4%



Interpretación

En la observación de los resultados del Gráfico N° 18, se aprecia que en un 3.9% están “Totalmente en desacuerdo” y en un 2% “En desacuerdo” 2% respectivamente, en lo relacionado a que la Pensión de Jubilación y la Remuneración Asegurable vulneran los derechos humanos.

En un 7.8% de los encuestados se encuentran “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, lo cual demuestra la condición de neutralidad para responder a la pregunta planteada.

Asimismo, se establece que la citada población en un 54.9% está “De acuerdo”, y están “Totalmente de acuerdo” en un 31.4%, por lo tanto, de acuerdo a los resultados y al porcentaje obtenido la población encuestada considera que si la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 vulneran los derechos humanos.

Tabla N° 19

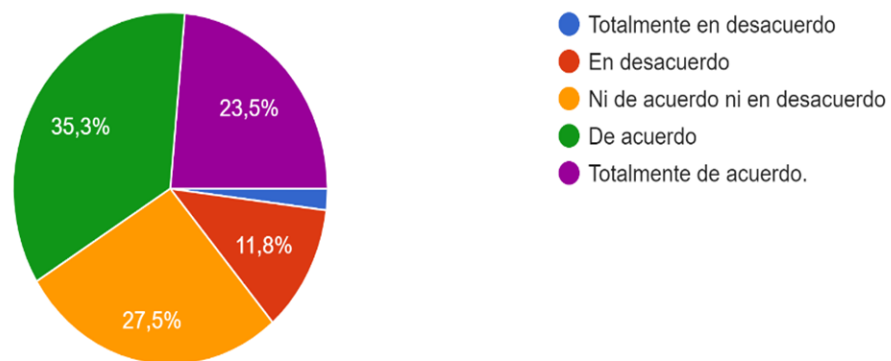
Se relacionan significativamente en la etapa de la Senectud la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	6	11.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	27.5
De acuerdo	18	35.3
Totalmente de acuerdo	12	23.5
TOTAL	51	100

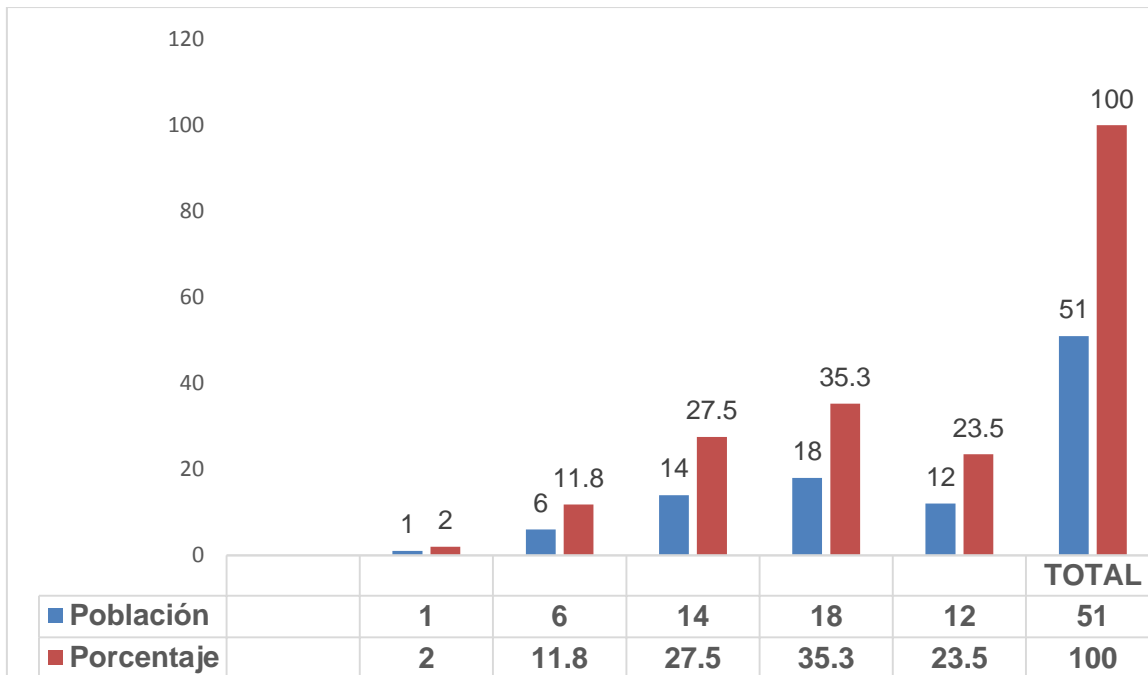
Gráfico N° 19

¿Considera usted que se relacionan significativamente en la etapa de la Senectud la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 2%,
“En desacuerdo” 11.8%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 27.5%,
“De acuerdo 35.3% y
“Totalmente de acuerdo” el 23.5%



Interpretación

Según se aprecia en el Gráfico N° 19 en un 2% de los encuestados respondieron encontrarse “Totalmente en desacuerdo”; mientras que en un 11.8% están “En desacuerdo” lo que se debe entender que para este porcentaje no se relacionan significativamente en la Senectud la Pensión de Jubilación y la Remuneración Asegurable.

