



Derecho PUCP

ISSN: 0251-3420

revistaderechopucp@pucp.edu.pe

Pontificia Universidad Católica del Perú

Perú

Abanto Revilla, César

Regímenes complementarios de jubilación en el Perú: ¿una opción paralela?

Derecho PUCP, núm. 75, julio-diciembre, 2015, pp. 253-282

Pontificia Universidad Católica del Perú

Lima, Perú

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656134012>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Regímenes complementarios de jubilación en el Perú: ¿una opción paralela?

Supplementary retirement plans in Peru: a parallel choice?

CÉSAR ABANTO REVILLA*

Resumen: En el Perú, existe, desde finales de 1992, un modelo mixto de pensiones que está formado, a su vez, por un régimen público —dentro del cual tenemos a los miembros de las fuerzas armadas y policiales (decreto ley 19846), a los servidores públicos (decreto ley 20530), a los servidores diplomáticos (decreto supremo 065-2009-RE) y al Sistema Nacional de Pensiones (decreto ley 19990)— y, en paralelo, un régimen privado, a saber, el Sistema Privado de Pensiones (SPP) de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) (decreto ley 25897). En la medida en que diversos factores han afectado el normal desarrollo de los sistemas estatales de pensiones, se ha pretendido sustituirlos por el modelo privado chileno de 1980. Sin embargo, las crisis financieras han demostrado que este mecanismo también presenta debilidades, en especial, por su íntima vinculación a la volatilidad de los mercados financiero y bursátil, lo cual ha llevado a que se ensayan fórmulas alternas. En algunos casos, estas se han dirigido hacia los regímenes de pensiones complementarias, es decir, a la creación de fondos previsionales que tienen por finalidad otorgar prestaciones adicionales a las reconocidas por los sistemas obligatorios existentes.

Palabras clave: Seguridad social – pensión – jubilación – regímenes complementarios

Abstract: In Peru, since the end of the year 1992, there is a mixed retirement model which consists of a public system – integrated by the members of the armed and police forces (Decree Law 19846), public officials (Decree Law 20530), diplomatic officials (Supreme Decree 065-2009-RE) and the National Retirement System (Decree Law 19990) - and, in parallel, a private model, namely, the Private Retirement System (SPP – Sistema Privado de Pensiones) of the Retirement Fund Administrators (AFP – Administradores de Fondos de Pensiones) (Decree Law 25897). Due to the extent that several factors have affected the normal development of the public retirement systems, they have been tried to be replaced by the Chilean private model of 1980. However, the financial crises have revealed that this mechanism also has weaknesses, especially by their intimate connection with the volatility of the financial and stock markets, which have led to test alternative formulas. In some cases, these have been aimed towards supplementary retirement models, that is, the creation of retirement funds which are designed to provide additional benefits to those recognized by the existing mandatory systems.

Key words: Social security – pension – retirement – supplementary plans

* Profesor de Seguridad Social en la Maestría de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú y en la Universidad de San Martín de Porres. Abogado y maestro en Derecho. Correo electrónico: cesar.abanto@gmail.com

CONTENIDO: I. INTRODUCCIÓN.- II. SEGURIDAD SOCIAL, PENSIÓN Y JUBILACIÓN.- II.1. LA SEGURIDAD SOCIAL COMO CONCEPTO.- II.2. LA PENSIÓN: AUTONOMÍA DEL DERECHO PREVISIONAL.- II.3. LA JUBILACIÓN: CONCEPTO Y MODALIDADES.- III. REGÍMENES COMPLEMENTARIOS: CUESTIONES GENERALES.- IV. LOS REGÍMENES COMPLEMENTARIOS EN EL PERÚ.- IV.1. PRIMERA ETAPA: LEY 1378.- IV.2. SEGUNDA ETAPA: LEY 10624.- IV.3. TERCERA ETAPA: DECRETO LEY 17262.- IV.4. ALGUNOS REGÍMENES COMPLEMENTARIOS.- IV.5. ¿ES VIABLE UN RÉGIMEN DE JUBILACIÓN A CARGO DEL EMPLEADOR?- V. CONCLUSIONES.- VI. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad social es un elemento trascendental en la estructura política, social, económica y jurídica de todos los países (Grzetich, 2005, p. 9). Por ello, la decisión que se asuma con relación al sistema que se adoptará en determinado momento de la historia de cada nación podría originar un ahorro considerable de recursos humanos y materiales o, por el contrario, una profunda depresión colectiva como consecuencia del descontento social derivado de la atención ineficiente, insuficiente e inoportuna, así como un impacto económico negativo por la aplicación de dispositivos legales inadecuados para su manejo financiero. Si bien el modelo tradicional de seguridad social alude a la regulación prioritaria de las prestaciones de salud y pensiones, en la medida en que estas últimas se han constituido en un elemento preponderante en la estructura económica de la mayoría de países, centraremos nuestro estudio en su análisis general.

Este ensayo tiene por finalidad revisar la evolución histórica de los regímenes complementarios de jubilación en el Perú. Estos sirven de beneficio adicional a las pensiones otorgadas actualmente por la seguridad social regular, bajo la gestión de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), respectivamente. Nuestro sistema de pensiones se divide en dos regímenes, a saber:

- El público, que está conformado por el régimen militar y policial —decreto ley 19846 (Poder Ejecutivo, 1972b)—, el de los servidores públicos —decreto ley 20530 (Poder Ejecutivo, 1974), el de los servidores diplomáticos —decreto legislativo 894 (Poder Ejecutivo, 1996b), y el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) —decreto ley 19990 (Poder Ejecutivo, 1973); y,
- El privado (SPP), el cual está a cargo de particulares a través de sociedades anónimas llamadas AFP, que administran las pensiones de los trabajadores públicos y privados, sean dependientes o

independientes¹, bajo la supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS)².

Si bien el SPP nació formalmente a finales de 1992, no fue esta la primera oportunidad en que la empresa privada asumió —junto al Estado, o en solitario— la administración de un mecanismo de aseguramiento previsional, como podrá ser apreciado más adelante, cuando analicemos las leyes 1378, 4916 y 10624 (Congreso de la República 1911; 1924; 1946a), y el decreto ley 17262 (Poder Ejecutivo, 1968). Paralelamente a estos regímenes, se dictaron normas que regularon el pago de prestaciones a favor de trabajadores de determinados sectores laborales, como los de las empresas eléctricas y tranvías —ley 10772, del 9 de octubre de 1946 (Congreso de la República, 1946b)— y los pescadores —decreto supremo 01, del 22 de enero de 1965 (Poder Ejecutivo, 1965)—. Estas normas ofrecían beneficios complementarios y adicionales a los que establecían las normas generales de seguridad social en pensiones.

Junto a estos regímenes complementarios existían también empresas privadas que otorgaban unilateralmente el beneficio de una pensión a sus trabajadores, como la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. En 1994, dicha universidad creó para sus profesores un régimen de nivelación —similar a la cédula viva del decreto ley 20530 (Poder Ejecutivo, 1974)—. Este régimen fue cerrado en el año 2000 a partir de una crisis financiera, como se explica detalladamente en los considerandos de la sentencia del Tribunal Constitucional (2006b). En la mayoría de los casos en los que ha participado la empresa privada en la administración de regímenes pensionarios —de manera directa o indirecta—, se presentaron cuestionamientos con relación al respeto del acceso a la pensión. Así fue, por ejemplo, en el caso de la ley 10624 (Congreso de la República, 1946a), en que el goce de la jubilación dependía de cumplir cierta cantidad de años de servicios para un mismo empleador, pues en muchas oportunidades el trabajador era despedido antes de alcanzar el mínimo (40 años) para evitarle a la empresa el pago de dicha prestación (Gordillo, 1994, p. 98).

El SPP tampoco escapa a las críticas, sobre todo por la afiliación masiva de los asegurados del sistema estatal (SNP), a quienes no se les habría brindado información objetiva respecto de las ventajas y desventajas de cada régimen, lo cual ha llevado a que, desde hace más de una década, miles de personas soliciten su (libre) desafiliación de las AFP. Recién a partir del 18 de marzo de 2007, con la entrada en vigencia de la ley 28991 (Congreso de la República, 2007), se creó un modelo de desafiliación sujeto a tres causales —complementadas con un supuesto

REGÍMENES
COMPLEMENTARIOS
DE JUBILACIÓN
EN EL PERÚ: ¿UNA
OPCIÓN PARALELA?

SUPPLEMENTARY
RETIREMENT PLANS
IN PERU: A PARALLEL
CHOICE?

1 Cuya afiliación a un sistema de pensiones es voluntaria.

2 A partir del 25 de julio de 2000, la SBS ha asumido las funciones de la extinta Superintendencia de AFP, por mandato de la ley 27238.

adicional, el de la información deficiente, contenido en la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso Víctor Augusto Morales Medina contra la SBS (2007), pero no en la citada ley—. Este es el modelo que se viene aplicando hasta la actualidad.

Pese a las dudas que subsisten respecto a la eficiencia e idoneidad de la empresa privada en la administración de derechos pensionarios, en varios países del mundo existen regímenes de jubilación a cargo de los empleadores. En estos sistemas, son los empleadores quienes asumen el pago de dichas pensiones de manera directa o a través de bancos, compañías financieras, de seguros o fondos particulares creados específicamente para dicho fin (Comisión de las Comunidades Europeas, 1997; Acuña, 2015). Ante esta realidad, cabría preguntarse si debe darse una nueva oportunidad al sector privado para que asuma el reto de tener a su cargo un régimen por el cual se pague a los trabajadores una prestación adicional y complementaria a la que reciben de la seguridad social regular. El tema es discutible.