Asimismo, se observa que en un 27.5% de la población encuestada está “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” que estima que verter sus opiniones les da cierta ambigüedad en la respuesta; lo cual también se podría considerar con una posición neutral siendo para este número de encuestados irrelevante o carece de importancia el cuestionamiento de la citada pregunta. Teniendo en consideración los datos se evidencia contrariamente a las anteriores respuestas, que de manera mayoritaria en un 35.3% se encuentran “De acuerdo” y en un 23.5% están “Totalmente de acuerdo” lo que establece que si se relacionan significativamente en la etapa de la Senectud la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276.

Tabla N° 20

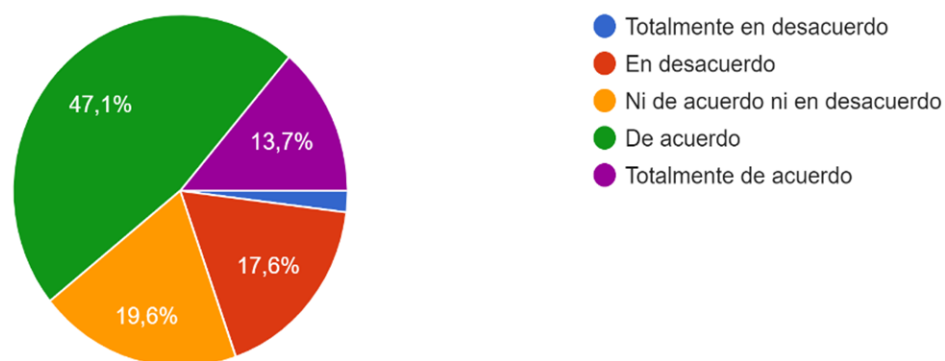
Estaría dispuesto a la variación de la afectación de la carga social de sus remuneraciones para incrementar la Remuneración Asegurable.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	9	17.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	19.6
De acuerdo	24	47.1
Totalmente de acuerdo	7	13.7
TOTAL	51	100

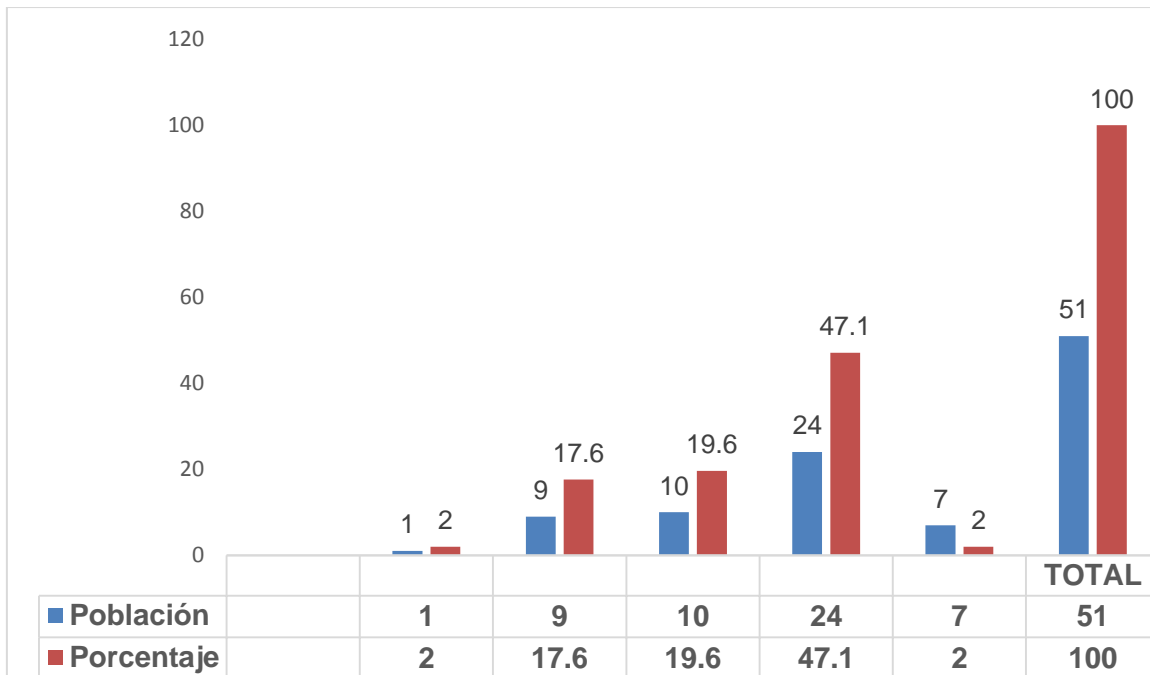
Gráfico N° 20

¿Cree usted que estaría dispuesto a la variación de la afectación de la carga social de sus remuneraciones para incrementar la Remuneración Asegurable?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 2%,
“En desacuerdo” 17.6%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 19.6%,
“De acuerdo 47.1% y
“Totalmente de acuerdo” el 13.7%



Interpretación

Se observa que según el Gráfico N° 20 en un 2% de los encuestados se encuentran “Totalmente en desacuerdo” ante la citada pregunta formulada, así como el 17.6% que también está “En desacuerdo”.

Tal como se aprecia, en el mencionado gráfico los datos expuestos, que en un 19.6% de dicha población se encuentra “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” ante la afectación de la carga social de sus remuneraciones, simplemente muestra neutralidad ante la interrogante planteada.

De tal modo, que un 47.1% que constituye la mayoría de los encuestados se encuentran “De acuerdo”; y así como en un 13.7% de ellos están “Totalmente de acuerdo” lo cual demuestra que dicho porcentaje sí estaría dispuesto a la variación de la afectación de la carga social de sus remuneraciones para incrementar la Remuneración Asegurable.

Tabla N° 21

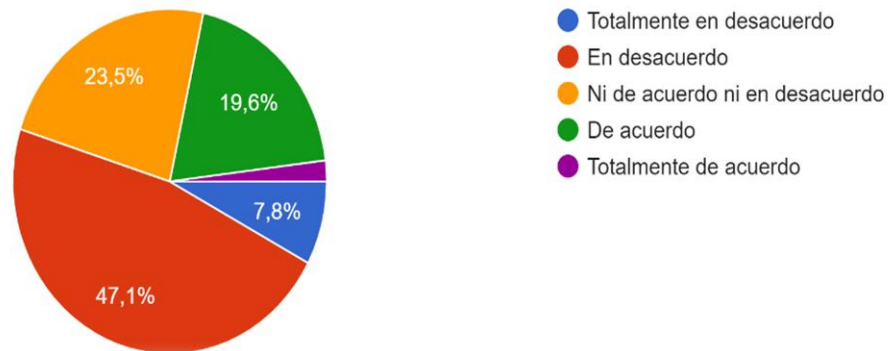
La Gestión de los Recursos Humanos del Sector Público se relaciona favorablemente con la Pensión de Jubilación del DL.19990 y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276.

ALTERNATIVAS	Población	%
Totalmente en desacuerdo	4	7.8
En desacuerdo	24	47.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23.5
De acuerdo	10	19.6
Totalmente de acuerdo	1	2
TOTAL	51	100