II. SEGURIDAD SOCIAL, PENSIÓN Y JUBILACIÓN

II.1. La seguridad social como concepto

Para llegar a elaborar el concepto de seguridad social, el hombre atravesó por diversas etapas que pueden relacionarse con la evolución misma del ser humano. Así, se pasó del ahorro personal —en la Edad Antigua— hacia el asistencialismo, la beneficencia y el mutualismo —en la Edad Media— y, de ahí, al seguro social —o régimen contributivo—, concebido a finales del siglo XIX en la Prusia del canciller Otto Von Bismarck, en plena revolución industrial —Edad Moderna—.

Si bien existieron países como Dinamarca (1891), Australia (1901), Francia (1905), Uruguay (1919) o Nueva Zelanda (1938), que incluyeron esquemas no contributivos dentro de sus esquemas de seguro social, perfeccionando así el sistema prusiano, algunos autores consideramos que fue en Inglaterra (1942)³ que se acuñó el concepto moderno de seguridad social. Esto ocurrió a partir del informe elaborado por lord William Beveridge (*Seguro Social y Servicios Afines*), en el que se concibió un esquema estatal organizado sobre la base de los principios de universalidad y solidaridad, que permite otorgar cobertura a todo ciudadano —trabajador y/o no aportante— frente a toda contingencia, protegiendo al individuo «desde la cuna hasta la tumba».

³ Otros autores sostienen que dicho concepto fue citado previamente por Simón Bolívar, en 1819; la Constitución de la OIT, en 1919; John M. Keynes, en 1930; y el «Social Security Act» de los EE.UU., en 1935. Sin embargo, la estructura que utilizó Beveridge es la que sirve de base a su moderna definición, como precisa Grzeticch (2005, p. 11).

La seguridad social es un mecanismo de protección del individuo que deberá aplicarse cuando se presenten —durante el desarrollo de su vida— determinadas situaciones que afecten —de forma transitoria o permanente— su capacidad para trabajar, impidiendo que pueda asumir el pago de sus necesidades básicas y las de sus dependientes (alimentación, salud, vivienda, etcétera). En efecto, hechos cotidianos de la vida como un embarazo, una enfermedad, un accidente, la vejez, el desempleo o la muerte originan que la capacidad para laborar del individuo disminuya o se extinga —en el caso del fallecimiento—, ante lo cual tenemos en las prestaciones de la seguridad social la herramienta con la cual proveer un apoyo en lo sanitario —asistencia médica— y lo económico —subsídios y pensiones—.

La seguridad social es, sin embargo, un concepto complejo. Al tratarse de un fenómeno social, económico, político y jurídico, tiene diversas definiciones, según el ángulo desde el cual se lo analice, y todas estas —de una forma u otra— resultan válidas. Como nos recuerda Martí (1964, p. 25), para el hombre, es un derecho; para la sociedad, una expresión de solidaridad; para la economía, un factor de redistribución de riqueza; y, para la administración, un servicio público. Desde una perspectiva jurídica, que es la que utilizamos en este estudio, nos remitimos al concepto esbozado por Fajardo, quien sostiene que «[...] la seguridad social es un sistema de protección frente a las contingencias humanas, que procura elevar el nivel de vida del individuo y el bienestar colectivo, mediante la redistribución de la renta» (1992, p. 21).

II.2. La pensión: autonomía del derecho previsional

Si bien, como hemos precisado anteriormente, la seguridad social se manifiesta a través de diversas prestaciones —salud, pensiones, subsidios, etcétera—, en la medida en que, desde hace unos treinta años, asistimos a una evolución acelerada y diferenciada de las normas, los principios y la doctrina relativa al campo pensionario, podemos afirmar que, durante dicho periodo —y hasta la actualidad—, se ha ido gestando la autonomía científica de la especialidad previsional. Esta independencia o separación fáctica y teórica de la seguridad social, como conjunto, se debe a la relevancia que, en las últimas décadas, han adquirido la administración y tutela de los fondos pensionarios. Esto se debe a que constituyen la garantía del financiamiento del sistema, y determinan la elaboración de propuestas diversas —a nivel mundial— para reformular el tradicional modelo de reparto, variando sus principios básicos con miras a lograr una gestión eficiente.

El desarrollo del tema pensionario ha adquirido, tanto en el nivel normativo como en el teórico, una autonomía e independencia particular.

Esto justifica el análisis de su problemática de forma diferenciada a través del denominado derecho pensionario o previsional. Tal situación es manifiesta en el Perú, donde pasamos de la implementación del SPP en 1991 —reformulado en 1992— a la modificación de la Constitución, con fines pensionarios por medio de la ley 28389 (Congreso de la República, 2004) y a una reciente reforma por medio de la ley 29903 (Congreso de la República, 2012). Asimismo, cabe recordar que, en las últimas campañas presidenciales, algunas de las principales propuestas de los candidatos que ganaron las elecciones estuvieron directamente vinculadas con este tema: la libre desafiliación de las AFP —en 2006— y la creación del programa «Pensión 65», un régimen no contributivo —en 2011—.

Pese a ello, difícilmente encontraremos algún autor que nos explique de forma clara y expresa el concepto de «pensión», o que nos precise los elementos que lo conforman. La mayoría se limita al estudio individualizado de sus diversas modalidades: cesantía, jubilación, invalidez, sobrevivientes, etcétera. Para quien suscribe, la pensión es —independientemente de la contingencia que la origine: enfermedad, accidente, vejez, muerte, etcétera— una suma dineraria, generalmente vitalicia⁴, que sustituirá los ingresos percibidos por una persona cuando se presente un estado de necesidad, sea permanente o transitoria⁵, y con la cual la persona podrá cubrir sus necesidades básicas, y se otorgará siempre que se cumplan todos los requisitos previstos legalmente (como se sostuvo anteriormente en Abanto Revilla, 2006, p. 416).

En 2005, con ocasión de resolver las demandas de inconstitucionalidad en contra de las leyes que aprobaron la reforma del régimen previsional estatal (Tribunal Constitucional, 2005a), el Tribunal Constitucional determinó los elementos que conforman el contenido esencial del derecho fundamental a la pensión. Estos son, de acuerdo con el fundamento 107 de la sentencia citada, los siguientes:

- el derecho de acceder a una pensión;
- el derecho a no ser privado arbitrariamente de la pensión; y,
- el derecho a una pensión mínima vital.

Una vez definido dicho concepto, el Tribunal Constitucional determinó también aquellos reclamos que, al estar vinculados al contenido esencial, forman el contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental a la pensión, y pueden plantearse a través de un proceso de amparo (Tribunal Constitucional, 2005b)⁶.

4 Existen supuestos en que la pensión tiene carácter temporal, como la cesantía por disponibilidad a que alude el decreto ley 19846, Ley de Pensiones Militar Policial (Poder Ejecutivo, 1972b).

5 Por ejemplo, el caso de la caducidad de la pensión de invalidez, regulado por el literal a del artículo 33 del decreto ley 19990 (Poder Ejecutivo, 1973).

6 En el fundamento 37 se precisa que puede reclamarse en vía de amparo: (a) la denegatoria de acceso a un sistema de seguridad social; (b) la denegatoria de una pensión de cesantía, jubilación

Las demandas cuyas pretensiones no fueran parte de esta lista —por ejemplo, los reclamos sobre reajustes o topes máximos— deberán ser interpuestas en la vía ordinaria, contencioso administrativa.

II.3. La jubilación: concepto y modalidades

El envejecimiento es un hecho natural que tiene consecuencias jurídicas. En efecto, al llegar a una edad avanzada, las facultades físicas y mentales de la persona disminuyen, por tanto, sería injusto obligarla a continuar con sus labores. Era necesario contar con un reemplazo de su remuneración. Esta preocupación fue la que inspiró la creación de la pensión de jubilación.

Para Romero (1993, p. 9), la palabra «jubilación» deriva del hebreo ‘yobel’ (jubileo o alegría), que era el nombre de una fiesta solemne que los antiguos israelitas celebraban cada 50 años —siguiendo una ley de Moisés—, y en la cual no se cultivaban los campos, los esclavos recuperaban su libertad y las tierras expropiadas retornaban a sus dueños. Paradójicamente, se relacionaba esta festividad con un momento de tristeza, pues al jubilarse una persona deja de ejercer una actividad remunerada y se retira del mercado laboral para percibir una prestación que representará apenas un 32% de sus ingresos —tasa de retorno promedio— (Mendiola & otros, 2013, p. 56).

En nuestra opinión, la jubilación es la prestación dineraria de carácter vitalicio que se otorga cuando el trabajador cumple la edad mínima y/o acredita los años de servicio o aporte fijados por ley. La jubilación puede ser voluntaria u obligatoria⁷. En este estudio nos centramos en la primera, es decir, en el supuesto en el que el trabajador decide concluir su actividad laboral para iniciar su trámite de pensión ante la ONP o la AFP, dependiendo del régimen al que pertenezca. La vejez fue el origen de dicho concepto, pero —con el tiempo— se ha permitido la existencia de otras modalidades —como la jubilación por años de servicio— en las cuales no es un requisito la edad avanzada para acceder a una pensión. Demos una mirada a ambas modalidades.

a) La jubilación por edad

En nuestra legislación, la edad de jubilación mínima regular es de 65 años (en acorde con el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1952, artículo 26), para el hombre y la mujer, tanto en el sistema público como en el privado. Existen supuestos de

REGÍMENES
COMPLEMENTARIOS
DE JUBILACIÓN
EN EL PERÚ: ¿UNA
OPCIÓN PARALELA?