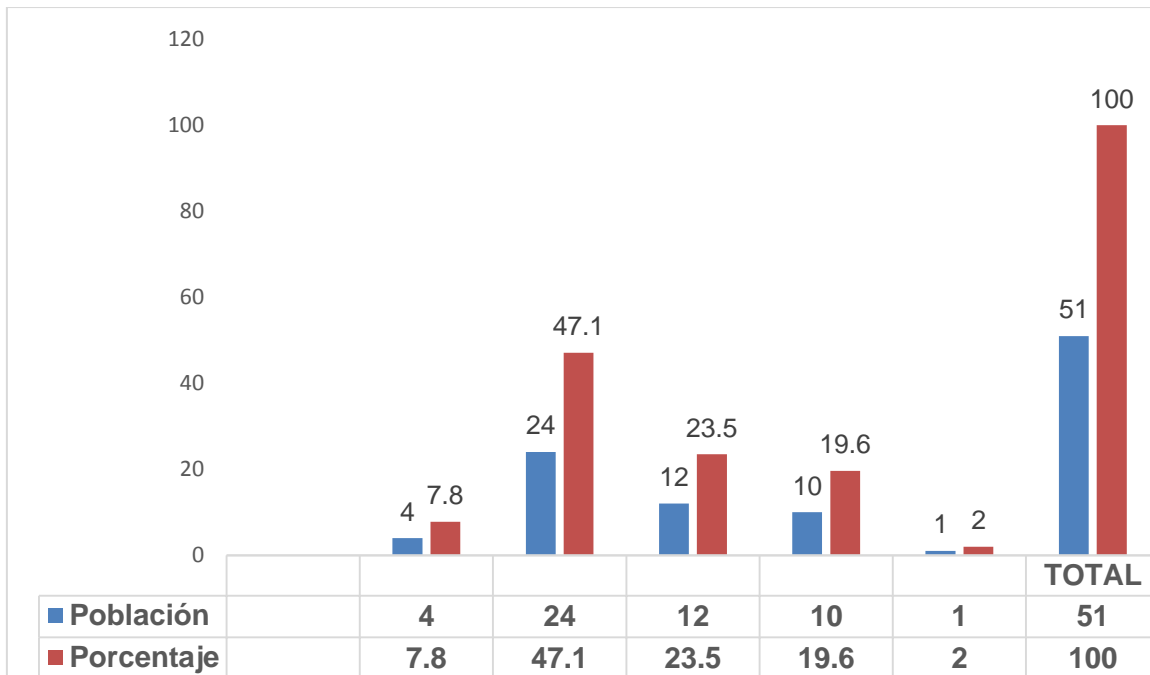
Gráfico N° 21

¿Considera usted que la Gestión de los Recursos Humanos del Sector Público se relacionan favorablemente con la Pensión de Jubilación del D...egurable de los Servidores Públicos del DLEG.276?

51 respuestas



“Totalmente en desacuerdo” 7.8%,
“En desacuerdo” 47.1%,
“Ni de acuerdo ni en desacuerdo” 23.5%,
“De acuerdo 19.6% y
“Totalmente de acuerdo” el 2%



Interpretación

Los resultados expuestos en el Gráfico 21, se muestra que el 7.8% de la población encuestada está “Totalmente en desacuerdo”, y el 47.1% también está “En desacuerdo”, lo que representa un alto porcentaje ante estos datos que aporta una clara determinación en que la Gestión de los Recursos Humanos del Sector Público no se relaciona favorablemente con la Pensión de Jubilación del DL.19990 y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276. Se observa que un 23.5% de los encuestados están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” lo cual se puede considerar como una opinión neutra de la citada población elegida para esta investigación.

Asimismo, en un 19.6% se encuentra de “De acuerdo”, y “Totalmente de acuerdo” el 2% de los encuestados considera que la Gestión de los Recursos Humanos del Sector Público no se relaciona favorablemente con la Pensión de Jubilación del DL.19990 y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

6.1 CONCLUSIONES

Primera

De los resultados obtenidos de la Encuesta, se pudo determinar la relación que existe entre la Pensión Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos-Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura-Sede Lima 2020, por cuanto la Pensión de Jubilación es otorgada al término de su vida laboral de los servidores públicos y la Remuneración asegurable que se afecta para el aporte a dicho sistema.

Segunda

Se ha analizado de qué forma podrían incrementarse los montos insuficientes que se desprenden de la Pensión Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276 del Ministerio de Cultura de la Sede Lima 2020, que de acuerdo a la información obtenida en la aplicación del instrumento se debe concluir en la presente investigación, que ha quedado demostrado que estos se encuentran estrechamente vinculados, y asimismo, resultan ser insuficientes tanto la Pensión como la Remuneración Asegurable, razón por la cual deben ser incrementados, y satisfacer sus necesidades primarias como son vivienda, salud y alimento.

Tercera

Se ha podido establecer en qué medida la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP incide sobre los derechos fundamentales y la Remuneración Asegurable de los Servidores

Públicos del régimen del Decreto Legislativo 276 del Ministerio de Cultura de la Sede Lima 2020, por lo que la población encuestada y de los datos obtenidos de manera mayoritaria; han expresado su postura en relación en que sí efectivamente la Pensión de Jubilación y la Remuneración Asegurable, afectan los derechos fundamentales principalmente la dignidad de la persona en su condición de Adulto Mayor.

Cuarta

De acuerdo al instrumento aplicado se ha analizado de qué manera la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 incide sobre los recursos humanos del Sector Público - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020, dado que los resultados obtenidos en la encuesta que la Pensión de Jubilación y la Remuneración Asegurable incide negativamente sobre los recursos humanos, por las condiciones que son necesarias para obtener una pensión y la remuneración asegurable por cuanto el servidor público en sus aportaciones solo puede aspirar a una pensión mínima.

Quinta

Se ha determinado de qué forma la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable afecta al ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020, ya que ambos son montos insuficientes para vivir dignamente al término de la carrera administrativa, es decir estos encuestados en forma mayoritaria han dado respuesta que sí considera que el ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos del DLEG.276 afecta negativamente en la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP.

6.2 RECOMENDACIONES

Primera

Tomando en consideración la relación que existe entre la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos-Decreto Legislativo 276 Ministerio de Cultura-Sede Lima 2020, debe implementarse una ley que regule tanto la Pensión de Jubilación como la Remuneración asegurable, que les permita a los Servidores Públicos obtener al término de la vida laboral una jubilación digna y justa.

Segunda

De la investigación ha quedado evidenciado que las pensiones que se perciben bajo el régimen del Decreto Ley 19990-ONP son insuficientes, trayendo como consecuencia que el pensionista no tenga una calidad de vida; por lo que existe la necesidad de generar una Reforma Integral del Sistema de Pensiones en el Perú.

Tercera

Es de suma importancia que se implemente la creación de una Escala Pensionaria que sea sostenible en el tiempo, suficiente y equitativo para las Pensiones de Jubilación en el Sistema Nacional de Pensiones del DL. 19990 a cargo de la Oficina de Normalización Previsional-ONP, la misma que deberá tomar en cuenta los años de aportaciones; y no el monto de la Remuneración Asegurable.

Cuarta

Consecuentemente, de acuerdo a la investigación realizada, que al incidir negativamente sobre

los recursos humanos la Pensión de Jubilación y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del régimen del Decreto Legislativo 276, resulta importante que se dicten las normas necesarias como la Modificación del Decreto de Urgencia N° 038-2019 en cuanto a la carga social; y del Decreto Legislativo N° 1442, sobre la remuneración asegurable; a través de la Dirección General de Sistema de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas-MEF por lo que se hace necesario a fin de acortar las brechas existentes entre las aportaciones y la remuneración asegurable, mediante una norma que integre socialmente y este destinada a producir una mayor equidad.

Quinta

Finalmente, se hace necesario recomendar la derogatoria del Decreto Supremo N° 135-94-EF por ser una norma obsoleta que no se ajusta a la realidad actual del país; y se emita un nuevo Decreto que establezca aquellos montos de las cargas sociales con respecto a las asignaciones que vienen percibiendo los Servidores Públicos del régimen del Decreto Legislativo 276; por ende el ciclo de vida laboral se vería fortalecida por cuanto esta propuesta incrementará el monto de la Remuneración Asegurable para la afectación del aporte al Sistema Nacional de Pensiones normado por el Decreto Ley 19990-ONP.

BIBLIOGRAFÍA

- Balbín, A. (Diciembre de 2019). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/93493>. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/93493>.
- Borja, P. (2018). <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15071>. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15071>.
- Caro, J. (30 de Setiembre de 2019). <http://hdl.handle.net/10396/19025>. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10396/19025>.
- Constitución Política del Perú, C. P. (1993).
- Convenio 102 de la Organización Internacional de Trabajo –OIT https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:c102.
- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1442 – Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público.
- Decreto Ley N° 19990 - Ley de Creación del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social.
- Decreto Supremo N° 135-94-EF de fecha 18 de octubre de 1994
- Decreto Supremo N° 385-2015-EF de fecha 23 de diciembre del 2015
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/reglamento-del-tribunal-administrativo-previsional-decreto-supremo-n-385-2015-ef-1326707-2/>
- Decreto Supremo N° 354-2020-EF- Aprueban Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones. (25 de Noviembre de 2020). Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-unificadode-las-normas-legales-que-regu-decreto-supremo-no-354-2020-ef-1905975-1/>.
- Decreto Supremo N° 085-2021-PCM- Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, A. 3.-D. (s.f.).

- Guevara, M. (2017). *“La polémica jurídica y política sobre la reforma a la ley de seguridad social en donde se elimina el aporte del 40 por ciento por parte del estado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”* <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/6970>.
Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/6970>.
- Hernández Sampieri Roberto, Carlos Fernández Collado, María del Pilar Baptista Lucio.
"Metodología de la Investigación (s.f.).
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>. *Métodología de la Investigación*. Mc Graw.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI Libro "11 de julio Día Mundial de la Población"- Estado población peruana 2020.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social -IESS-: <https://www.iess.gob.ec/> -Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- Ley N° 28389 - Ley de Reforma Constitucional. (2004 de Noviembre de 17).
- Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil.
- Mendoza, L. (11 de 07 de 2017) *“Modelo complementario en los sistemas de pensiones en Perú”*.<http://hdl.handle.net/20.500.12404/8951>.
Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8951>.
- Oficina de Normalización Previsional - ONP - <https://www.gob.pe/4106-oficina-de-normalizacion-previsional>.
- OIT - Norma Informativa (2020) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_761519.pdf
- Resolución Jefatural N° 026-2021-ONP/JF - Directiva 003-2021-ONP/JF
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1791903/RJF%20N%20%20026%202021ONP%20y%20Dir03.pdf>
- Resolución Jefatural N° 027-2021-ONP/JF - Directiva 004-2021-ONP/JF
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1791909/RJF%20N%20%20027%202021ONP%20y%20Dir04.pdf>

- Rodríguez Peñuelas, M. A. (2008-2010). Métodos de la Investigación.
- Rojas Soriano, R. (s.f.). "Guía para realizar investigaciones sociales"
Obtenido: <https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wpcontent/themes/raulrojassoriano/assets/libros/guia-realizar-investigaciones-sociales-rojas-soriano>.
- Rosas, K. (2019) *"La vulneración del Derecho a la Seguridad Social, como consecuencia de la labor deficiente de la Oficina de Normalización Previsional"*
Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12701>.
- Tamayo y Tamayo, M. (1998). Aprender a Investigar. Santa Fe, Bogotá, D.C.: Arfo Editores Ltda.
- Torres, N. (2019) *"Idoneidad de la Ley N° 30425 Como Mecanismo de Salvaguarda en la Estabilidad de la Seguridad Social y el Sistema Previsional: Propuestas para mejor Administración del Fondo Pensionario"*
Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1864>.
- Ynga, F. (Noviembre de 2019). *"Necesaria Reforma Pensionaria, Camino a un Sistema Multipilar de Pensiones"*.
Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16051>.