SUPPLEMENTARY
RETIREMENT PLANS
IN PERU: A PARALLEL
CHOICE?

o invalidez; (c) los cuestionamientos relacionados con la pensión mínima vital; (d) la denegatoria de pensión de sobrevivientes; y (e) la afectación al derecho a la igualdad material en pensiones.

7 De acuerdo con el artículo 21 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la jubilación es obligatoria y automática cuando el trabajador cumpla los 70 años de edad (Poder Ejecutivo, 1997a).

adelanto de la edad, dependiendo de la naturaleza del trabajo y otros factores. Según el Banco Mundial (1994, p. 1), en 1990 alrededor de 500 millones de personas —casi el 10% de la población mundial— tenían más de 60 años. Para 2030, el número de ancianos se triplicará. En el Perú, existen en la actualidad unos dos millones de personas mayores de 65 años, de los cuales más de la mitad nunca ha aportado. Conforme envejecemos, trabajamos, producimos y ganamos menos, por tanto, necesitamos una fuente de ingresos segura para sobrevivir en la tercera edad.

La vejez es una contingencia que ha ido en aumento en las últimas décadas, pues el avance de la ciencia ha permitido prolongar la vida humana. Esto ha convertido a la senectud en un problema para financiar —en el largo plazo— los modelos de reparto y capitalización individual, al resultar insuficientes los fondos aportados durante la vida laboral activa de los trabajadores —asegurados— para el pago de pensiones hasta su fallecimiento, que luego pasan a sus familiares —cónyuges, hijos y/o ascendientes— con derecho a pensión de sobrevivientes.

Para Grzetich (2006, pp. 19-20), además de la senectud, existen otros factores que también afectan la base de los sistemas jubilatorios, tales como el descenso de la tasa de natalidad, el impacto tecnológico —automatización— y la informalidad laboral. Todo esto ha originado una disminución de los trabajadores en actividad que sostenían la pirámide del modelo de reparto de cambio intergeneracional, en proporción inversa al incremento de la cantidad de pensionistas. Se aprecia, entonces, que la edad no solo constituye un requisito para acceder a una pensión de jubilación, sino que la determinación del mínimo puede tener un enorme impacto negativo en el costo financiero del sistema previsional y de la economía misma (Gillion & otros, 2002, p. 635).

b) La jubilación por años de servicio

En este sistema se prescinde de la exigencia de acreditar la edad mínima avanzada —vejez—, por tanto, el trabajador solo deberá probar haber cumplido los años de servicio —aportación— fijados por la ley para el régimen o modalidad respectiva. Si nos remontamos al pasado, podemos ver que, desde la primera norma que reguló el pago de pensiones en el Perú (Congreso de la República, 1850), la edad avanzada era el requisito básico para acceder a la prestación de vejez o jubilación. Sin embargo, cuando el 10 de julio de 1946 se promulgó la ley 10624, se permitió la existencia de un régimen que tenía como único requisito acreditar cierta cantidad de años de servicio ininterrumpidos —40 años— para un mismo empleador.

Este mismo criterio fue asumido por normas posteriores, como la Ley de Pensiones Militar Policial, decreto ley 19846 (Poder Ejecutivo, 1972b); y la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos, decreto ley 20530 (Poder Ejecutivo, 1974). En estas no se hace mención a la edad para acceder a una pensión de cesantía. Estas normas no hacen referencia alguna al concepto «jubilación». Si bien podría alegarse que el requerir una cantidad considerable de años de servicio conlleva implícitamente tener una edad avanzada, cabe recordar que, para acceder a una pensión de cesantía en el régimen del decreto ley 20530, el funcionario o servidor público solo debía acreditar 15 o 12 y medio años de servicio —según sea hombre o mujer—. Por tanto, si ingresó a laborar a los 20 años de edad, podría tendría una pensión de cesantía —aunque reducida— a los 35 años, etapa que no puede ser calificada bajo ningún punto de vista como «vejez»⁸.

Si una de las prioridades para garantizar el funcionamiento de un régimen de pensiones —en el largo plazo— es un financiamiento sólido y suficiente, creemos que un modelo de jubilación que tenga como requisito únicamente los años de servicio no es conveniente en nuestros tiempos. En el Perú, la jubilación por edad se aplica en el SPP, mientras que la modalidad de años de servicio se utiliza en el régimen de pensiones militar policial y el de los servidores públicos. En el SNP se aplica un esquema mixto, pues además de la edad avanzada —vejez— el asegurado deberá acreditar una cantidad determinada de años de aportación.

III. REGÍMENES COMPLEMENTARIOS: CUESTIONES GENERALES

Las prestaciones de la seguridad social deben cubrir las necesidades de todos los trabajadores, pero en la medida en que los modelos de pensiones vigentes no han encontrado la forma adecuada de asegurar un ingreso en la vejez de un monto cercano al percibido antes de culminar la etapa activa, se vienen ensayando alternativas a dichos sistemas. Una de estas alternativas es que los empleadores tengan a su cargo regímenes jubilatorios internos. Con frecuencia, como señala Fajardo (1993, p. 165), los trabajadores recurren a compañías de seguros para mejorar sus prestaciones o afianzar su estabilidad personal futura —a través de programas privados de renta vitalicia—. Otras veces recurren a entidades particulares como las derramas o mutuales y, desde hace algún tiempo, a los planes previstos por sus empleadores.

⁸ Una situación similar se presentaba en el SNP hasta fines de 1992, cuando con 5 años de aportes, un asegurado podía tener derecho a una jubilación en la modalidad del Régimen Especial.

Hace casi dos décadas, el Banco Mundial (1994, pp. 269-291) propuso la creación de un modelo de pensiones construido sobre la base de tres pilares: el primero, uno público, para garantizar el pago de una pensión mínima —podría ser bajo el sistema de reparto—; el segundo, a cargo del sector privado —supervisado por el Estado—, con planes ocupacionales o cuentas de ahorro, bajo el sistema de la capitalización; y el tercero, con planes de ahorro personales voluntarios. En el año 2005 reformuló su modelo y agregó un pilar cero, constituido por un régimen no contributivo —asistencial—. En este trabajo analizamos el segundo pilar, que contempla a los sistemas de capitalización y a los planes ocupacionales o regímenes complementarios.

Cabe recordar que la jubilación a cargo del empleador, base de los regímenes complementarios, se popularizó en los países industrializados, a mediados del siglo XIX, como una herramienta de administración de recursos humanos de las grandes empresas para retener al personal con especialidades valiosas. En la actualidad, como consecuencia del fracaso de los sistemas de reparto, está planteándose la necesidad de implementar regímenes complementarios de pensión que estén a cargo de los empleadores, quienes asumirían el pago directamente o a través de seguros colectivos. Esta medida, sin embargo, no es solo una cuestión privada, sino también una decisión pública, pues el Estado deberá regular su aplicación y asumir —en caso de fracasar— la responsabilidad de atender las prestaciones impagadas, al ser el último garante de todo plan de pensiones de la seguridad social.

Los modelos privados de capitalización, que en muchos países han sustituido a los regímenes públicos o coexisten con estos, fueron vistos, en un primer momento, como la panacea. Sin embargo, entraron en una etapa de revisión como medida alterna para solucionar el problema pensionario, pues las crisis financieras mundiales de los últimos años han repercutido de forma negativa en los fondos que administran. Ante esta situación, una nueva opción sería incentivar el ahorro privado y la implementación de los planes ocupacionales o regímenes complementarios. Estos regímenes podrían desempeñar un papel importante, contribuyendo al mantenimiento y fortalecimiento del sistema de pensiones e, indirectamente, al bienestar social. Sin embargo, no todos los empleadores —ni trabajadores— están dispuestos a destinar un mayor porcentaje de sus ingresos para financiar la seguridad social. En la práctica, estos regímenes solo benefician a quienes tienen una relación laboral formal, e incluso, en este grupo, a quienes trabajan para empresas con la capacidad financiera y operativa suficiente para asumir un modelo jubilatorio administrado por estas directamente. No es un modelo de carácter universal.

IV. LOS REGÍMENES COMPLEMENTARIOS EN EL PERÚ

263

IV.1. Primera etapa: ley 1378

Fue a inicios del siglo pasado que por primera vez la empresa privada asumió la administración del pago de una prestación previsional, al dictarse el 20 de enero de 1911 la ley 1378. Dicha ley hacía responsable al empleador —a partir de la teoría del riesgo profesional— por los accidentes que les ocurrían a sus empleados en el hecho del trabajo o con ocasión directa del mismo⁹. Posteriormente, la ley 7975 (Congreso de la República, 1935) incluyó en las contingencias protegidas por dicha norma a la neumoconiosis¹⁰ o cualquiera otra dolencia adquirida en el trabajo por intoxicación con gases derivados de productos químicos. Si bien esta norma no reguló propiamente un régimen de pensiones, sino de indemnizaciones y rentas vitalicias o temporales según el grado de invalidez (Congreso de la República, 1911, artículo 20), se trata del primer dispositivo legal que incluyó a la empresa privada en el ámbito de la seguridad social.

La norma establecía —como regla general— que el empleador asumiría el pago de una renta o indemnización ante la ocurrencia de la contingencia. Asimismo preveía —como excepción— la sustitución de su obligación mediante la contratación de seguros individuales o colectivos, bajo su costo total, siempre que la suma a pagar no fuera inferior a la que le correspondería —por ley— al trabajador (artículo 67). El empleador también podía liberarse de la obligación de pagar la renta vitalicia si cancelaba —en la Caja de Depósitos y Consignaciones— el equivalente a dos años de salario, situación que era conocida en la práctica como «redención de la renta» (artículo 34).