ANEXOS

ANEXO 1 - Matriz de consistencia (opcional)

ANEXO 2 - Matriz de Operacionalización de las Variables

ANEXO 3 - Proyecto de Decreto Supremo

ANEXO 4 - Instrumentos de recolección de datos - Encuesta

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: PENSIÓN DE JUBILACIÓN DEL DECRETO LEY 19990-ONP Y LA REMUNERACIÓN ASEGURABLE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS- DECRETO LEGISLATIVO 276 MINISTERIO DE CULTURA – SEDE LIMA 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la Pensión Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable se relacionan negativamente con los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP</p>	<p>Dimensión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monto insuficiente • Derechos fundamentales 	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos Pensión de Jubilación • Contingencia para subsistir
<p>Primer Problema Específico</p>	<p>Primer Objetivo Especifico</p>	<p>Primera Hipótesis Especifica</p>			
<p>1. ¿De qué forma podrían incrementarse los montos insuficientes que se desprenden de la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020?</p>	<p>Analizar de qué forma podrían incrementarse los montos insuficientes que se desprenden de la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.</p>	<p>La Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP podrían incrementarse significativamente los montos que se desprenden de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276</p>	<p>Dimensión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos del Sector Público • Ciclo de vida laboral 	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración Asegurable • Aportación a la ONP

Segundo Problema Específico	Segundo Objetivo Especifico	Segunda Hipótesis Especifica			
2. ¿En qué medida la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP incide sobre los derechos fundamentales y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020?	Establecer en que medida la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP incide sobre los derechos fundamentales y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.	La Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP incide negativamente sobre los derechos fundamentales y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.			
Tercer Problema Específico	Tercer Objetivo Especifico	Tercera Hipótesis Especifica			
3. ¿De qué manera la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 incide sobre los recursos humanos del Sector Público - Ministerio de Cultura–Sede Lima 2020?	Analizar de qué manera la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 incide sobre los recursos humanos del Sector Público - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020 .	La Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 incide negativamente sobre los recursos humanos del Sector Público - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.			

Cuarto Problema Específico	Cuarto Objetivo Especifico	Cuarta Hipótesis Especifica			
4. ¿De qué forma la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable afecta al ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020 ?	Determinar de qué forma la Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable afecta al ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.	La Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable afecta negativamente al ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos- Decreto Legislativo 276 - Ministerio de Cultura – Sede Lima 2020.			

Anexo 2: Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
1. PENSIÓN DE JUBILACIÓN DEL DECRETO LEY 1990-ONP	<p>En el Perú se cuenta con el Sistema Nacional de Pensiones, el cual administra los diversos regímenes a través de la Oficina de Normalización Previsional –ONP, siendo uno de los más importantes el comprendido por el Decreto Ley 1990.</p> <p>Asimismo, una de las pensiones más relevantes que este Decreto Ley otorga es la Pensión de Jubilación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Monto insuficiente • Derechos fundamentales 	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos Pensión de Jubilación • Contingencia para subsistir
2. REMUNERACIÓN ASEGURABLE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS- DECRETO LEGISLATIVO 276	<p>La remuneración asegurable para las aportaciones al D. Ley 1990, resulta ser un monto insuficiente para la pensión de jubilación por debajo del mínimo que establece la ley.</p> <p>La Remuneración Asegurable de los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos del Sector Público • Ciclo de vida laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración Asegurable • Aportación a la ONP

	<p>Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276, a través de la Planilla Única de Pago de Remuneraciones, se realiza el descuento mensualmente del 13% de la Remuneración Asegurable como aporte que corresponde al Decreto Ley 19990.</p>		
--	---	--	--

Anexo 3: Proyecto de Decreto Supremo

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política del Perú, establece en los artículos 10, 11 y 12 que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias, y para la elevación de la calidad de vida; asimismo, garantiza el libre acceso a las prestaciones de salud y de pensiones, a través de las entidades públicas y privadas, además, supervisa su eficaz funcionamiento, y señala la entidad del Gobierno Nacional que administra los regímenes de pensiones a cargo del Estado, y se establece que los fondos y reservas de la seguridad social son intangibles; recursos que se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley.

NECESIDAD Y PLANTEAMIENTO DE LA INICIATIVA

En el Perú se cuenta con el Sistema Nacional de Pensiones, el cual administra los diversos regímenes a través de la Oficina de Normalización Previsional –ONP, siendo uno de los más importantes el comprendido por el Decreto Ley 19990. Asimismo, una de las pensiones más relevantes que este Decreto Ley otorga es la Pensión de Jubilación.