La ley incluía a todos los trabajadores —obreros o empleados— a cargo de un empleador, sin hacer distinción por la naturaleza del régimen laboral: estatal o privado. Tampoco existía un límite o restricción de cobertura a un número mínimo o máximo de trabajadores. En cuanto a los sobrevivientes, los artículos 21 a 23 de la norma señalaban que solo se reconocería una indemnización al cónyuge, hijos o ascendientes si el trabajador fallecía como consecuencia del accidente laboral.

REGÍMENES
COMPLEMENTARIOS
DE JUBILACIÓN
EN EL PERÚ: ¿UNA
OPCIÓN PARALELA?

SUPPLEMENTARY
RETIREMENT PLANS
IN PERU: A PARALLEL
CHOICE?

9 La norma se elaboró a partir del proyecto de José Matías Manzanilla, quien reprodujo la Ley de Accidentes de Trabajo francesa de 1898.

10 Enfermedad pulmonar producida por inhalar partículas de polvo mineral, que produce alteraciones en el alvéolo pulmonar de tipo irreversible; algunas de sus formas más comunes son la silicosis (causada por la exposición al sílice libre por períodos de 6 o más años) y la asbestosis (produceda por la exposición al asbestos, silicato de magnesio, etcétera). Los lineamientos para evaluar y diagnosticar dicha enfermedad se encuentran en la Clasificación Radiográfica Internacional de la OIT, adoptada por el Perú a través de la resolución suprema 014-93-TR.

El modelo de pago de prestaciones a cargo del empleador fue retomado por la ley 4916, del 7 de febrero de 1924¹¹. Esta ley dispuso, en su artículo 5, que el patrono o empleador pagaría a favor del empleado —no incluía a los obreros— que se inhabilitase en forma definitiva una renta vitalicia equivalente a la quinta parte de su sueldo. Este beneficio fue absorbido posteriormente por las leyes 10624 y 13724 (Congreso de la República, 1946a; 1961).

IV.2. Segunda etapa: ley 10624

La distinción entre obreros y empleados se extendió a la legislación laboral y previsional. Mientras que los primeros tenían, desde 1936, una norma que regulaba a su favor una pensión de vejez a cargo de la Caja Nacional del Seguro Social Obrero —la ley 8433 (Congreso de la República, 1936)—, los empleados carecían de este beneficio, hasta que el 10 de julio de 1946 fue promulgada la ley 10624 (Congreso de la República, 1946a). Esta norma reguló el derecho al pago de una pensión —a cargo del empleador— equivalente a un sueldo íntegro para los empleados con 40 años de servicio ininterrumpidos a las entidades bancarias, comerciales, industriales, agrícolas y mineras, que tuvieran un capital mayor a dos millones de soles oro. Posteriormente, el decreto ley 11013 (Poder Ejecutivo, 1949) y la ley 15117 (Congreso de la República, 1964) redujeron los años de servicio exigidos para acceder a la jubilación, quedando fijados en 30 para el hombre y 25 para la mujer.

Como señalan algunos autores (Alcántara, 1979, p. 9), en la medida en que el derecho nacía de un contrato de trabajo, la terminación del vínculo laboral originaba la pérdida del tiempo de servicio acumulado para acceder a la jubilación y, en tanto en dicha época regía el despido sin causa justificada¹², fueron muchos los trabajadores cesados poco tiempo antes de alcanzar el mínimo legal. Por esta razón, el Ministerio de Trabajo tuvo que dictar un decreto supremo (s/n) el 4 de noviembre de 1958, señalando que no se reconocería la rescisión de contratos de trabajo de los empleados con 20 o más años de servicio si no existía una justificación válida debidamente comprobada. Cabe recordar que el reglamento (promulgado por decreto supremo s/n del 7 de abril de 1947) precisaba que esta pensión de jubilación era inherente a la persona, por tanto, no podía ser transmitida por causa de muerte: no existía una pensión para los sobrevivientes —viudez u orfandad—.

11 Algunos creen que la norma se dictó por imposición de la Asociación de Empleados de Comercio, pero, en realidad, habría sido una concesión del presidente Augusto Leguía, pues dicho grupo era una facción importante del Civilismo, con el cual estaba enfrentado (Rendón, 2008, p. 62).

12 Era suficiente un aviso del empleador con 90 días de anticipación.

IV.3. Tercera etapa: decreto ley 17262

Esta norma (Poder Ejecutivo, 1968) creó el Fondo Especial de Jubilación de los Empleados Particulares (FEJEP). El FEJEP asumió, a partir de la fecha de promulgación de la ley 17262 —29 de noviembre de 1968—, a los trabajadores que estaban comprendidos en la ley 10624 (Congreso de la República, 1946a) que no estuvieran percibiendo pensión jubilatoria bajo dicha norma. La prestación de quienes hubieran cumplido los requisitos durante la vigencia de esa ley se mantuvo a cargo de sus empleadores.

El FEJEP fue administrado por el Seguro Social del Empleado, a través del Consejo Directivo y las autoridades administrativas de su Caja de Pensiones. Para acceder a una pensión de jubilación se debían acreditar 20 o 25 años de servicios para el mismo empleador, según se tratase de un trabajador mujer u hombre. Las demás contingencias que pudiera padecer el trabajador serían atendidas con cargo a la ley 13724 (Congreso de la República, 1961). Este régimen fue derogado el 1 de mayo de 1973, al dictarse el decreto ley 19990, pero, según lo previsto por su Undécima Disposición Complementaria, algunos trabajadores tuvieron la opción de elegir entre mantenerse y jubilarse por el FEJEP o pasarse al SNP.

Años después, se dictó el decreto ley 22847 (Poder Ejecutivo, 1979), por el cual todos los pensionistas del FEJEP fueron incorporados en el SNP al cumplir 60 o 55 años de edad, según se tratase de hombres o mujeres. Sin embargo, el 19 de julio de 1985 fue reestablecida la vigencia de este régimen, por mandato de la ley 24245 (Congreso de la República, 1985). Esta ley modificó la fórmula de cálculo de la pensión, al indicar que el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) estaría obligado a pagar el monto que resultase del cómputo establecido en el decreto ley 17262 (Poder Ejecutivo, 1968, artículo 17) hasta el 80% de 11 remuneraciones mínimas vitales (RMV), correspondiendo de forma adicional, que el empleador abonase el valor máximo de 8 RMV. La norma fue derogada el 14 de mayo de 1988, pero existió un periodo durante el cual se mantuvo vigente, lo cual fue aprovechado por algunos trabajadores para obtener una pensión equivalente a 8 RMV a cargo de su empleador (Tribunal Constitucional, 2006a).

IV.4. Algunos regímenes complementarios

Los regímenes complementarios tienen por finalidad otorgar prestaciones adicionales a las reconocidas por los sistemas obligatorios existentes. En la mayoría de casos existen porque las pensiones otorgadas por los regímenes regulares son demasiado bajas, y lo que se pretende es lograr un acercamiento entre la pensión y el nivel de vida alcanzado por el trabajador. En tal sentido, si el objetivo de estos regímenes es asegurar pensiones más altas, se entiende que el trabajador debe pagar

aportaciones complementarias adicionales, de ahí la razón por la cual en países subdesarrollados prevalecen los régímenes públicos, mientras que en países industrializados se promueven los régímenes privados junto con los complementarios.

Para Romero (1993, p. 36), la esencia del régimen complementario consiste en que sus prestaciones añadan algo nuevo a las prestaciones existentes. Dicho autor considera que estos régímenes están relacionados con el principio de integralidad o suficiencia, lo que, trasladado al campo de la jubilación, implica que la pensión debe ser suficiente para que el beneficiario viva adecuadamente. De lo contrario, el envejecimiento producirá su empobrecimiento y, por tanto, el deterioro de la calidad de vida alcanzada.

En el Perú, vemos que desde mediados del siglo pasado se crearon régímenes complementarios que nacieron con la finalidad de beneficiar a trabajadores de ciertos sectores de la producción. Si bien dichos régímenes fueron administrados al inicio por empresas privadas, con el paso del tiempo, su administración ha tenido que ser asumida —totalmente o en parte— por el Estado, principalmente debido a problemas de administración financiera. Junto con estos régímenes, también encontramos algunos casos aislados de empresas privadas que han incorporado mecanismos de jubilación internos, aunque con resultados desfavorables.

a) La Caja de Beneficios Sociales de Electrolima

Al referirnos al régimen complementario de jubilación de los trabajadores de las Empresas Eléctricas Asociadas (EE.AA.) y la Compañía Nacional de Tranvías S.A. (CNT), debemos recordar que estas actividades estuvieron estrechamente relacionadas con el desarrollo del país a inicios del siglo XX. Los inicios más remotos de la electrificación y el transporte ferroviario en el Perú nos llevan hacia 1906, pues fue en este momento que se formaron las EE.AA. (Lima Light & Power Co.), tras la fusión de las empresas privadas que brindaban ese servicio a pequeña escala y de las encargadas del transporte interno y urbano: tranvías (Caballero, 2009). El 28 de abril de 1934, las empresas de transportes transfirieron sus líneas ferroviarias y vagones al Estado, a partir de lo cual se formó la CNT. En dicho escenario, el 18 de setiembre de 1946, se promulgó la ley 10772: Ley de Goce de Jubilación, Cesantía y demás beneficios sociales del personal de las EE.AA. y la CNT (Congreso de la República, 1946b). De este modo se creó un régimen especial de jubilación exclusivo para sus trabajadores, en el cual no se requería una edad avanzada específica, sino una cantidad de años de servicio. Esta norma, complementada luego por un Estatuto (aprobado por un decreto supremo s/n promulgado el 7 de abril de 1947), reguló tres prestaciones:

- (i) jubilación ordinaria, para trabajadores con 30 o más años de servicio;
- (ii) jubilación reducida, para trabajadores con 25 a 29 años de servicio; y,
- (iii) pensión de invalidez, para trabajadores con incapacidad para laborar, que tuvieran al menos 10 años de servicio.

No preveía el otorgamiento de pensiones de sobrevivientes —viudez, orfandad o ascendencia— al fallecimiento del trabajador, que eran reconocidas en el seguro social regular. Sin embargo, sí consideraba un pago único de S/. 400,00 soles oro, más una suma equivalente a dos mensualidades del salario del causante. Para establecer los montos de las pensiones, se fijaron fórmulas de cálculo en las cuales se distinguía entre empleados y obreros, con extremos mínimos y máximos, como da cuenta la ley 11291 del 17 de febrero de 1950 (Poder Ejecutivo, 1950).

El Estatuto aludía a la Caja de Beneficios Sociales de los trabajadores de las EE.AA. y la CNT, pero cuando esta última fue liquidada, se le conoció, más tarde, solamente como Caja de Beneficios Sociales de Electrolima. Se fijaron como ingresos para el financiamiento de la Caja las siguientes fuentes:

- el 5% del monto total de las planillas mensuales de los sueldos y salarios de los obreros y empleados;
- los recargos o incrementos tarifarios del servicio motriz o de luz;
- los intereses o beneficios de los fondos acumulados de reserva;
- los beneficios no reclamados por los servidores o sus deudos, dentro del plazo de prescripción fijado por ley; y,
- las rentas creadas por el Poder Ejecutivo o el Controlador para asegurar la solvencia de la Caja, con vista a los resultados del ejercicio anterior.

Dentro del proceso de privatización de los servicios públicos, ejecutado en la década de 1990, por decreto supremo 011-93-TR se declaró la liquidación de la Caja de Beneficios Sociales de Electrolima, nombrando una Comisión Especial a cargo del procedimiento de disolución. Posteriormente, por decreto de urgencia 126-94, se declaró extinguido dicho régimen¹³, disponiendo que el Estado se encargue de la administración y pago de sus pensionistas.

¹³ Según el Informe Final de la Comisión Liquidadora, los directivos de la empresa habrían incumplido con depositar al Fondo de Reserva de la Caja de Electrolima la suma de S/. 12 294 791,16 nuevos soles, lo cual imposibilitaba el sostenimiento financiero de dicho régimen a futuro.

Cabe precisar, que, si bien el decreto legislativo 817 (Poder Ejecutivo, 1996a, Novena Disposición Complementaria) declaró expresamente cerrado dicho régimen, la norma ha sido revisada por el Tribunal Constitucional (1997), aunque sin que se objete dicha decisión. A la fecha subsisten reclamos judiciales que pretenden la incorporación de beneficiarios o el reajuste de sus prestaciones.

b) La Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador

La Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP) fue creada por el decreto supremo 01 del 22 de enero de 1965, sin precisar el régimen jurídico al cual se sometería dicha entidad (Poder Ejecutivo, 1965). Fue recién el 2 de marzo de 1965, con la aprobación del Estatuto (aprobado por la resolución suprema 108) —elaborado por una comisión tripartita conformada por representantes del Estado, los trabajadores y los empleadores—, que se estableció que la Caja era una institución de derecho privado, con personería y patrimonio propio, que era reconocida por el Estado como una entidad de utilidad pública.

La presencia del Estado como parte integrante de la CBSSP se mantuvo hasta la década de 1990, como consta en los sucesivos Estatutos, aprobados por las resoluciones supremas 036-TC, del 27 de enero de 1969; 086-78-TR, del 21 de setiembre de 1978; 009-82-TR, de 5 de febrero de 1982; y 002-90-TR, del 25 de enero de 1990. Esta situación cambió con el decreto ley 25897, Ley del SPP (Poder Ejecutivo, 1992), en cuya Primera Disposición Final y Transitoria se estableció lo siguiente:

Primera.— Toda entidad, incluidas las Derramas, que por mandato de la Ley o bajo cualquier modalidad brinde a la fecha prestaciones de pensiones, podrá adecuarse en todos sus alcances a lo dispuesto por la presente Ley y sus reglamentos. Aun en el caso que no se adecuen, quedan sujetas al control de la Superintendencia y a las disposiciones que imparta [...].

Al ser una entidad que brindaba prestaciones de pensiones, la CBSSP quedó bajo el control de la extinta Superintendencia de AFP¹⁴.

Como consecuencia de lo anterior, se expidió la resolución suprema 004-93-TR, que dispuso la exclusión de los Estatutos de la CBSSP de toda representación estatal, otorgando al Consejo Directivo facultades necesarias para modificar dicho régimen. Al entrar en vigencia la norma, el Estado dejó de formar parte integrante de la Caja, siendo innecesario expedir leyes para modificar sus dispositivos internos¹⁵ y ratificando su naturaleza privada.

¹⁴ La ley 26516, del 8 de agosto de 1995, dispuso que la supervisión de la CBSSP sería ejercida por la SBS.

¹⁵ Esto ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional (2002, fundamento 6).

De acuerdo con el reglamento del Fondo de Jubilación de la CBSSP, aprobado por la resolución suprema 423-72-TR (Poder Ejecutivo, 1972a), se reconocen las siguientes prestaciones:

- (i) Régimen general: para los pescadores —con carnet de la CBSSP— que tengan 55 años de edad y 15 contribuciones semanales por año¹⁶.
- (ii) Régimen de primera generación: para los que al 29 de octubre de 1969 tenían 55 o más años de edad, figuraban inscritos como pescadores desde abril de 1965 (carnet) y contaban con el mínimo de contribuciones siguientes:
 - 5 años, los nacidos entre 29 de octubre de 1909 y 29 de octubre de 1914;
 - un año, los nacidos antes del 29 de octubre de 1909 (Poder Ejecutivo, 1972a, artículos 46 y 47).
- (iii) Régimen transitorio: para los que no estaban incluidos en los regímenes anteriores. Su pensión sería el equivalente al 50% de la que les hubiera correspondido en el régimen general (artículo 48).

En la actualidad, las prestaciones de la CBSSP están reguladas por el Estatuto aprobado por Acuerdo de Directorio 012-002-2004-CEMR-CBSSP, que fuera elaborado por el Comité Especial Multisectorial de Reestructuración creado por la ley 27766 (Congreso de la República, 2002), bajo las siguientes reglas:

- Pensión de jubilación: el pescador debe estar inscrito en la CBSSP (carnet), contar con 55 años de edad mínima y con 25 años de labores en la pesca, con contribuciones equivalentes a dicho periodo.
- Pensión de sobrevivientes: para acceder a la de viudez se exige 5 años de matrimonio previos al deceso, siendo equivalente al 50% de la prestación del causante. La orfandad solo se otorga a hijos menores de 18 años (20%).

El factor central de la crisis financiera fue la deuda de las empresas pesqueras, que no pagaron US\$ 0,26 dólares americanos por tonelada métrica de pescado capturado (TMP), gravamen impuesto por el decreto supremo 016-88-PE.

REGÍMENES
COMPLEMENTARIOS
DE JUBILACIÓN
EN EL PERÚ: ¿UNA
OPCIÓN PARALELA?

SUPPLEMENTARY
RETIREMENT PLANS
IN PERU: A PARALLEL
CHOICE?

¹⁶ Esta modalidad fue sometida a sucesivas modificaciones (Acuerdos de Directorio 115-96-D y 213-96-D), hasta que el Acuerdo de Directorio 142-2001-D restituyó los requisitos primigenios.

c) La experiencia privada: la «cédula viva» Garcilasina

Dentro del ámbito de su autonomía administrativa y financiera, la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (UIGV), creó —mediante las resoluciones 203-94-RUIGV y 334-95-RUIGV, del 27 de octubre de 1994 y 20 de setiembre de 1995— un régimen previsional (privado) por el cual otorgaba pensión jubilatoria para los profesores ordinarios con 70 o más años de edad y 30 o más años de servicio. El monto de dicha pensión era el equivalente al 100% de la última remuneración que hubieran percibido, monto que sería reajustado periódicamente. El funcionamiento de este régimen dependía de los recursos recaudados, por ello, se creó un Fondo Intangible de Aportaciones para la Jubilación Docente, destinado exclusivamente para el pago de pensiones. Estaba constituido a partir de las siguientes fuentes de financiamiento:

- (i) la cuota mensual de los profesores activos y los docentes jubilados;
- (ii) los descuentos por inasistencias y/o tardanzas de horas lectivas y horas no lectivas;
- (iii) el 10% de los derechos recaudados por grados académicos y títulos profesionales;
- (iv) el 10% del excedente de las siguientes actividades:
 - los ingresos extraordinarios del Centro Preuniversitario;
 - los cursos o programas de actualización profesional y análogos;
 - las concesiones a terceros, por cafeterías, fotocopiadoras y otros conceptos;
- (v) el 5% del monto que perciba el docente, beneficiario de dicho régimen, de los ingresos extraordinarios en los casos siguientes:
 - exámenes de admisión;
 - titulaciones y grados académicos de posgrado;
 - cualquier concepto remunerativo por servicios u honorarios;
- (vi) los intereses y demás beneficios que el fondo obtenga por los depósitos que mantuviera en bancos y/o entidades financieras.

Pese a la diversidad de ingresos con los que contaba este régimen jubilatorio, al final no tuvo otro destino que el fracaso económico total. En efecto, luego de revisar el Informe Financiero de 1999, se constató un déficit de S/. 248 131,10 nuevos soles, razón por la cual la Asamblea Universitaria, del 22 de enero de 2000, acordó suspender el

funcionamiento de dicho régimen privado, lo cual se materializó con la resolución A.U. 058-2000-RUIGV.

En el informe de la Dirección Universitaria de Economía del Vicerrectorado Administrativo se concluía que el fondo estaba en crisis por la disminución de los aportantes, fijándose una deuda futura de más de S/. 500 000,00 nuevos soles. Por tanto, no podría autofinanciarse ni conducirse mancomunadamente, comprometiendo el activo y el pasivo de la misma universidad. Pese a la intención original de implementar un régimen jubilatorio privado —con calidad de «cédula viva»—, tuvo que decretarse su liquidación ante una falencia financiera, circunstancia que debió ser prevista al momento de su creación, de haberse realizado un estudio actuarial. Por tratar de beneficiar a sus profesores, la UIGV pudo terminar comprometiendo su patrimonio, con un eventual perjuicio para sus alumnos, que constituyen el fin principal de su actividad.

El cierre de este régimen fue cuestionado a través de un proceso de amparo, resuelto en instancia final por el Tribunal Constitucional. En su fallo, el Tribunal Constitucional (2006b) precisó que los regímenes complementarios en los que el Estado no participa directa o indirectamente —administrándolo o supervisándolo— no forman parte del derecho constitucional a la seguridad social y a la pensión, contemplados en los artículos 10 y 11 de la Constitución. Tomando lo expuesto por la sentencia de vista de la Corte Superior, el Tribunal precisa que el régimen era un beneficio económico que la UIGV concedió a sus profesores bajo determinados requisitos, en mérito a su autonomía universitaria y sobre la base de sus relaciones de derecho privado, por tanto, resultaba ajeno a la previsión social (2006b, fundamento jurídico 10). El derecho fundamental a la pensión puede materializarse a través de entidades e instituciones públicas y privadas. Entre las primeras, se encuentra el SNP, que tiene como entidad central a la ONP. Las segundas constituyen el SPP y tienen como exponentes a las AFP. Sin embargo, existen otras —como la CBSSP— que, si bien nacieron privadas, se encargan de administrar fondos pensionarios que cuentan con supervisión estatal (2006b, fundamento 11). Para ratificar su posición, respecto al hecho de que este régimen complementario era ajeno a la seguridad social, el Tribunal señaló que la prestación reconocida por la UIGV era un beneficio civil que no merecía protección judicial, pese a ser coincidente con las pensiones, al ser un «pago adicional» que la Asamblea Universitaria acordó a favor de sus profesores, y por más *nomen iuris* que posea (jubilación o similar), no puede ser considerada una «pensión», al no cumplir un fin social específico (fundamento 14).

REGÍMENES
COMPLEMENTARIOS
DE JUBILACIÓN
EN EL PERÚ: ¿UNA
OPCIÓN PARALELA?

SUPPLEMENTARY
RETIREMENT PLANS
IN PERU: A PARALLEL
CHOICE?

IV.5. ¿Es viable un régimen de jubilación a cargo del empleador?

Si bien existen diversas definiciones de «empresa», dependiendo del enfoque que se quiera utilizar —económico, jurídico, etcétera—, la vigésima segunda edición del Diccionario de la Real Academia Española la define como una unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos. En efecto, la finalidad de una empresa —entiéndase, privada— es el lucro. Entonces, la pregunta que sigue en el desarrollo de este trabajo sería: ¿le interesaría a una empresa ser responsable de un plan de pensiones vitalicio para sus trabajadores? Creo que la respuesta dependerá de la solución a una pregunta previa: ¿cuál es el beneficio que se obtendría de la administración de un régimen complementario?

La pensión constituye, para el trabajador, un derecho fundamental. Una prestación que deben otorgarle al llegar a la vejez por los años de servicios laborados y que, además, se espera que sea suficiente para atender sus necesidades básicas y —de ser posible— le permita mantener el nivel socio económico alcanzado al momento de su cese. ¿Podemos compatibilizar las expectativas de empleadores y trabajadores?

El pasado nos muestra que la aplicación de las leyes 1378 y 10624 no ha sido precisamente el reflejo de un cumplimiento impoluto por parte del empresario. Por el contrario, la falta de atención oportuna de las prestaciones —en el caso de accidentes o enfermedades laborales— o el despido del trabajador previo a alcanzar el mínimo de años de servicio para jubilarse fueron moneda común en este tema. Pero este comportamiento negativo del pasado no debe ser el punto de partida en la evaluación de la interrogante planteada, sino un parámetro a tener en cuenta al fijar ciertas prohibiciones al accionar del empleador, para evitar que sean repetidos los excesos del ayer. Revisemos entonces a continuación las dos vertientes estructurales.

a) Evaluación de la viabilidad constitucional y legal

El artículo 11 de la Constitución establece expresamente que el Estado garantiza el acceso a prestaciones de salud y pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas, supervisando su eficaz funcionamiento. Si bien dicho precepto sería suficiente para habilitar la existencia de los regímenes complementarios de pensión, debemos recordar que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado respecto de la ajenidad de dichos modelos con relación al ámbito de la seguridad social (2006b, fundamento 14).

Además, el Tribunal ha establecido (2005a, fundamentos 53-56) que la seguridad social es una garantía institucional del derecho a la pensión, al posibilitar su vigencia según los parámetros fijados para

un Estado social y democrático de derecho. Asimismo, es un complejo normativo estructurado que requiere de la presencia de un supuesto fáctico —contingencia— acompañado de la presunción de necesidad —vejez, invalidez, muerte, etcétera— que condiciona el otorgamiento de una prestación dineraria, que está regida por los principios de universalidad, solidaridad y suficiencia (Tribunal Constitucional, 2002, fundamento 14).

Los régimenes complementarios no están estructurados sobre tales principios, ni sus prestaciones tienen un fin social, por tanto, no podría decirse que forman parte del sistema de pensiones del Perú. Sin embargo, ello no les resta importancia a efectos de constituir un mecanismo que coadyuve en la procura del individuo para la obtención de un ingreso mayor al que le correspondería en los regímenes regulares de pensiones —público o privado—, lo cual le permitiría, eventualmente, mantener un nivel de vida similar al que tenía durante su ejercicio laboral activo.

En tal sentido, pese a que el Tribunal Constitucional habría sustraído a la pensión de los regímenes complementarios del ámbito —y tutela— de la seguridad social, consideramos que no se trata de una prestación civil, sino de una suerte de híbrido entre lo privado y social que merece una tutela legislativa expresa. Como bien precisa Sánchez-Urán (1995, pp. 29-30), el hecho de que la Constitución no reconozca de manera explícita a una prestación o régimen dentro su modelo previsional, no lo ha de excluir de una tutela diferenciada o especial, y la norma que lo regule no incurrirá necesariamente en inconstitucionalidad sobrevenida si tiene un objetivo social final.

De lo expuesto en los puntos precedentes, podemos concluir que, si bien el régimen complementario de pensiones a cargo de la empresa privada no tendría un nexo con el artículo 11 de la Constitución, tal situación no impide que se dicte una regulación especial que le reconozca una naturaleza jurídica distinta a lo meramente civil, pues su finalidad es permitir al trabajador percibir una prestación adicional —y beneficiosa— a la que le correspondería en el régimen regular al que esté adscrito (SNP o SPP), lo cual conlleva implícitamente un objetivo social que debería ser reconocido. Sin perjuicio de lo antes señalado, consideramos que el Estado —además de la regulación respectiva— debería asignar la supervisión del eficaz funcionamiento y desarrollo de los regímenes complementarios a una de sus entidades —podría ser la SBS—, con el objetivo de determinar los límites en las inversiones y los parámetros o garantías mínimas que deberían reconocerse en dichos planes ocupacionales, amén de establecer las herramientas que aseguren una parte de lo aportado, a través de mecanismos similares al Fondo de Seguro de Depósito o al Encaje Bancario.

REGÍMENES
COMPLEMENTARIOS
DE JUBILACIÓN
EN EL PERÚ: ¿UNA
OPCIÓN PARALELA?

SUPPLEMENTARY
RETIREMENT PLANS
IN PERU: A PARALLEL
CHOICE?

Debe tenerse en cuenta que un régimen complementario a cargo de la empresa privada solo cubrirá la pensión de jubilación; los supuestos de incapacidad física o mental correrían por cuenta de una póliza de seguro para accidentes (individual o colectiva). Para los derechohabientes no se reconocerá el pago de una pensión de sobrevivientes, lo cual no impide que reclamen la entrega del fondo acumulado —y sus rendimientos— como patrimonio sucesorio. Estos regímenes solo podrían materializarse en grandes o medianas empresas con capital e infraestructura adecuada, y cuyos trabajadores perciban ingresos medios o altos. El aspecto de la obligatoriedad o voluntariedad se debe evaluar con cuidado, pero se debe tener presente que, en materia de pensiones, el trabajador siempre optará por cualquier medida que le permita ahorrar ingresos hoy, por tanto, si puede exonerarse de un descuento adicional, lo hará.

En la estructura de composición legal debe tenerse en cuenta necesariamente un mecanismo de beneficio tributario para el empleador y el trabajador —por ejemplo, deducir del impuesto a la renta anual las aportaciones—. También debe regularse la modalidad del reajuste periódico de las pensiones, que podría depender de la edad o la variación anual del costo de vida. Asimismo, deben regularse el destino de los fondos e inversiones, así como las sanciones a imponer a aquellas empresas que fraudulentamente incurran en insolvencia o cualquier ardido para eludir su obligación, para evitar así sucesos similares a los ocurridos en los Estados Unidos.

b) Evaluación de la viabilidad operativa

Como señala Monereo (2008, pp. 11-12), los planes de pensiones ocupacionales —o regímenes complementarios jubilatorios— se clasifican en función a criterios subjetivos y objetivos en tres modalidades.

- (i) *Sistema de empleo*: es organizado por el empleador directamente y tiene como partícipes a sus propios trabajadores. Debe ser una empresa con capital e infraestructura suficiente para llevar a cabo —a lo largo de un cierto tiempo— este proyecto.
- (ii) *Sistema asociado*: es organizado por personas naturales con un vínculo común, pero permite la adhesión de terceros. Los partícipes intervienen en la formación y administración del fondo.
- (iii) *Sistema individual*: es puesto en marcha por instituciones financieras que lo colocan en el mercado con la finalidad de captar personas inespecíficas que deseen contratarlo. No tiene que existir necesariamente un nexo previo.

En el presente estudio nos estamos refiriendo a la primera modalidad: sistema de empleo.

Hay dos aspectos que deben ser considerados en cuanto al esquema operativo de un régimen complementario de jubilación a cargo de la empresa privada: infraestructura y capacidad económica —a mediano y largo plazo—. El primer aspecto comprende no solo al armazón físico de la empresa, sino principalmente a la idoneidad de su personal, tanto en el manejo del entorno legal como del mercado financiero y bursátil en el cual se invertirá el fondo. Este punto es medular, pues si el empleador solo se enfoca en la ganancia que le brindará la administración de los aportes de sus trabajadores en el largo plazo, descuidando la conformación de un equipo adecuado para la gestión de su plan ocupacional, el fracaso estará garantizado.

El segundo aspecto, constituye el eje de la subsistencia del régimen, pues si bien existe en la teoría esta exclusión del ámbito de la seguridad social, si algo se ha aprendido en los últimos años en materia de pensiones —prestaciones, rentas vitalicias o como prefiera llamárseles— es el reconocimiento de la estrecha vinculación entre el otorgamiento de un derecho, y su pago en el largo plazo, y un esquema financiero estructurado de tal forma que pueda garantizarlo en el tiempo. Si el empleador no prevé un régimen de financiamiento adecuado, con proyección de 30 a 40 años (periodo de maduración), difícilmente subsistirá más allá de los 5 años, desde el pago del primer pensionista.

Efectuada esta revisión de los factores normativos y estructurales para determinar la viabilidad de un régimen complementario jubilatorio a cargo de la empresa privada en el Perú y considerando el crecimiento sostenido de nuestra economía y la activación de ciertos sectores de la producción —minería, construcción, agroindustria, etcétera—, vemos que es el momento oportuno para evaluar una regulación sobre el particular. Empero, la posibilidad de que este proyecto pueda materializarse y sostenerse en el tiempo está supeditada principalmente a un correcto comportamiento de los empresarios, lo cual nos deja —teniendo en cuenta la experiencia pasada— más dudas que respuestas. Lo que sí resulta claro es que este mecanismo paralelo y adicional a los regímenes de pensiones existentes (SNP y SPP) debería ir de la mano con una reestructuración del sistema previsional peruano, que, tomando como modelo o referente el programa multipilar (reestructurado) del Banco Mundial, permita la creación de un sistema único en que se articulen tres componentes:

- un pilar público, bajo el modelo de reparto, que garantice a todo trabajador una pensión mínima;
- un pilar privado, bajo el modelo de capitalización, que sirva de suplemento a la prestación básica; y,

- un pilar solidario, para las personas de edad avanzada que nunca cotizaron y se encuentran en estado de extrema pobreza.

La idea es que todo trabajador —público, privado, dependiente o independiente— aporte a dicho fondo un porcentaje que podría ser de 15%¹⁷, del cual el 10% se destinaría al pilar público y el 5% restante se cotizaría a la cuenta individual capitalizada. El pilar solidario se pagaría con cargo directo al Tesoro Público. La administración debería estar a cargo de una sola entidad —pública, privada o mixta— y se debería contar con una Central Única de Recaudación que cuente con mecanismos idóneos y céleres para el cobro de adeudos —en vía coactiva, civil y/o penal— que impidan el aumento de la morosidad. Esta propuesta, sin embargo, de nada servirá si no se procede previamente con dos acciones fundamentales:

- (i) el saneamiento del mercado laboral, con el objetivo de reducir el porcentaje de trabajadores informales, que carecen de beneficios sociales y, por tanto, de derechos laborales y de seguridad social; y,
- (ii) la implementación, en los niveles de educación básica y superior, de cursos que formen una cultura previsional, con el fin de interiorizar en los niños y jóvenes la importancia de aportar a un régimen de pensiones desde el inicio de su actividad laboral, pues, para la mayoría, el tema pensionario es un asunto que solo incumbe a los ancianos; para cuando entren en razón de la necesidad de una pensión de vejez, seguramente será muy tarde.

Dejamos constancia de que el artículo 18-A del decreto supremo 054-97-EF (Poder Ejecutivo, 1997b), modificado por la ley 29903 (Congreso de la República, 2012), ha introducido una figura similar al esquema propuesto, en los siguientes términos:

Artículo 18-A.— Las AFP administrarán obligatoriamente cuatro tipos de Fondos tratándose de aportes obligatorios: [...] Adicionalmente, las AFP podrán administrar Fondos Voluntarios para Personas Jurídicas destinados exclusivamente a generar recursos para ser aplicados a incrementar las CIC de Aportes Obligatorios de sus trabajadores, de acuerdo a una política interna diseñada por la misma persona jurídica para la aplicación o disposición de dicho Fondo. Este Tipo de Fondo constituye una liberalidad del empleador, convirtiéndose en un patrimonio independiente e inembargable con una finalidad específica. Estos tipos de fondos, serán administrados por las AFP bajo la modalidad de tipos de fondos de aportes voluntarios y se sujetarán a ese régimen.

¹⁷ Tasa referencial. El porcentaje deberá ser fijado previo estudio actuarial.

Los retiros de recursos de los Fondos Voluntarios para Personas Jurídicas se producirán exclusivamente para ser trasladados a la cuenta individual de capitalización de aportes obligatorios del trabajador que el empleador determine, la cual puede encontrarse en la misma u otra AFP de aquella donde el empleador mantuviere su fondo.

Cualquier retiro de recursos de los Fondos Voluntarios para Personas Jurídicas con un propósito diferente de la transferencia a la cuenta individual de capitalización de aportes obligatorios de uno de sus trabajadores implicará la pérdida de todo beneficio que dichos recursos o fondo tuvieran o estuvieran por alcanzar.

A la fecha de elaboración del presente estudio, no tenemos información relativa a la implementación de algún Fondo Voluntario para Personas Jurídicas que se haya creado bajo las reglas establecidas en la norma antes citada, por tanto, tendremos que esperar para evaluar su eficacia y pertinencia.

V. CONCLUSIONES

1. La pensión es —independientemente de la contingencia que la origine (desempleo, enfermedad, accidente, vejez, etcétera)— una suma dineraria de carácter generalmente vitalicio que sustituirá a la remuneración percibida por una persona cuando ocurra un estado de necesidad, permitiéndole cubrir sus necesidades básicas, y se otorgará siempre y cuando se hayan cumplido previamente todos los requisitos legales. Es importante recordar que, al legislar sobre los aspectos relativos al tratamiento de las pensiones, resulta indispensable revisar los factores económicos y financieros, así como las variables sociales y demográficas.
2. En el pasado, se dictaron normas legales que regularon el pago de las pensiones a favor de trabajadores de determinados sectores laborales, como los de las empresas eléctricas y de tranvías (ley 10772) y los pescadores (decreto supremo 01), en las cuales se regulaban beneficios complementarios y adicionales a los que eran previstos por las normas generales de seguridad social en pensiones. Junto a estos regímenes complementarios de pensiones existían también empresas privadas que otorgaban unilateralmente el beneficio de pensión a sus trabajadores, como la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
3. Un régimen complementario de pensiones tiene por finalidad el otorgamiento —a los trabajadores (formales)— de una prestación adicional a la que les brinda el régimen pensionario regular. Si bien su objetivo será organizar la inversión de los recursos patrimoniales —aportaciones— para brindar la prestación ofrecida, se trata

de un nivel de protección social de naturaleza híbrida entre lo contractual y lo social que merece una tutela legislativa expresa: será complementario, pero nunca sustitutivo de la seguridad social en pensiones existente.

4. El Estado —además de la regulación correspondiente— debería asignar la supervisión del eficaz funcionamiento y desarrollo de los régimen complementarios a una de sus entidades —podría ser la SBS—, con el objetivo de determinar los límites en las inversiones y los parámetros o garantías mínimas que deberían reconocerse en dichos planes ocupacionales, amén de establecer las herramientas que aseguren una parte de lo aportado, a través de mecanismos similares al Fondo de Seguro de Depósito o al Encaje Bancario.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Abanto Revilla, César (2006). El contenido esencial y el contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental a la pensión. *Laborem*, 6, Lima, 405-440.

Acuña, Rodrigo (2015). Ahorro previsional complementario. Experiencias de Estados Unidos, Nueva Zelanda y Reino Unido. En Rodrigo Acuña (coord.), *Cómo fortalecer los sistemas de pensiones latinoamericanos. Experiencias, lecciones y propuestas* (pp. 469-485). Santiago de Chile: SURA.

Alcántara, Elsa (1979). *La seguridad social en el Perú*. Lima: CELATS.

Banco Mundial (1994). *Envejecimiento sin crisis: políticas para la protección de los ancianos y la promoción del crecimiento*. Washington D.C.: Oxford University Press.

Banco Mundial (2005). *Soporte del ingreso en la vejez en el Siglo Veintiuno*. Washington D.C.

Caballero, Oswaldo (2009). El régimen jubilatorio especial de los ex trabajadores de Electrolima. *Jus Doctrina*, 4, Lima, 71-84.

Comisión de las Comunidades Europeas (1997). *Los sistemas complementarios de pensiones en el mercado único. Libro Verde*. Bruselas. COM/97/0283 final.

Congreso de la República (1850). Ley dictando medidas sobre jubilación de empleados públicos con títulos de gobierno legítimo. 22 de enero de 1850.

Congreso de la República (1911). Accidentes del Trabajo. Ley 1378.

Congreso de la República (1924). Modificando el artículo 296 del Código de Comercio. Ley 4916.

Congreso de la República (1935). Ley comprendiendo entre las enfermedades sujetas a indemnización, de conformidad con las leyes Nos. 1378 y 2290, a la neumocomiosis o cualquiera otra dolencia adquirida en el trabajo por

intoxicación de gases derivados de productos químicos. Ley 7975. 12 de enero de 1935.

Congreso de la República (1936). Ley de Seguro Social Obligatorio.— Autorizando al Poder Ejecutivo para poner en vigencia el proyecto respectivo, con las modificaciones acordadas. Ley 8433. 02 de setiembre de 1936.

Congreso de la República (1946a). Disponiendo que las entidades bancarias, comerciales, industriales, agrícolas y mineras, con capital de más de dos millones de soles, jubilarán con sueldo íntegro a sus empleados que tengan cuarenta años de servicios. Ley 10624. 10 de julio de 1946.

Congreso de la República (1946b). Goce de jubilación, cesantía y demás beneficios sociales al personal de empleados y obreros de las Empresas Eléctricas Asociadas y de la Compañía Nacional de Tranvías S. A. Ley 10772. 9 de octubre de 1946.

Congreso de la República (1961). Ley del Seguro Social del Empleado. Ley 13724. 18 de noviembre de 1961.

Congreso de la República (1964). Ley disponiendo se conceda a los miembros del Poder Judicial que se jubilen con 30 años de servicios y 10 de los cuales los hayan prestado como Jueces, todas las asignaciones que se otorgan a los funcionarios en servicio. Ley 15117.

Congreso de la República (1985). Restablecen el régimen legal de jubilación regulado por el decreto ley 17262, a cargo del «IPSS», con las modificaciones que esta ley establece. Ley 24245. 19 de julio de 1985.

Congreso de la República (1995). Incorporan al control y supervisión de la SBS las derramas, cajas de beneficios y otros fondos que reciban recursos de sus afiliados y otorguen pensiones de cesantía, jubilación y similares. Ley 26516. 4 de agosto de 1995.

Congreso de la República (2002). Ley de Reestructuración Integral de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador. Ley 27766. *Diario Oficial El Peruano*, 27 de junio, 225334-225335.

Congreso de la República (2004). Ley de Reforma de los Artículos 11º, 103º y Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú. Ley 28389. *Diario Oficial El Peruano*, 17 de noviembre, 280466.

Congreso de la República (2007). Ley de Libre Desafiliación Informada, Pensiones Mínima y Complementarias, y Régimen Especial de Jubilación Anticipada. Ley 28991. *Diario Oficial El Peruano*, 27 de marzo, 342221-342224.

Congreso de la República (2012). Ley de Reforma del Sistema Privado de Pensiones. Ley 29903. *Diario Oficial El Peruano*, 19 de julio, 470797-470812.

Fajardo Crivillero, Martín (1992). *Teoría general de la seguridad social*. Lima: L.A. Ediciones.

Gillion, Collin & otros (2002). *Pensiones de seguridad social. Desarrollo y reforma*. Madrid: Grafo.

REGÍMENES
COMPLEMENTARIOS
DE JUBILACIÓN
EN EL PERÚ: ¿UNA
OPCIÓN PARALELA?

SUPPLEMENTARY
RETIREMENT PLANS
IN PERU: A PARALLEL
CHOICE?

Gordillo, Eduardo (1994). Apuntes sobre los argumentos a favor de la privatización: Los grandes engaños colectivos. En José Danós & otros, *Sistema privado de pensiones: desafíos y respuestas* (pp. 85-114). Lima: CEDAL.

Grzeticich Long, Antonio (2005). *Derecho de la seguridad social. Parte general* (segunda edición). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Grzeticich Long, Antonio (2006). Concepto e importancia del régimen jubilatorio. En *Temas jubilatorios* (pp. 7-32). Montevideo: Universidad de la República (Uruguay).

Martí, Carlos (1964). *Derecho de la seguridad social. Las prestaciones*. Madrid: Diana Artes Gráficas.

Mendiola, Alfredo & otros (2013). *Ánalisis del sistema privado de pensiones: propuesta de reforma y generación de valor*. Lima: Universidad ESAN.

Monereo Pérez, José (2008). *Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma*. Lima: Universidad ESAN.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1952). Convenio sobre la seguridad social (norma mínima). Convenio 102. Trigésima quinta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 28 de junio de 1952.

Poder Ejecutivo (1949). Modificando y ampliando la Ley 10624, sobre jubilación de empleados y obreros particulares. Decreto ley 11013.

Poder Ejecutivo (1950). Modificando el artículo 5 de la Ley 10772, sobre monto de las pensiones que deben percibir los jubilados de las Empresas Eléctricas Asociadas y Compañía Nacional de Tranvías. Decreto ley 11291.

Poder Ejecutivo (1965). Decreto supremo número 01 por el que se crea la Caja de Beneficios Sociales del pescador. Decreto supremo 01.

Poder Ejecutivo (1968). Estatuto del Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares Rige a Partir de Promulgación del Decreto-Ley. Decreto ley 17262.

Poder Ejecutivo (1972a). Resolución suprema 423-72-TR por la que se aprueba el reglamento del Fondo de Jubilación del Pescador. 20 de junio de 1972.

Poder Ejecutivo (1972b). Se unifica el Régimen de pensiones del personal militar y policial de la Fuerza Armada y Fuerzas Policiales, por servicios al Estado. Decreto ley 19846.

Poder Ejecutivo (1973). El Gobierno Revolucionario crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social. Decreto ley 19990.

Poder Ejecutivo (1974). Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley 19990. Decreto ley 20530. *Diario Oficial El Peruano*, 1 de octubre de 2009, 403599-403607.

Poder Ejecutivo (1979). Reajustan montos de remuneraciones de las Pensiones. Decreto ley 22847. *Diario Oficial El Peruano*, 31 de diciembre.

Poder Ejecutivo (1992). Crean el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP). Decreto ley 25897.

Poder Ejecutivo (1996a). Ley del Régimen Previsional a cargo del Estado. Decreto Legislativo 817. *Diario Oficial El Peruano*, 23 de abril, 139061-139065.

Poder Ejecutivo (1996b). Ley del Servicio Diplomático de la República. Decreto legislativo 894. *Diario Oficial El Peruano*, 25 de diciembre de 1996, 145429-145432.

Poder Ejecutivo (1997a). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto supremo 054-97-EF. 13 de mayo de 1997.

Poder Ejecutivo (1997b). Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. Decreto supremo 003-97-TR. 27 de marzo de 1997.

Poder Ejecutivo (2009). Modificaciones al Decreto Supremo No 130-2003-RE, Reglamento de la Ley del Servicio Diplomático de la República. Decreto supremo 065-2009-RE.

Rendón, Jorge (2008). *Derecho de la seguridad social* (cuarta edición). Lima: Grijley.

Romero, Francisco (1993). *La jubilación en el Perú*. Lima: Servicios Gráficos José Antonio.

Sánchez-Urán, Yolanda (1995). *Seguridad social y Constitución*. Madrid: Civitas.

Tribunal Constitucional (1997). S-327. Que, conforme se desprende del petitorio de las demandas acumuladas en la Acción de Inconstitucionalidad contra el decreto legislativo 817, el objeto de estas es que se declaren inconstitucionales diversos artículos de la Ley del Régimen Previsional a cargo del Estado, por cuanto habrían transgredido a la Carta Magna, bien por la forma o bien por el fondo. Expediente 00008-96-I. 23 de abril de 1997.

Tribunal Constitucional (2002). Expediente 00011-2002-AI. Proceso de Inconstitucionalidad. Sentencia. 10 de junio de 2002.

Tribunal Constitucional (2005a). Expediente 00050-2004-AI. Proceso de Inconstitucionalidad. Sentencia. 3 de junio de 2005. *Diario Oficial El Peruano*, 12 de junio, 294531-294582.

Tribunal Constitucional (2005b). Expediente 01417-2005-AA. Proceso de Amparo. Sentencia. 8 de julio de 2005. *Diario Oficial El Peruano*, 12 de julio.

Tribunal Constitucional (2006a). Expediente 09606-2005-AA. Proceso de Amparo. Sentencia. 20 de octubre. *Diario Oficial El Peruano*, 26 de noviembre.

Tribunal Constitucional (2006b). Expediente 07321-2006-AA. Proceso de Amparo. Sentencia. 11 de diciembre de 2006. *Diario Oficial El Peruano*, 26 de diciembre de 2007, 15587-15590. Recuperado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/07321-2006-AA.html>.

282

Tribunal Constitucional (2007). Expediente 01776-2004-AA. Proceso de Amparo. Sentencia. 26 de enero de 2007. *Diario Oficial El Peruano*, 20 de febrero, 10537-10552. Recuperado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/01776-2004-AA.html>.

Recibido: 22/06/2015
Aprobado: 05/10/2015