La pensión de jubilación, es un beneficio monetario que recibe una persona a partir de los 65 años de edad, al concluir su vida laboral, por haber aportado mensualmente un porcentaje de su sueldo o ingreso (13%) al Sistema Nacional de Pensiones- SNP, por un periodo no menor de 20 años.

La remuneración asegurable para las aportaciones al Decreto Ley 19990, resulta ser un monto insuficiente y por ende genera una pensión de jubilación por debajo del mínimo que establece la ley.

La Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276, se establece a través de la Planilla Única de Pago de Remuneraciones, monto que se afecta para realizar el descuento mensual del 13% de la Remuneración Asegurable de cada servidora y servidor público como aporte que corresponde al Decreto Ley 19990.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Se encuentra determinado por la Constitución que el derecho a pensión es un derecho fundamental, por tal razón a fin de dar una solución tanto del Sistema Nacional de Pensiones como de la Remuneración Asegurable de los trabajadores a nivel del Sector Público, por cuanto

mediante el Sistema es que se otorga la Pensión de Jubilación; mientras que es el Servidor Público, es quién con sus aportaciones mensuales al término de su carrera administrativa debe acceder a una pensión que le permita llevar una vida digna y justa.

Asimismo, la presente propuesta se justifica porque permitirá brindar alcances que contribuya a superar los problemas encontrados, y dar solución a la situación pensionaria, para el fortalecimiento de los Servidores Públicos.

Por otro lado, se trata de explicar en su conjunto los hechos reales que con la aplicación actual motivan la presentación del proyecto, en los cuales son hechos verdaderos que muestran las necesidades sociales o demandas de los servidores públicos, los cuales se reflejan en la exposición de motivos con lo cual se justifican convincentemente en el presente proyecto de Ley.

Consecuentemente, es necesario la modificación Decreto Legislativo N° 1442, sobre la remuneración asegurable; a través de la Dirección General de Sistema de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas-MEF, y del Decreto de Urgencia N° 038-2019 en cuanto a la carga social; por lo que se hace necesario a fin de acortar las brechas existentes entre las aportaciones y la remuneración asegurable, mediante una norma que integre socialmente y este destinada a producir una mayor equidad.

Finalmente, la derogación del Decreto Supremo N° 135-94-EF de fecha 18 de octubre de 1994.

PROYECTO DE DECRETO SUPREMO

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA POR CUANTO:

Ha dado el Decreto Supremo siguiente:

DECRETO SUPREMO QUE ESTABLECE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA REMUNERACIÓN ASEGURABLE PARA LOS ASEGURADOS/AS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, PARA LA AFECTACIÓN DE LAS APORTACIONES PARA EL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES.

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, tiene por objeto establecer disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, como mecanismo para fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; y dicta medidas urgentes para

optimizar la adecuada gestión fiscal de los Ingresos de Personal de las servidoras públicas y los servidores públicos del régimen del Decreto Legislativo N° 276;

Que, con Decreto De Urgencia N° 038-2019 - Decreto de Urgencia que se establece Reglas sobre los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, y se Dictan disposiciones reglamentarias y complementarias para la aplicación; y deroga el Decreto Supremo N° 261-2019-EF sobre el Monto único Consolidado (MUC); por lo cual vuelven a su estado anterior los montos de las remuneraciones;

Que, se establecen mediante el Decreto Supremo N° 420-2019-EF, las Disposiciones Reglamentarias y Complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2019, sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y la aprobación del nuevo Monto Único Consolidado (MUC), entre otros, la determinación de cálculo de los ingresos por condiciones especiales así como las bonificaciones contenidas en el Beneficio Extraordinario Transitorio (BET), siendo su ámbito de aplicación para todas las servidoras públicas y servidores públicos sujetos al Decreto Legislativo N° 276.

Que, en virtud al Principio de Exclusividad de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, previsto en el numeral 2 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1442, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, así como para desarrollar normas sobre dicha materia, en lo que corresponda;

De conformidad con lo dispuesto por la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021 y el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público;

DECRETA:

Artículo 1° Objeto

El presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer medidas extraordinarias para el mejoramiento de la remuneración asegurable para los asegurados/as servidores públicos de la administración pública del Decreto Legislativo N° 276, para la afectación de las aportaciones para el sistema nacional de pensiones.

Artículo 2° Disponer

Que la Dirección General de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas en uso de sus facultades, y a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo, cumpla en

complementar las reglas sobre los Ingresos de Personal de los servidores públicos comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 276- Ley de Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en el marco de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1442 - Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público y el Decreto de Urgencia N° 038-2019 Decreto de Urgencia que se establece Reglas sobre los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público.

Artículo 3° Derogación

Queda derogado el Decreto Supremo N° 135-94-EF de 18 de octubre de 1994.

Artículo 4° Publicación

El presente Decreto Supremo, será publicado en el Diario Oficial El Peruano y en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (www.mef.gob.pe).

Artículo 5° Financiamiento

La implementación de lo establecido en el presente Decreto Supremo se financia con cargo al presupuesto institucional de los pliegos involucrados, sin demandar recursos al Tesoro Público.

Artículo 6° Disposiciones Complementarias

Primera: Que, por aplicación del presente Decreto Supremo, es conveniente establecer los mecanismos necesarios para la modificación del Decreto Legislativo N° 1442 sobre la remuneración asegurable y del Decreto de Urgencia N° 038-2019 en cuanto a la carga social servidores públicos de la administración pública del Decreto Legislativo N° 276, para la afectación de las aportaciones para el sistema nacional de pensiones, a través de la Dirección General de Sistema de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas-MEF, a efectos que dichos montos sean considerados tomando como referencia el Monto Único Consolidado-MUC cuya aplicación es para todas las servidoras públicas y servidores públicos sujetos al Decreto Legislativo N° 276.

Segunda: Establecer el plazo de 30 días hábiles para la implementación del presente decreto supremo.

Artículo 7° Disposiciones Complementarias Transitorias

En cuanto a las Reglas transitorias de percepción de los Ingresos de Personal de las servidoras públicas y los servidores públicos del régimen del Decreto Legislativo N° 276; y mientras no se

emitan las Resoluciones Directorales establecidas por parte de la Dirección General de los Recursos Humanos en el presente Decreto, las entidades del Sector Público continúan procesando el pago de planillas a favor de las servidoras públicas y los servidores públicos, así como calculando las cargas sociales respectivas, considerando los ingresos que percibían.

Artículo 8° Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno.

PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

PEDRO FRANCKE BALLVÉ

Ministro de Economía y Finanzas

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos - Encuesta

ENCUESTA

Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276 Ministerio de Cultura -Sede Lima 2020.

¿Considera usted que cuenta con los recursos suficientes para obtener una Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que se encuentra informado sobre los requisitos para la Pensión de Jubilación Sistema de Pensiones del DL. 19990-ONP?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que los montos insuficientes de la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP afecta a los Derechos Fundamentales de los Servidores Públicos del D.LEG.276?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que su Remuneración Asegurable es un monto suficiente para su Pensión de

Jubilación del DL. 19990-ONP?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que el ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos del DLEG.276 incide en el monto de la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que el ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos del DLEG. 276 se relaciona favorablemente con la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Cree usted que la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP incide negativamente sobre los Recursos Humanos y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del D.LEG.276?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Cree usted que la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos -DLEG-276 incide en el fortalecimiento del ciclo de vida laboral?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que cuenta con los recursos suficientes para obtener Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP que le permita afrontar alguna contingencia para subsistir?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que el monto de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del D.LEG. 276 debe incrementarse?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Cree usted que el monto de la Pensión de Jubilación del Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP debe incrementarse?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que se encuentran relacionados la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG. 276?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted estar informado sobre la Remuneración Asegurable afecta al descuento para su aportación mensual al Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Cree usted que la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 afecta negativamente a la aportación mensual al Sistema Nacional de Pensiones del DL.19990-ONP?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que la Pensión Jubilación del DL.19990-ONP se encuentra relacionada con los montos insuficientes de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que los montos de la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP y de la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 son insuficientes y afecta el costo de vida?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que es necesario una Reforma del Sistema Pensionario en el Perú?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Cree usted que la Pensión de Jubilación del DL.19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276 vulneran los derechos humanos?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que se relacionan significativamente en la etapa de la Senectud la Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Cree usted que estaría dispuesto a la variación de la afectación de la carga social de sus remuneraciones para incrementar la Remuneración Asegurable?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que la Gestión de los Recursos Humanos del Sector Público se relacionan favorablemente con la Pensión de Jubilación del DL.19990 y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del DLEG.276?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. Notificar uso inadecuado - Términos del Servicio - Política de Privacidad

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdOIYjRc23G4COe0vPA2JfmaTjv5g6KZTtidj8PAO-1horTIw/viewform?usp=sf_link

<https://forms.gle/p1MWESUW2rhHZr9o6>

ENCUESTA

Pensión de Jubilación del Decreto Ley 19990-ONP y la Remuneración Asegurable de los Servidores Públicos del Decreto Legislativo 276 Ministerio de Cultura -Sede Lima 2020.

*Obligatorio

¿Considera usted que cuenta con los recursos suficientes para obtener una Pensión de Jubilación del DL. 19990-ONP? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera usted que se encuentra informado sobre los requisitos para la Pensión de Jubilación Sistema de Pensiones del DL. 19990-ONP? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo