



— Universidad —
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

TEMA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO N° 12300544813

PARA OPTAR EL TITULO DE

ABOGADO

AUTOR:

ANGELES GUERRERO LIZ ADELINA

ASESOR:

DR. VELARDE RAMIREZ ALBERTO

LIMA, ABRIL DEL 2022

SUFICIENCIA ANGELES GUERRERO LIZ ADELINA

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

qdoc.tips
Fuente de Internet

2%

2

www.scribd.com
Fuente de internet

2%

3

inba.info
Fuente de Internet

2%

4

Fuente de Internet
www4.congreso.gob.pe

2%

5

Fuente de Internet
www.clubensayos.com

1%

6

Fuente de Internet
lpderecho.pe
www.coursehero.com

1%

7

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

1%

9

hdl.handle.net

Fuente de Internet

Dedicatoria

A Dios por absolutamente todo.

A mis padres, hermanos y sobrinos por estar siempre conmigo.

A mi pequeña Zoe, porque un día soñamos juntas llegar aquí.

A mi equipo: César, Matías y Rafael; quienes son mi motivación, mi soporte, mi constante apoyo y la alegría de mi vida. Gracias por su comprensión, su tiempo y paciencia.

Los amo.

Agradecimiento

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega
por la apertura del taller de Suficiencia
Profesional.

Al Dr. Alberto Velarde Ramírez por su
asesoría y apoyo.

A mis compañeros y a quienes de una u otra
forma hicieron posible el desarrollo de este
trabajo.

ÍNDICE

i. Caratula	1
ii. Dedicatoria	2
iii. Agradecimiento.....	3
iv. Índice.....	4
v. Resumen	7
vi. Introducción.....	8

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Legislativos	9
1.1.1. El derecho	9
1.1.2. El derecho al trabajo o también conocido como el derecho laboral	10
1.1.3. El trabajador.....	14
1.1.3.1. El trabajador dependiente.....	15
1.1.3.2. El trabajador independiente.....	19
1.1.4. Pensión de jubilación	21
1.1.5. Tipos de pensiones	22
1.1.5.1. Pensión de jubilación por edad legal	22

1.1.5.2. Pensión de viudez	22
1.1.5.3. Pensión de invalidez	23
1.1.5.4. Pensión minera	24
1.2. Marco Legal.....	24
1.2.1. Decreto ley 19990	24
1.2.2. Ley del pescador	25
1.2.3. Ley minera.....	26
1.3. Aspectos Administrativos y Análisis doctrinario	
1.3.1. Los principios del derecho administrativo.....	26
1.3.2. El proceso administrativo	29
1.3.3. Los medios impugnatorios en los procesos administrativos.....	30
1.3.3.1. Descargo	30
1.3.3.2. Reconsideración	30
1.3.3.3. Apelación.....	30
1.3.4. La oficina de Normalización Previsional – ONP	30
1.3.5. El tribunal administrativo previsional – TAP	32
1.3.6. Como se tramita una pensión de Jubilación.....	33
1.3.7. Análisis doctrinal.....	34

CAPITULO II

CASO PRÁCTICO

2.1. Planteamiento del caso, síntesis del caso y análisis crítico.....	37
--	----

CAPITULO III

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

3.1. Análisis jurisprudencial	40
vii. Conclusiones.....	42
viii. Recomendaciones	43
ix. Referencias Bibliográficas.....	44
x. Anexos.....	45

Resumen

El presente trabajo académico busca brindar información relevante acerca del derecho previsional o también llamado el derecho de pensiones, el cual proviene del derecho laboral, pues su tratamiento es tan importante como crucial, más aún cuando lo único seguro en nuestra vida, además de la muerte, es la inminente vejez y paso del tiempo, es por ello que con esta investigación se busca dar tratamiento coherente con la realidad que vivimos. Veremos un amplio soporte teórico, así como el análisis de un caso práctico en donde se concibe como el derecho a la pensión de jubilación en amparo al DL. 19990 el cual se desenvuelve en la oficina de normalización previsional, siendo regulada por esta desde su solicitud, análisis de la información recolectada, la emisión de su resolución y el otorgamiento de pensión y desembolso del mismo a todo administrado que posea el derecho a recibirlo. Finalizaremos con un análisis, así como conclusiones y recomendaciones para el caso.

Palabras claves: pensión, jubilación, trabajador, DL. 19990.

Abstract

The present academic work seeks to provide relevant information about the previsional right or also called the right to pensions, which comes from labor law, since its treatment is as important as it is crucial, even more so when the only sure thing in our lives, besides death, is the imminent old age and the passage of time, which is why this research seeks to provide treatment consistent with the reality we live in. We will see a broad theoretical support, as well as the analysis of a practical case where it is conceived as the right to a retirement pension under the DL. 19990 which takes place in the pension normalization office, being regulated by it from its request, analysis of the information collected, the issuance of its resolution and the granting of pension and disbursement of the same to all administrators who have the right to receive it. We will finish with an analysis, as well as conclusions and recommendations for the case.

Keywords: pension, retirement, worker, DL. 19990.

Introducción

En nuestra historia como ser humano, siempre hemos tenido la concepción de trabajar para poder obtener lo que deseamos, es esta idea que ha trascendido en el tiempo y ha perdurado hasta la actualidad, sin embargo, qué hacer cuando nuestras fuerzas se ven mermadas y nuestro aliento se letargo por la edad y por la falta de energías?, pues nos vemos desprotegidos a tal punto de no poder solventarnos económicamente, a no poder seguir trabajando como lo hacíamos en nuestra juventud, pero todo ese esfuerzo realizado y todos esos años entregados a nuestros empleadores no pueden verse simplemente desperdiciados. Es por ello que el derecho laboral busca proteger al trabajador pensando en el futuro de éste, naciendo así la idea de una pensión, la cual se otorga con requisitos específicos a fin que sea otorgada a quien realmente lo necesita, para el caso, la edad de 65 años y los 20 años de aportes al sistema nacional de pensiones.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes legislativos

1.1.1. El derecho

El término Derecho proviene, según algunos estudiosos, del latín *dirigere*, que significa ordenar o enderezar, otros autores consideran que proviene de *directum* que significa dirigido o directo.

Se define el Derecho como el conjunto o sistema de normas y principios inspirados en ideales de orden y justicia, que regulan la convivencia de las personas en la sociedad y cuyo cumplimiento puede ser impuesto de forma coercitiva por parte del Estado. También se le denomina ordenamiento jurídico.

Otra definición que tenemos de Derecho es el conjunto de normas creadas para resolver cualquier conflicto que posea relevancia jurídica, con la finalidad de regular la convivencia entre los integrantes de una sociedad y entre éstos y el Estado. Es el orden normativo e institucional de la conducta humana, que se basa en relaciones sociales existentes, determinando su contenido y su carácter. El derecho no crea, sino que regula lo que ya existe y lo que la sociedad va generando, por ello se dice que es una ciencia social.

Para el jurista Hans Kelsen, el derecho es “una ordenación normativa del comportamiento humano (...) un sistema de normas que regulan el comportamiento.” Si bien las normas son creadas por los legisladores, también pueden ser producidas de forma consuetudinaria, es decir, cuando una costumbre se convierte en un hecho que produce derecho.

El Derecho guarda estrecha relación con la economía, la sociología, la política y la historia y se encarga de resolver complejos problemas humanos como la determinación de lo que es justo.

El derecho está dividido en dos grandes ramas: El derecho privado, que regula las relaciones entre personas naturales y personas jurídicas; y el derecho público, que regula la actuación de los poderes del Estado, siendo en el nuestro: El poder Ejecutivo, el poder Legislativo y el Poder Judicial.

Las normas que componen el ordenamiento jurídico no son el resultado únicamente de elementos racionales, sino que en la creación de las mismas inciden otros elementos como intereses socioeconómicos y políticos, de exigencias sociales y valores predominantes, que determinan la voluntad jurídica y política.

Desde el punto de vista jurídico-formal, el conjunto de principios que conforman el Derecho hace que unas disposiciones se subordinen a otras, que las normas de un órgano del Estado se impongan sobre otras, como resultado del principio de jerarquía normativa, pero aun así ambas tengan fuerza obligatoria y valor jurídico; que las posteriores puedan dejar sin efecto a las anteriores, en base al principio de derogación de la norma anterior por la posterior. Asimismo, existen disposiciones que regulan de diferente manera determinadas instituciones, las admiten, prohíben, varían su regulación, produciéndose situaciones no reguladas conocidas como vacíos o lagunas legales.

1.1.2. El derecho al trabajo o también conocido como el derecho laboral

El término trabajo significa obra, es decir, la ejecución de algo tangible, que puede darse a través de un contrato de trabajo con determinadas condiciones acordadas. También se considera trabajo a la actividad que considera el cumplimiento de una labor en determinada jornada laboral, mas no la labor en sí misma.

El trabajo es el empleo de la fuerza humana física y mental para transformar la naturaleza y producir algo útil, El trabajo permite la realización del ser humano como tal y la obtención de una manera de sustentarse.

Desde el punto de vista económico, al trabajo es un valor de producción, una actividad consciente de la persona destinada a producir un bien o servicio de valor económico, es decir, algo que sirve para satisfacer una necesidad económica humana.

El trabajo es la fuente de la realización y la dignidad personal, la estabilidad en el hogar y la paz y orden en la comunidad, lo cual repercute en el beneficio de todos los miembros de la sociedad. El crecimiento económico genera oportunidades de trabajo y desarrollo personal.

El Derecho del Trabajo es la disciplina jurídica que surgió para equilibrar la evidente desigualdad económica que existía entre las partes que conforman una relación laboral: a) el trabajador, quien pone a disposición su mano de obra y/o creación intelectual; y b) el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador

El derecho al trabajo en el Perú, de acuerdo a los artículos 3,43 y 44 de la Constitución Política vigente, se ciñe al modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, cuyas características están vinculadas jurídicamente al Estado y a la comunidad. En él se incorporan valores, principios constitucionales y derechos socioeconómicos, constituyéndose en un modelo que busca no sólo limitar y controlar la actuación del Estado y la convivencia social, sino también

crear y promover las condiciones económicas, sociales, políticas, jurídicas y culturales que permitan el máximo desarrollo de la persona como fin supremo de la sociedad y del Estado, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 1 de nuestra Constitución.

La dignidad humana es la base de la creación de los derechos fundamentales de la persona, así como el soporte estructural del sistema constitucional, tanto desde el ámbito político como desde el ámbito económico y social. Es así que los medios para procurar la defensa de la persona son los derechos fundamentales, los cuales se consagran como una forma de tutelar al ser humano en su dignidad y libertad.

Los derechos fundamentales son las instituciones reconocidas por la Constitución Política sujetas a protección que le otorgan a la persona la capacidad de desarrollarse y desarrollar sus potencialidades de manera integral en la sociedad.

Dentro del conjunto de derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución se encuentran los derechos que rigen la relación laboral entre el empleador y el trabajador, resultado de la constitucionalización del Derecho del Trabajo, que son un medio muy importante para lograr el bienestar y desarrollo de las personas en condiciones de existencia dignas.

El derecho del trabajo se creó como una rama necesaria que permita equilibrar las condiciones entre el trabajador y el empleador, estableciendo un marco de igualdad económica y equilibrio contractual entre ambas partes, mediante la regulación de condiciones mínimas que beneficien al trabajador.

El derecho del trabajo procura regular el empleo de la fuerza productiva ajena por parte de un empresario y la obtención de sus ganancias, permitiéndolo, pero controlándolo, brindando una solución a los conflictos individuales y sociales que surgen de esa relación.

En ese sentido, podemos afirmar que el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es la rama del Derecho destinada a regular la relación económico-jurídica de carácter contractual entre dos partes llamadas “empleador y “trabajador o empleado”, procurando establecer condiciones de equilibrio entre éstas, atendiendo a la evidente desigualdad que existe.

Históricamente en el Perú, desde los inicios de la República en el siglo XIX hasta mediados del siglo XX, las condiciones de trabajo eran deplorables, tratándose muchas veces de trabajo forzado, a diferencia del escenario existente en países industrializados y capitalistas de Europa y Norteamérica. No obstante, el crecimiento de las zonas urbanas y el gradual desarrollo del comercio y la industria, favoreció la conformación de los grandes centros de trabajo y el surgimiento de las organizaciones sindicales peruanas.

Con la entrada en vigencia de la Constitución de 1920, se reconoce la jornada laboral máxima de 8 horas diarias (48 horas semanales), pero es con la Constitución de 1979 que nuestro país adopta el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, que define al Perú como una república social, soberana y democrática basada en el trabajo, correspondiendo al Estado la promoción de las condiciones sociales y económicas que fomenten el empleo, creen igualdad de oportunidades y amparen al trabajador del desempleo y el subempleo. Esta Constitución prohibió la existencia de condiciones que rebajasen la dignidad del trabajador, consagró la estabilidad laboral estableciendo las indemnizaciones por despido arbitrario, el sueldo mínimo vital, ratificó la jornada laboral de 8 horas diarias, el derecho a la seguridad social, a la sindicación y a la huelga, entre otros.

Finalmente, la Constitución de 1993 actualmente vigente, ratifica gran parte de los derechos previstos en la anterior Constitución; no obstante se limitó a regular el incremento de los salarios

y la mejora de las condiciones de trabajo, hecho que ha sido corregido por jurisprudencia del Tribunal Constitucional en atención a los principios fundamentales del Derecho al Trabajo y a la dignidad de la persona.

1.1.3. El trabajador

El trabajador es la persona humana que presta sus servicios otra persona, institución o empresa, empleando su fuerza física y mental, obteniendo una remuneración por la prestación de dichos servicios.

En la época del feudalismo, el trabajo no era remunerado, por lo que el trabajador era más bien un siervo que se encontraba al servicio de un amo, a quien debía prestar todo servicio que éste le solicitara, a cambio únicamente de que éste le otorgue protección y una precaria vivienda. Es con la revolución industrial y la conquista de derechos sujetos a normas nacionales e internacionales, que se estipula una retribución económica a favor del trabajador a cambio de la prestación de sus servicios al capitalista inversor, configurándose así el concepto actual de trabajador.

El trabajador y su trabajo son la clave del movimiento capitalista que pone en marcha a la sociedad actual, por ello la importancia de que la normatividad jurídica resguarde sus derechos y lo proteja de cualquier explotación excesiva, permitiendo la creación de sindicatos y la realización de huelgas.

Existen dos tipos de trabajador: (i) el trabajador dependiente; que presta sus servicios bajo las órdenes de una persona física o una empresa a cambio de una remuneración, y (ii) el trabajador independiente; que también presta sus servicios a cambio de una remuneración, pero de manera autónoma. A continuación, pasaremos a definir cada uno de ellos. Tanto en el caso del trabajador

dependiente como del trabajador independiente, debe existir un acuerdo en el que se manifieste la voluntad de las partes en la prestación de aquellos servicios.

1.1.3.1. El trabajador dependiente

El trabajador dependiente o empleado es la parte de la relación laboral que realiza una determinada labor a cambio de una remuneración económica o salario, de forma permanente, ya sea que esté sujeto a un horario de trabajo o no. El empleador es quien lo dirige y le otorga la contraprestación económica.

Los trabajadores o empleados aportan a las empresas y organizaciones su fuerza de trabajo, impulsando sus procesos productivos, administrativos y de diversa índole. La relación entre trabajadores se materializa a través de un contrato, ya sea escrito o verbal, ajustándose a la normatividad vigente en materia laboral.

Un contrato laboral puede ser (i) expreso, cuando se realiza por escrito o mediante el uso de medios electrónicos, o (ii) tácito, cuando se manifiestan elementos que demuestran la relación laboral, de tal forma que el trabajador puede acreditar su existencia, tal como lo señala el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que contiene el TUO del Decreto Legislativo 728.

El trabajador dependiente presta sus servicios bajo la dirección de la persona que lo contrata, el empleador, quien determina reglamentariamente sus funciones, dicta las órdenes que se requieren para la ejecución de las mismas e impone sanciones disciplinarias ante el incumplimiento de las responsabilidades a su cargo, dentro de los límites establecidos contractualmente y acorde a ley. Además de ello, el empleador tiene la potestad de realizar

cambios o modificar los turnos, las órdenes de trabajo, la forma y modo de la prestación de las labores, entre otros, según las necesidades de la empresa o centro de labores y atendiendo a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme lo establece el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Son obligaciones del trabajador dependiente:

1. Cumplir con las responsabilidades propias de su puesto de trabajo.
2. Acatar las disposiciones de seguridad e higiene laboral que se adopten.
3. Cumplir con las instrucciones dadas por el empleador en relación a las funciones para las que ha sido contratado.
4. Coadyuvar en mejorar la productividad de la empresa.

Podemos concluir entonces, que la subordinación laboral se desprende de un contrato de trabajo, como resultado de la manifestación de voluntad del trabajador, quien acepta los términos y condiciones propuestos por el empleador. Esta subordinación deriva de la necesidad humana de trabajar en posición de inferioridad y sólo es legal cuando se da dentro de la jornada de trabajo. Al término de dicha jornada, el trabajador recupera totalmente su libertad, quedando el empleador impedido de imponerle órdenes. A este respecto, existen dos excepciones como son:

- (i) cuando se trata de cargos de confianza en los que las responsabilidades del trabajador implica que de atención a los requerimientos del empleador siempre que exista una causa que lo justifique,
- (ii) cuando se impone al trabajador la prohibición de asistir a determinados lugares como sitios de apuestas o lugares de dudosa reputación, ya sea porque dicho trabajador maneja fondos de la empresa o porque por el rubro e imagen que ésta tiene, su nombre no puede ser exhibido en dichos lugares.

En el trabajo dependiente, el trabajador o empleado está integrado en la organización de la empresa realizando sólo lo que le ordena el empleador, utilizando los equipos y programas que el empleador le facilita, no existiendo iniciativa propia por parte del trabajador.

La subordinación o dependencia del trabajador hacia el empleador en algunos casos es variable y la diferencia jerárquica es apenas notoria, configurándose más bien un escenario de colaboración más que de subordinación; mientras que en otros casos es la subordinación es rígida y se acentúan notoriamente las labores manuales.

De un tiempo a esta parte se viene notando que el fenómeno de la globalización de la economía y los cambios tecnológicos han dado como resultado el surgimiento de determinadas actividades, el teletrabajo, la reducción de costos sociales, la automatización, la tercerización de servicios, entre otros, lo cual debe conllevar importantes modificaciones en las leyes laborales que protejan al trabajador dependiente cuando el elemento de subordinación no es tan evidente.

Es así que se hace necesario modificar la normatividad laboral, ya que ésta no ha evolucionado a la par con la realidad, no existiendo legislación que regule los casos en que se presenta el teletrabajo, los servicios eventuales, la tercerización de labores y otros casos que los empresarios, por lo general, consideran como trabajo independiente al trabajo en el que sí existe dependencia, vulnerando la ley y causando un perjuicio a los trabajadores.

Una forma de trabajo tercerizado es el caso de lo que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) denomina sub-contratación, en la que el trabajador que suscribe este tipo de contrato, no está vinculado al empleador de manera directa, sino a través de un intermediario con el que suscribe dicho contrato, lo que muchas veces acarrea una situación de desventaja en el trabajador al momento de exigir sus beneficios sociales.

Por otro lado, tenemos la subcontratación individual, por la cual una persona simula ser empresario, no obstante, tiene un único cliente que le propone el precio de la mercadería y su presunto beneficio es equivalente a lo que percibiría un trabajador remunerado. En estos casos, si bien no existe una dependencia laboral, es manifiesta la dependencia económica.

Otra modalidad de intermediación se da cuando una empresa denominada intermediaria asume las actividades de otra empresa denominada usuaria; y la segunda, cuando la empresa intermediaria es proveedora de personal de la empresa usuaria a fin de que cumpla determinadas labores de manera temporal.

El Decreto Legislativo 722, contenido en el Decreto Supremo 003-97TR, regula la contratación que realizan las empresas de servicios temporales y las empresas de servicios complementarios. Las empresas de servicios temporales contratan la prestación de servicios de personas naturales con terceros beneficiarios, que colaboran de manera temporal y son contratados directamente por la empresa de servicios temporales, la cual se configura como empleador. Dichos servicios temporales se encuentran tipificados en el Decreto Legislativo 728, Título II. En estos casos, si una empresa no desea contratar a un trabajador bajo ninguna modalidad de trabajo temporal, puede contratar los servicios de una empresa de servicios temporales para que le brinde el personal que requiere.

Por otro lado, las empresas de servicios complementarios son aquellas que tienen como actividad principal ofrecer a otras empresas actividades complementarias de limpieza, vigilancia, mantenimiento, seguridad, entre otras que no están comprendidas dentro de las actividades principales que realiza la empresa usuaria y para las cuales se requiere de personal calificado.

La figura de la tercerización surge a raíz de la complejidad de las actividades de algunas empresas que hace que prefieran enfocarse principalmente en su rubro y delegar a terceros la contratación de personal cuya labor es secundaria. Asimismo, se da también en los casos en que la empresa requiere solicitar el servicio de trabajadores suplentes que reemplacen temporalmente a trabajadores titulares cuando éstos se encuentran de vacaciones, de licencia por enfermedad, maternidad, etc, hasta que nombre a un nuevo titular.

Lo que es necesario es que se cree una adecuada regulación normativa que impida la simulación o que la tercerización se utilice para soslayar o dejar de reconocer los derechos y beneficios sociales del trabajador.

Asimismo, tenemos la moderna figura del teletrabajo o trabajo a distancia, en el que se contrata a un trabajador para que preste un servicio o realice una obra sin su presencia física en la empresa. Puede ser realizada a tiempo parcial, empleando métodos de procesamiento electrónico de información y nuevas tecnologías que permitan el contacto permanente entre la empresa y el trabajador. La regulación jurídica de la que dispone en relación a esta modalidad de trabajo es obsoleta y escasa y resulta incompatible en una sociedad en la que se han implantado nuevas formas de trabajo. No obstante, son evidentes las ventajas que tiene el teletrabajo como son la flexibilización del horario de trabajo, ahorro en medios de transporte y evitar las complicaciones para conseguir transporte público, mayor capacidad de decisión sobre las labores a realizar y los tiempos en que las realice.

1.1.3.2. El trabajador independiente

El trabajador independiente es aquel trabajador que presta sus servicios de forma individual y personal, sin tener un ningún vínculo laboral con alguna persona natural o jurídica, pudiendo tratarse del ejercicio de una profesión, la venta de bienes o servicios de manera ambulatoria, la producción de un bien o servicio y su ofrecimiento, etc.

El trabajador independiente pertenece al grupo de trabajadores técnicos y profesionales, que pueden ser consultores o trabajadores no calificados y no se encuentran sujetos a ninguna ley de ámbito laboral que ofrezca beneficios sociales como son vacaciones pagadas, gratificaciones, bonificaciones, CTS, acceso a los servicios de salud y seguridad social, etc.

El trabajo independiente puede comprender diversos sectores ocupacionales, que pueden ser actividades para la subsistencia como la venta de bienes y servicios de forma ambulatoria, o actividades realizadas por profesionales como son las consultorías.

La promoción del trabajo independiente es una de las fórmulas más usadas en las políticas laborales para enfrentar la pobreza y el desempleo que se vive en economías como la nuestra, pues las personas muchas veces tienen dificultad para conseguir un trabajo dependiente. El trabajo independiente debe ser el medio de realización de personas emprendedoras y la fuente de negocios sostenibles generadora de trabajos adecuados. No obstante, si los trabajadores independientes se desarrollan en un entorno de pobreza, desigualdad, falta de seguridad social, falta de oportunidades e informalidad, no se podrán generar negocios sostenibles ni puestos de trabajo.

Las probabilidades de realizar trabajo de manera independiente se incrementan con la edad, pues la capacidad de gestionar, de usar redes sociales y acumular capital aumentan en cada etapa de vida laboral. Esto se debe también a que en ciertos casos las personas de mayor edad que son

despedidos de un puesto de trabajo dependiente, pueden tener dificultades para reinsertarse en otro puesto igualmente dependiente, llevándolos a convertirse en trabajadores independientes.

El trabajo independiente corresponde a la modalidad ocupacional más importante del mercado laboral peruano debido a que genera puestos de trabajo. Más de la cuarta parte de la PEA del Perú pertenece a la categoría de trabajador independiente; no obstante, esta condición se debe mayormente a la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajador dependiente, configurándose en una necesidad más que una elección. Es así que, en muchos casos, un trabajador independiente percibe ingresos inferiores a los de un trabajador dependiente, no logrando el ahorro. Debido a la informalidad y precariedad del trabajo independiente, se hace necesaria la creación de programas que ayuden a estas personas a incrementar su productividad y se reduzcan los niveles de informalidad. Así éstas personas tendrán una mayor capacidad de desempeño en el mercado laboral.

1.1.4. Pensión de jubilación

La pensión de jubilación es la cantidad de dinero que el sistema nacional de pensiones paga de forma vitalicia a quienes han aportado al sistema nacional de pensiones. Este sistema comprende puede ser estatal Sistema Nacional de Pensiones regulado por la ley N° 25009 (ONP), como del Sistema Privado de Pensiones (las AFP), regulado por la Ley N° 27252. Un pensionado es el acreedor de una pensión y puede darse a razón de jubilación, orfandad, viudez o discapacidad física o mental que impida el desarrollo de una labor para la subsistencia.

1.1.5. Tipos de pensiones

1.1.5.1. Pensión de jubilación por edad legal

La pensión de jubilación por edad legal es la que se otorga cuando un trabajador en actividad, ya sea por su propia cuenta o por iniciativa de la empresa, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral como resultado de haber alcanzado la edad legal para ello. En la actualidad la edad legal mínima para jubilarse es 65 años en los varones y 55 años en las mujeres, excepto pretendan acogerse a la jubilación anticipada, en cuyo caso sería 55 años en los varones y 50 años en las mujeres.

1.1.5.2. Pensión de viudez

La pensión de viudez puede solicitarla el cónyuge o conviviente de unión de hecho supérstite, si es que el cónyuge fallecido era pensionista o afiliado al Decreto Legislativo N° 19990, acreditando el vínculo familiar a través de la partida de matrimonio civil o la sentencia de declaración de unión de hecho inscrita en el Registro de Personas Naturales de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP). Para ello, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- “El cónyuge o conviviente supérstite debe ser mayor de 60 años de edad o acreditar que tiene alguna discapacidad laboral.
- El matrimonio debe haberse celebrado un año antes del fallecimiento del afiliado y antes de que éste haya cumplido los 60 años si fuese hombre o 50 años si fuese mujer, o más de dos años antes del fallecimiento si es que se ha celebrado el matrimonio a una edad mayor a las indicadas.

- La unión de hecho debe haberse producido como mínimo 2 años antes del fallecimiento del aportante. Si no realizó la inscripción registral se podrá realizar el reconocimiento de manera judicial.”

1.1.5.3. Pensión de invalidez

La pensión de invalidez se solicita en los casos en que se tiene una discapacidad física o mental, temporal o permanente, que imposibilita o reduce la capacidad para trabajar y generar ingresos para subsistir. Se puede solicitar este beneficio en los siguientes casos según la Oficina de Normalización previsional - ONP:

- “La persona se encuentre en una situación de discapacidad física o mental prolongada o permanente y queda impedida en un 50% o más de su capacidad de trabajo habitual.
- Tiene una pensión de discapacidad temporal por impedimento calificado y existe evidencia comprobada de que ésta condición no puede ser revertida en un porcentaje no menor al 50% o más de su capacidad de trabajo habitual.
- La discapacidad se produjo por accidente de trabajo, común o enfermedad profesional; además se encontraba aportando al momento en que ocurrió. En caso la persona sea un afiliado facultativo, podrá acceder a este tipo de pensión si el riesgo se produce antes de la fecha de vencimiento del aporte correspondiente al mes en que se produjo el accidente y no existen aportes pendientes de pago por períodos anteriores.

- La discapacidad se produjo después de haber aportado mínimo 15 años.”

1.1.5.4. Pensión minera

La pensión minera es aquella que se otorga a quienes han trabajado en minería, metalurgia o siderurgia, pudiendo recibir cada año una cantidad de dinero adicional a la pensión, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 29741.

Las personas beneficiadas por este fondo son:

- “Pensionistas de jubilación, mineros, metalúrgicos y siderúrgicos, tanto del Sistema Nacional de Pensiones regulado por la ley N° 25009 (ONP), como del Sistema Privado de Pensiones (las AFP), regulado por la Ley N° 27252.
- Pensionistas de viudez y orfandad, en el porcentaje previsto en las normas previsionales pertinentes, siempre que se deriven de una pensión de jubilación de la Ley N° 25009 o la Ley N° 27252.”

Esta pensión se constituye del 0,5% de la remuneración bruta mensual de los trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos; y con el 0,5% de la renta anual antes de impuestos de las empresas mineras, siderúrgicas y metalúrgicas. La SUNAT es la encargada de recaudar esos aportes.

1.2. Marco Legal

1.2.1. Decreto ley 19990 (historia y que regula)

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) fue creado por el Decreto Ley N° 19990 el 1 de mayo de 1973 durante el gobierno de Juan Velasco Alvarado, en sustitución de los sistemas de pensiones de las cajas de pensiones de la Caja Nacional del Seguro Social y del Seguro Social del Empleado y del Fondo especial de jubilación de empleados particulares, y es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) a partir del 1 de junio de 1994. Los aportes como trabajador en el Sistema Nacional de Pensiones son de carácter solidario e intangible. La ONP fue creada mediante Decreto Ley N° 25967 el 7 de diciembre de 1992 por el Gobierno de Alberto Fujimori.

Dentro de éste Decreto se regula el otorgamiento de pensiones que se dieron dentro del Régimen General con menos de 20 años de aportación. Hasta el año 1992 se otorgó este tipo de pensiones, las mismas que fueron denominadas Pensiones Reducidas. Por ejemplo, con 5 años de aporte se otorgaban pensiones de S/ 270.00 soles.

1.2.2. Ley del pescador

El Régimen Especial Pesquero es regulado por la Ley N° 30003 y es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Éste régimen tiene en cuenta la estacionalidad y el riesgo que implica la actividad pesquera en el país, así como los aportes que realicen los trabajadores pesqueros y los armadores.

Pueden afiliarse a este régimen, los trabajadores que hayan estado inscritos en la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP) pero que no generaron derecho a pensión en dicha institución; los trabajadores pesqueros que hayan estado inscritos en la CBSSP y que a la fecha de la publicación de la Ley N° 30003 cumplieran con todos los requisitos para percibir una pensión de jubilación, invalidez, supervivencia, viudez u orfandad, bajo las normas de la CBSSP;

los nuevos trabajadores pesqueros que no estuvieron inscritos en la CBSSP, y que deseen pertenecer al REP.

Este régimen ofrece tanto pensión de jubilación como pensión de invalidez y de supervivencia para el cónyuge, conviviente e hijos del causante.

1.2.3. Ley minera

La ley de jubilación de trabajadores mineros, Ley N° 25009, fue aprobada por Decreto Supremo el 25 de enero de 1989. Es aplicable a los trabajadores que laboren en minas subterráneas o los que realicen labores directamente extractivas en las minas a tajo abierto.

La Ley N° 25009, Ley de Jubilación Minera, en su artículo 1° señala que los trabajadores que laboren en minas subterráneas o los que realicen labores directamente extractivas en las minas a tajo abierto, tienen derecho a percibir pensión de jubilación a los 45 y 50 años de edad.

1.3 Aspectos Administrativos y Análisis doctrinal

1.3.1. Los principios del derecho administrativo son los siguientes:

- “Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y el derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo a los fines para los que les fueron conferidas.
- Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y las garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Entre estos derechos se

encuentran el derecho a ser notificados, a acceder al expediente de su procedimiento, a refutar los cargos imputados, a exponer argumentos y alegatos, a ofrecer y producir pruebas, a solicitar el uso de la palabra de corresponder, a obtener una decisión motivada fundada en derecho y en un plazo razonable, y a impugnar las decisiones que los afecten.

- Principio de impulso de oficio. - Las autoridades deben impulsar los procedimientos de oficio y ordenar los actos que resulten necesarios para esclarecer hechos.
- Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa debe adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios que empleen y los fines públicos que debe tutelar.
- Principio de imparcialidad. - Las autoridades administrativas deben actuar sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios en todo procedimiento.
- Principio de informalismo. - Las autoridades deben interpretar las normas en forma favorable al administrado, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados.
- Principio de presunción de veracidad. - Los documentos que presentan los administrados se presume que se ajustan a la verdad, esta presunción admite prueba en contrario.

- Principio de buena fe procedimental. - La autoridad administrativa, los administrados y sus representantes deben actuar guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe.
- Principio de celeridad. - La autoridad administrativa debe ajustar su actuación a la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento a fin de alcanzar una decisión motivada en tiempo razonable.
- Principio de eficacia. - Los sujetos del procedimiento administrativo deben evitar formalismos cuya realización no incida en la validez del acto, no determinen aspectos importantes en la decisión final ni disminuyan las garantías del procedimiento.
- Principio de verdad material. - La autoridad administrativa debe verificar la veracidad de los hechos que sirven de motivación en sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por ley.
- Principio de participación. - Las entidades deben brindar al administrado las condiciones necesarias para acceder a la información que administren sin expresión de causa, salvo aquellas expresamente excluidas por ley.
- Principio de simplicidad. - Los trámites establecidos por la autoridad administrativa deberán ser sencillos, evitándose toda complejidad innecesaria.

- Principio de uniformidad. - La autoridad deberá disponer requisitos similares para trámites similares, garantizando que las excepciones a los principios generales no serán convertidas en regla general.
- Principio de predictibilidad. - La autoridad administrativa debe brindar a los administrados información veraz, completa y confiable sobre cada procedimiento a su cargo.
- Principio de privilegio de controles posteriores. - La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior, reservándose la autoridad administrativa el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada por los administrados.
- Principio de responsabilidad. - La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia de un mal funcionamiento de la actividad administrativa.
- Principio de acceso permanente. - La autoridad administrativa está obligada a facilitar la información a los administrados que son parte en un procedimiento administrativo en cualquier estado en el que se encuentre.”

1.3.2. El proceso administrativo

El procedimiento administrativo es el conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades públicas, cuya finalidad es emitir un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados.

1.3.3. Los medios impugnatorios en los procesos administrativos

1.3.3.1. Descargo

El descargo es la respuesta que da el administrado a la autoridad administrativa, en relación a una obligación o una falta cometida, a fin de explicar las razones del acto u omisión que se le atribuye o el error en el que podría estar incurriendo la autoridad administrativa al momento de resolver.

1.3.3.2. Reconsideración

Es aquel recurso que se interpone ante el mismo órgano que dictó el acto materia de impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba, excepto en los casos de actos emitidos por órganos que constituyen única instancia. Este recurso es opcional y el no interponerlo no impide la interposición del recurso de apelación.

1.3.3.3. Apelación

Es el recurso que se interpone cuando la impugnación se sustente en una interpretación diferente de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto impugnado, para que lo eleve al superior jerárquico.

1.3.4. La oficina de Normalización Previsional – ONP

La Oficina de Normalización Previsional – ONP- fue creada por el Artículo 7° del Decreto Ley N° 25967 el 07 de diciembre de 1992 durante el gobierno de Alberto Fujimori. Dicha Ley fue modificada posteriormente mediante la ley N° 26323, estableciéndose la administración centralizada del Sistema Nacional de Pensiones (SNP), así como de otros regímenes previsionales a cargo del Estado. El principal rol de la ONP es brindar al pensionista o asegurado, un servicio de calidad en el otorgamiento de su derecho a percibir una pensión, lo cual se materializa mediante la ejecución de los procesos de calificación de las diversas solicitudes que son presentadas en todas las oficinas que tiene la ONP a nivel nacional. La ONP reconoce, califica, liquida y paga los derechos pensionarios en estricto cumplimiento del marco legal, además informa y orienta a los asegurados sobre los trámites y requisitos que se necesitan para acceder a una pensión y otros beneficios.

A mediados del año 2001, la ONP inició un proceso de descentralización de sus operaciones otorgando facultades a sus diferentes oficinas departamentales ubicadas a nivel nacional, a calificar las solicitudes de pensión de derecho derivado de pensionistas, como son viudez, orfandad y ascendencia. Considerando que la principal función de la ONP es la calificación de solicitudes de pensión, y a fin de otorgar una mayor eficiencia en el otorgamiento de las pensiones, se continuó con el proceso de descentralización mediante la creación de “Oficinas Macro Regionales”, cuya función principal es la de calificar todo tipo de solicitudes de pensión, permitiendo que el asegurado pueda obtener su derecho a acceder a una pensión de forma rápida y efectiva, gracias a una atención oportuna de las solicitudes.

1.3.5. El tribunal administrativo previsional – TAP

Es un órgano autónomo y con independencia de criterios en la solución de controversias de materia previsional. Está compuesto por 5 integrantes: el presidente del tribunal, los vocales (3 por cada sala) y la Secretaría Técnica.

Las decisiones que la Sala Plena del TAP adopte son consideradas precedentes administrativos de observancia obligatoria, es decir, se convierten en fallos que deben ser considerados en cada caso similar, cuando exista una controversia análoga en materia previsional.

Tiene por función:

- “Conocer y resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación que presenten las y los asegurados 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, 19990, 20530 y 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 surjan en materia previsional.
- Disponer la publicación de los pronunciamientos que correspondan, conforme a la normativa vigente,

- Resolver los Recursos de Queja que presente los administrados contra las actuaciones o procedimientos que los afecten directamente y que se originen de las solicitudes que se encuentren en trámite

- Uniformizar los criterios y lineamientos en materia previsional de los regímenes pensionarios a cargo de la ONP.

- 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.”

1.3.6. Como se tramita una pensión de Jubilación

Quienes se encuentren bajo el Decreto Legislativo N° 19990, deben realizar el procedimiento de tramitación de una pensión de jubilación ante la ONP, siguiendo los siguientes pasos:

1. “Presentar solicitud según formato, que incluye declaración jurada de autenticidad de documentos.

2. Copia simple de los documentos que acrediten la relación laboral y/o declaración simple que consigne el vínculo laboral, que pueden ser boletas de pago, certificados de trabajo, liquidación de tiempo de servicios o de beneficios sociales, constancias de aportaciones de la Oficina de Registro y Cuenta Individual Nacional de Empleadores Asegurados emitido por el Seguro Social de Salud o cualquier documento público, conforme al artículo 235° del Código Procesal Civil.

3. 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 o por Essalud, siempre que dicha información no se encuentre en los sistemas que administra la ONP.”

1.3.7. Análisis doctrinal

Se debe tener presente que en materia administrativa el ministerio de economía y finanzas nos menciona que las disposiciones en materias pensionarias señalan el siguiente:

“Si bien el régimen original establecía pensiones renovables a partir de los treinta años de servicios, la Octava Disposición Transitoria de la Constitución de 1979 introdujo una nivelación progresiva a partir de los veinte años de servicios, no prevista en el Art. 49° del Decreto Ley No. 20530, el cual fijaba en 30 años el requisito para acceder a una pensión renovable. Esta Disposición Constitucional fue desarrollada por la Ley No. 23495, del 20/11/1982, indicando

que cualquier incremento posterior a la nivelación que se otorgue a los servidores públicos en actividad que desempeñen el cargo u otro similar al último cargo en que prestó servicios el cesante o jubilado, dará lugar al incremento de la pensión en igual monto que corresponde al servidor en actividad”

Cuando analizamos lo expresado por el ministerios de economía y finanzas debemos tener en cuenta que para dejar de lado la pensión renovable que esbozaba la ley 20530, se debió, de seguir aportando en el régimen de cedula viva, pues afectaba los intereses de la economía incipiente del Estado a tal punto de poder llevarlo a una inflación inminente, pues sus asegurados eran tantos que sería imposible contener tantos pagos a pensionistas, que podría vivir bien ganando una pensión que se adecue a su modo de vida.

Según Arguello Samuel (2019), expresa que:

“Se denomina pensión de jubilación al pago que, desde los sistemas públicos de previsión nacionales o desde entidades privadas, reciben periódicamente para su sustento las personas jubiladas.

Se pueden distinguir dos modalidades de pensión de jubilación: contributiva y no contributiva.

- Pensión contributiva es la que se financia por las aportaciones efectuadas al sistema por los propios trabajadores a través de sus cotizaciones o aportaciones y las de sus empleadores (aportes patronales).

- Pensión no contributiva es la destinada a aquellas personas que no han cotizado el mínimo suficiente para beneficiarse y generar derechos en la otra modalidad.”(p. 49)

Conuerdo con lo señalado por el autor al indicar que la pensión de jubilación es el pago que genera el Estado, por los años de aportes al sistema nacional de pensiones el cual es percibido de forma periódica, es decir de forma mensual en montos iguales y no variables, ya que de no ser dedicha forma causaría desconcierto en la población, algo el que el autor no indica es el tema de salud que el Estado brinda al pensionista y que contribuye en mayor medida a estas personas que poseen 65 años de edad y que necesitan de un seguro para poder vivir dignamente.

CAPITULO II

CASO PRÁCTICO

2.1. Planteamiento del caso, síntesis del caso y análisis crítico

Expediente Administrativo: 12300544813

Solicitante: Quispe Barrenechea Manuel

Institución: Oficina De Normalización Previsional - ONP

Tema: Pensión De Jubilación

Solicitud de pensión de jubilación

Que con fecha 07 de febrero del 2020, el señor QUISPE BARRENECHEA MANUEL, Presenta todos sus documentos sustentados de haber laborado por más de 20 años para diversos ex empleadores, y acumulado en ellos más de 20 años de aportes al sistema nacional de pensiones, bajo el régimen del decreto ley 19990.

Que al momento de presentar la solicitud, el administrado debe contar con toda la documentación pertinente, esto son certificado de trabajo hojas de liquidación, boletas de pago, cédulas de ORCINEA y demás documentos que acrediten estos años contributivos.

Se debe tener en cuenta que los trabajadores de los años de 1964 a 1970, se les brindaba una cédula de ORCINEA, este documento es considerado como la partida de nacimiento de todo

trabajador, es decir donde se registraba por primera vez su inserción al campo laboral, es en ese documento en donde se señalaban los nombres del trabajador, los nombres de los padres, su edad, su documento de identidad, el nombre del empleador, la dirección de la empresa, la firma del empleador, la firma del trabajador, así mismo el tipo de trabajador, si era obrero o empleado, el modo de pago, si era semanal, quincenal o mensual, así como un código que lo diferenciaba de las demás cedulas.

La cedula de ORCINEA, demuestra el vínculo entre el trabajador, es por ello que es un documento importante que el señor QUISPE BARRENECHEA MANUEL, adjunto a su solicitud, muy aparte de las múltiples boletas y certificados de trabajo.

Cuando el administrado presenta la solicitud, la ONP resume los años de aportes que el solicitante declara y lo pone en una esquila, este documento tiene peso de una declaración jurada a ello se acompaña todos los medios probatorios, formándose así un expediente administrativo, el cual posee 11 dígitos, que se diferencian de los demás.

El trabajador de mesa de parte pone el sello de cargo y lo ingresa a la institución, para que otras áreas se encarguen del expediente entre ellas se encuentran el área de verificación en campo estos se encargan de corroborar que la información proporcionada por el administrado es cierta y posee respaldo físico y real, estos trabajadores utilizan todos los medios que se encuentran a su alcance para buscar información de los aportes de los administrados, es decir revisan en los mismo archivos de la OFICINA DE NORMALIZACION PREVISIONAL – ONP, también en los archivos de ORCINEA, en los archivos electrónicos y en las diversas empresas donde el trabajador señala haber laborado, con el fin de acreditar todos los años de aportes al sistema nacional de pensiones.

Que, una vez terminado la labor de verificación, pasa al área de análisis de información en donde los analistas de revisan la información recolectada y la contrastan con los datos y demás documentos a fin de determinar los aportes del administrado, una vez que posean datos concretos y tengan la certeza de dicha información proyectaran la resolución y un cuadro de resumen de aportes.

Que, con fecha 29 de abril del 2020, la Oficina de Normalización Previsional – ONP, emitió la Resolución N° 0000011258-2020-ONP/DPR.GD/DL 19990, en la cual resumen los actos realizados desde la solicitud hasta el reconocimiento de los aportes, es por ello RESUELVE: otorgar la pensión de jubilación en favor del señor QUISPE BARRENECHEA MANUEL, acreditándole un total de 22 años y 11 meses de aportes al sistema nacional de pensiones

CAPITULO III

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

3.1. Análisis jurisprudencial

Cuando analizamos una jurisprudencia en materia previsional nuestro tribunal constitucional ha sido claro en lo expresado en el **Expediente 03084-2007-PA/TC**, Lima, así mismo aclaró cómo evalúa el cumplimiento del requisito de las aportaciones ante un pedido de pensión de jubilación en la ONP que señala lo siguiente:

“En este caso, la recurrente interpone demanda de amparo contra la ONP porque resuelve denegar su solicitud de pensión de jubilación por no reunir los años de aportes necesarios al sistema nacional de pensiones.

Es así que la afiliada señala que le han reconocido 5 años y 4 meses de aportaciones y se ha declarado la pérdida de validez de los aportes efectuados entre 1962 y 1968 y que tampoco se consideraron las aportaciones de los años 1960, 1961 y 1969 al no haber sido fehacientemente acreditadas, lo que vulnera su derecho a la seguridad social.

En primera instancia se declara infundada la demanda, por estimar que la accionante no ha cumplido con acreditar los 20 años de aportes requeridos.

En segunda instancia se declara como improcedente, por considerar que en este proceso no puede determinarse las aportaciones en la medida que los períodos no acreditados y los aportes no verificados requieren la actuación de medios probatorios, siendo el proceso contencioso administrativo la vía idónea para dilucidar este tipo de pretensiones.

El TC al analizar el caso señaló que los periodos de aportación no pierden validez, y para evaluar el cumplimiento de este requisito se debe comprobar la relación laboral entre el demandante y la entidad empleadora, y la consecuente responsabilidad, de origen legal, de esta última en el pago de los aportes a la entidad previsional.”

Como se puede apreciar el tribunal constitucional señala que las pruebas que presente para acreditar el vínculo laboral de todo trabajador estas deben ser sometidas en la valoración conjunta y se analiza tanto el contenido de la forma como de lo esencial, ya que de estas se desprenden el análisis probatorio, y así se puede brindar una protección al derecho de pensión de todos los solicitantes, ahora bien en la presente sentencia la actora pudo corroborar que si laboró para su empleadora desde el 04 de agosto de 1980 hasta el 27 de febrero del 2003, reuniendo así 25 años de aportes a la ONP.

vii. Conclusiones

- La oficina de normalización previsional es una institución que vela por los derechos de los administrados y el debido procedimiento administrativo, busca brindar un servicio de calidad a todo pensionista que posee el derecho de serlo.
- La pensión de jubilación es un derecho de toda persona que se genera de los aportes del trabajador activo en su tiempo de actividad, la cual es retribuida al momento de la edad legal pertinente (65 años de edad) y los 20 años de aportaciones.
- El tribunal administrativo previsional es la última instancia administrativa que resuelve casos complejos en temas pensionarios, generando resoluciones vinculantes para otros casos similares.

viii. Recomendaciones

- Se recomienda a los legisladores se disminuir las exigencias en temas previsionales, pudiendo una persona obtener una pensión de jubilación con menos edad y menos años de aportes, a fin que se puedan jubilar y tener una digna pensión.
- Se recomienda a los estudiantes a investigar sobre los temas previsionales a fin de lograr acumular mayor información y sea de entendimiento de la sociedad.
- Se recomienda a los administrados a actuar con buena fe en la entrega de sus documentos al momento de solicitar sus pensiones, no alterando ni malversar las pruebas presentadas.

ix. Referencias Bibliográficas

Jované Burgos, Jaime Javier (2011). *Manual de Derecho del Trabajo Panameño*. Tomo II (Sección Colectiva y Procesal). Ciudad de Panamá: Editorial Cultural Portobelo.

Karl Polanyi, *La gran transformación*, Fondo de Cultura Económica, 2011, pp. 89-90 y 188.

Olivera, A. (2009). Recuperando la solidaridad en el Sistema de Pensiones Peruano: una propuesta de reforma. [Tesis de maestría, Universidad de Piura] Repositorio Institucional. <http://old.cies.org.pe/files/documents/investigaciones/empresa-yfinanzas/recuperando-la-solidarida-en-el-sistema-de-pensiones-peruano.pdf>

Ramiro GRAU MORANCHO: *Procedimientos Laborales Administrativos*. Editorial JALÓN, Zaragoza, 1992.

Raso, Juan (marzo de 2012). *Derecho del Trabajo*. Tomo I (1º edición). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Torres Minoldo y Peláez. «EL ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO, ¿FINAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL? ANÁLISIS EN ARGENTINA Y LATINOAMÉRICA» Consultado el 12 de septiembre de 2014.

Vicent Navarro, Juan Torres y Alberto Garzón (2010). *¿Están en peligro las pensiones públicas? Las preguntas que todos nos hacemos. Las respuestas que siempre nos ocultan*. Attac España. p. 13.

x. Anexos



Fecha de Recepción		
Día	Mes	Año
07	02	2020

Solicitud de Pensión de Derecho Propio
Expediente : 12300544813
200-SOLICITUD DE PENSION DE JUBILACION
JUBILACIÓN

I. DATOS DEL ASEGURADO

Expediente: 12300544813
 Apellidos y Nombres: CUISPE BARRENECHEA, MANUEL
 Documento Personal: DNI 07048190
 Documento Laboral: CARNET EX-OBRAERO 9999
 Fecha de Nacimiento: 20/12/1954 Sexo: M
 Teléfono:
 Dirección: PASAJE SAN ANTONIO Nº 185
 Departamento: LIMA Provincia: LIMA Distrito: EL AGUSTINO
 Sector Ocupacional: TRABAJADORES
 Ocupación: OBRERO

II. DATOS DE LOS EMPLEADORES

Nombre o Razón Social Dirección - Direc.Verificación	Periodo Laborado		
	Planilla	Fecha de Ingreso	Fecha de Cese
FUNDICION MIFFLIN CALLE LUIS CHIAPPE 524 /LIMA-LIMA-LA VICTORIA CAL. LAS GAVIOTAS - MZ. A LT. 8 LIMA-LIMA-CHORRILLOS	SEMANAL	01/01/1972	31/12/1984
FUNDICION MIFFLIN CAL. LUIS CHIAPPE 524 /LIMA-LIMA-LA VICTORIA CAL. LAS GAVIOTAS - MZ. A LT. 8 LIMA-LIMA-CHORRILLOS	SEMANAL	06/04/1972	28/04/1978
FUNDICION MIFFLIN CAL. LUIS CHIAPPE 524 /LIMA-LIMA-LA VICTORIA CAL. LAS GAVIOTAS - MZ. A LT. 8 LIMA-LIMA-CHORRILLOS	SEMANAL	30/04/1980	28/12/1984
SR & S CONSTRUCTORES S.A. CAL. CHACALTANA 373 RES. MIRAFLORES /LIMA-LIMA-MIRAFLORES CAL. CHACALTANA 373 RES. MIRAFLORES LIMA-LIMA-MIRAFLORES	SEMANAL	09/05/1988	26/07/1988
FACULTATIVO INDEPENDIENTE AV. BOLIVIA 109 /LIMA-LIMA-LIMA AV. BOLIVIA 109 LIMA-LIMA-LIMA	MENSUAL	01/05/2003	31/03/2019

III. DATOS DEL CONYUGE E HIJOS DEL ASEGURADO

Tipo Documento	Nro. Documento	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Parentesco	Sexo	Fecha Nac.
----------------	----------------	------------------	------------------	--------	------------	------	------------

IV. DOCUMENTOS PRESENTADOS EN EL EXPEDIENTE.

Nombre del Documento

CARGO

EXPEDIENTE: 12300544813

SOLICITO: PENSION DE JUBILACION
- DECRETO LEY N° 19990°

SEÑORES:

OFICINA DE NORMALIZACION PREVISIONAL - (ONP)

MANUEL QUISPE BARRENECHEA, identificado con DNI N°07046190, con domicilio en Psj. San Antonio N° 185, distrito de El Agustino, provincia y departamento de Lima, ante usted con respeto me presento y digo:

Que, en amparo del artículo 2°, numerales 5.20 23 de la Constitución Política del Perú y de los artículos 207° y 208° de la Ley 27444 con uso irrestricto de mi Derecho a la Defensa y petición, con plena expresión de causa teniendo capacidad de obrar de Buena Fe en defensa de mis derechos Previsionales, ante su despacho acepte mi solicitud de **PENSION DE JUBILACION**, con la presentación de la prueba que presento,

Que, durante toda mi vida, he trabajado para distintos empleadores, los cuales han aportado al sistema nacional de pensiones, es por ello que el **27 de septiembre del 2019**, solicite a vuestra institución una acreditación de mis aportes con la finalidad de poder jubilarme a futuro.

Que, en la actualidad el recurrente cuenta con **65 años de edad**, así mismo con fecha **29 de octubre del 2019**, la **OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL - ONP**, emitió el reporte de estado de cuenta individual al **SNP** y el estado de cuenta individual al **SNP - N° 0000540096-001**, en donde se me acredita un total de **22 años y 11 meses de aportaciones**.

Que, de todo lo expuesto líneas arriba se deduce que tengo derecho a que la **ONP** me otorgue una **PENSION DE JUBILACION**, ya que cuenta con los requisitos que exige el **DL 19990°** tal como lo establece el artículo 38, 39, 44.

POR LO TANTO:

Señores de la ONP, ante su despacho e institución solicito a quien corresponda ordenar atender mi solicitud y se otorgue la **PENSIÓN DE JUBILACIÓN** el mismo que servirá para poder paliar mis necesidades básicas.

Sin otro en particular quedo de Ustedes esperando justicia.

Muy atte.

ADJUNTO LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

- 1.- Copia de DNI del recurrente.
- 2.- Copia simple del **reporte de estado de cuenta individual al SNP**.
- 3.- Copia simple del **estado de cuenta individual al SNP – N° 0000840096-001**

Lima, 17 de enero del 2020


MANUEL QUISPE BARRENECHEA
NI N° 07046190



PERU

Ministerio
de Economía y Finanzas

Oficina de
Normalización Previsional

Dirección de
Producción

"Decreto de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

REPORTE DE ESTADO DE CUENTA INDIVIDUAL AL SNP

FECHA : 29/10/2019

Señor (a) : QUISPE BARRENECHEA, MANUEL

Expediente N° : 12300544813

De nuestra consideración:

En atención a su solicitud presentada el 27 de setiembre de 2019, remitimos adjunto al presente, el Estado de Cuenta Individual al SNP - N° 0000840096, de fecha 29 de octubre de 2019, mediante el cual se acredita un total de 22 años y 11 meses de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones.

Cabe indicar, que el Estado de Cuenta Individual adjunto ha sido elaborado teniendo en cuenta la información que obra en el expediente a la fecha de expedición del referido documento, para cuyo efecto se consideró la información que usted proporcionó, la obtenida mediante labores de verificación realizadas a sus diversos empleadores, así como la información registrada en los sistemas que administra nuestra Entidad.

No obstante lo indicado, usted podrá presentar en cualquiera de nuestros Centros de Atención a nivel nacional y en el momento que lo considere pertinente, una solicitud adjuntando nueva documentación y/o información que permita la acreditación adicional de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones, de conformidad con lo dispuesto por el Reglamento de la Ley N° 29711, aprobado por el Decreto Supremo N° 092-2012-EF en concordancia con la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 04762-2007-PA/TC del 22 de setiembre de 2008, de acuerdo a lo siguiente:

- a) *Certificados de trabajo.*
- b) *Boletas de pago de remuneraciones.*
- c) *Liquidación de tiempo de servicios o de beneficios sociales.*
- d) *Constancias de aportaciones de la Oficina de Registro y Cuenta Individual Nacional de Empleadores Asegurados (ORCINEA), del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) o de EsSalud.*
- e) *Cualquier documento público conforme al artículo 235º del Código Procesal Civil.*

Se consideran documentos públicos para la acreditación de periodos de aportaciones, los siguientes:

- *Informe de verificación de libros de planillas del empleador, emitido por la Oficina de Normalización Previsional - ONP. Para el caso de las planillas de pago de empresas que ya no estén operando, sólo se considerarán los libros de planillas en la medida que la información contenida en éstos no hubiera sido adulterada.*
- *Informe de aportaciones extractados del Sistema de Cuenta Individual de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, o del Sistema de Cuenta Individual de Empleadores y Asegurados (SCIEA), o de*

NSP 813652705 V. 002002-RE/17-RES



ESTADO DE CUENTA INDIVIDUAL AL SNP - N°0000840096 - 001

Nro. EXPEDIENTE: 12300644813

NOMBRE DE ASEGURADO: QUIISPE BARRENECHEA, MANUEL

AÑO	ACREDITADO			NO ACRED.			AÑO	ACREDITADO			NO ACRED.			AÑO	ACREDITADO			NO ACRED.		
	(D)	(S)	(M)	(D)	(S)	(M)		(D)	(S)	(M)	(D)	(S)	(M)		(D)	(S)	(M)	(D)	(S)	(M)
1972	39						1988	12					2004		12					
1973	52						1989						2005		12					
1974	51				1		1990						2006		11			1		
1975	6				48		1991						2007		12					
1976	1				51		1992						2008		12					
1977	17				33		1993						2009		12					
1978					17		1994						2010		12					
1979							1995						2011		12					
1980	33						1996						2012		12					
1981	52						1997						2013		11			1		
1982	52						1998						2014		12					
1983	52						1999						2015		12					
1984	7				45		2000						2016		12					
1985							2001						2017		12					
1986							2002						2018		12					
1987							2003		8				2019		3					

Fecha de Nac.			Inicio de Labores			Último Aporte		Fecha de Finis.		
Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Tipo	Período	Día	Mes	Año
20	12	1954	8	4	1972	ME	3 2018			

Años de aportación Acreditados: Años, Meses

Años de aportación No acreditados (ANA): Años, Meses

Años de aportación No acreditados (SVL): Años, Meses

Observaciones:

SE ACREDITAN APORTACIONES AL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES DE CONFORMIDAD CON LA LEY N° 29711 Y SU REGLAMENTO EL D.S. N° 092-2012-FF.

APORTES FACULTATIVOS NO ACREDITADOS:

- INTERESES: 06/2006.

- NO OBRAN CPR: S: 02/2013.

(*) Empresas cuyo periodo de aportación no se han Acreditado

1) PLIND CON WIFFLIN	6)	
2) FACULTATIVO	7)	
3)	8)	
4)	9)	
5)	10)	

Periodos ANA sin vinculo laboral:



Firma y Sello del Responsable
 UC: 7033

28 de Octubre de 2019

OFICINA DE NORMALIZACION PREVISIONAL

Sr(a) : QUISPE BARRENECHEA, MANUEL
PASAJE SAN ANTONIO N° 185

LIMA - LIMA - EL AGUSTINO

Exp. N° : 12300544813
C.P. C676117

N° Res: 0000011258
Emisión: 202007

Régimen : 19990
Zonal: 111

Lima, Jueves, 30 de Abril del 2020



Estimado Señor (a) : MANUEL QUISPE BARRENECHEA

Adjunto a la presente le remito lo siguiente:

* Resolución N° 0000011258 con la cual a la fecha se resuelve la calificación de su expediente

* Copia de la liquidación en la que consta el cálculo de su pensión.

Asimismo, le informamos que el cobro de su pensión lo realizará a través de una cuenta de ahorros a su nombre que la ONP gestionará ante una entidad bancaria. En tal sentido es necesario que a partir del primer día útil de Junio 2020, se comunique a los teléfonos registrados en el siguiente párrafo solicitando la información de la entidad bancaria donde se abonará su pensión, con el cual podrá acercarse a cualquier agencia del referido banco, portando su DNI vigente a fin de que gestione la tarjeta con la que podrá realizar los retiros a través de ventanillas y cajeros electrónicos.

Puede consultar el cronograma de pago de pensiones, ingresando a nuestra página web: www.onp.gob.pe. También puede absolver sus consultas llamando desde Lima al 410-0808 o desde otros departamentos al 0801-12345 al costo de una llamada local.



PERÚ

Ministerio de Economía y Finanzas

Oficina de Normalización y Ejecución

Dirección de Producción

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION No. 0000011258-2020-ONP/DPR.GD/DL 19990

Expediente No. 12300544813

Lima, 29 de Abril del 2020

VISTA:

La solicitud sobre pensión de jubilación a favor de MANUEL QUISPE BARRENECHEA, y;

CONSIDERANDO:

Que, el derecho a la prestación de jubilación se genera en la fecha en que se cumplen los requisitos para obtener la pensión, esto es, cuando el asegurado facultativo tiene los años de aportación y la edad necesarios conforme a las leyes aplicables y deja de percibir ingresos afectos;

Que, del Documento Nacional de Identidad N° 07046190, se ha comprobado que el asegurado nació el 20 de diciembre de 1954; y según Reporte General del Aportante de folios 358, que dejó de percibir ingresos afectos el 31 de marzo de 2019, acreditando un total de 22 años y 11 meses de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones, según Cuadro de Resumen de Aportaciones que se adjunta a la presente y que forma parte integrante de ésta;

Que, de acuerdo con el artículo 23° del Reglamento del Decreto Ley N° 19990, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-74-TR, el pago de aportaciones de los asegurados facultativos se encuentra sujeto a recargos por mora; asimismo, conforme a los artículos 1236° y 1242° del Código Civil, cuando deba restituirse el valor de una prestación, aque **se calcula al que tenga al día del pago**, para lo cual se considera el interés moratorio;



Que, de la consulta realizada a nuestros sistemas de información, se verifica que el pago por concepto de intereses correspondiente a la mora del aporte facultativo por el mes de junio de 2006, pagado fuera de plazo establecido, es menor al que debió cancelarse al día de pago; por tanto, al no haberse cancelado íntegramente los intereses por concepto de mora, no se puede acreditar el aporte al Sistema Nacional de Pensiones;

Que, del Reporte del Módulo de Consulta de Cuenta Individual del Asegurado (MCCIA) de folios 358 a 361, se determina que la aportación efectuada al Sistema Nacional de Pensiones, por el mes de febrero de 2013, en su condición de asegurado facultativo independiente, no se acredita, al no figurar registrado en dicho reporte; así como, al no existir Certificado de Pago correspondiente a dicho mes en el expediente, según cuadro de resumen de aportaciones que se adjunta a la presente y que forma parte integrante de la resolución;

Que, en el presente caso la remuneración de referencia es igual al promedio que resulte de dividir entre 60, el total de las remuneraciones o ingresos asegurables, percibidos de manera efectiva por el asegurado durante los últimos 60 meses consecutivos inmediatamente anteriores al último de aportación;





PERÚ

Ministerio de Economía y Finanzas



Dirección de Producción

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"

Que, la pensión mínima que otorgará la Oficina de Normalización Previsional a los asegurados que acrediten de 20 a más años de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones, es igual a la suma de S/ 500.00 (Quinientos y 00/100 soles), al momento de otorgarse el derecho;

Que, de conformidad con la Nonagésima Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter previsional es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú, el mismo que no es capitalizable de conformidad con el artículo 1249° del Código Civil y se devenga a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el acreedor afectado exija judicial o extrajudicialmente el incumplimiento de la obligación o pruebe haber sufrido daño alguno;

Que, en ese sentido, para el cabal cumplimiento de la norma precitada, se requiere contar con el factor diario de interés legal publicado por el Banco Central de Reserva del Perú a la fecha del pago efectivo del devengado, motivo por el cual el interés legal será abonado con posterioridad al pago de dicho devengado;

Estando a lo dispuesto por el Texto Único Concordado del Decreto Ley N° 19990, aprobado por Decreto Supremo N° 014-74-TR, la Resolución Jefatural N° 123-2001-JEFATURA/ONP, el Decreto Ley N° 25967, la Ley N° 26504, el Decreto Supremo N° 099-2002-EF, la Ley N° 27617, el precedente administrativo emitido por el Tribunal Administrativo Previsional en la Resolución N° 0000002886-2018-ONP/TAP de fecha 18 de octubre de 2018, la Ley N° 27585, la Ley N° 30927, Ley que faculta a la Oficina de Normalización Previsional para conciliar, desistirse, transigir o allanarse en los procesos judiciales en materia previsional del régimen pensionario establecido por el Decreto Ley N° 19990, la Ley N° 29711 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 092-2012-EF, la Nonagésima Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, la Ley N° 28678, Ley N° 30970, el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la ONP, la Ley N° 28532 y el Reglamento de Organización y Funciones de la Oficina de Normalización Previsional, aprobado mediante Resolución Ministerial 174-2013-EF/10, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Otorgar Pensión de Jubilación Definitiva a MANUEL QUISPE BARRENECHEA, por la suma de S/500.00, a partir del 20 de diciembre de 2019, reconociéndole un total de 22 años y 11 meses de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones.

Artículo 2°.- Disponer que el abono de las pensiones devengadas se efectúe en el mes de junio de 2020; y los intereses legales regulados por la Nonagésima Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, en el mes de agosto de 2020.

Artículo 3°.- El pensionista-trabajador podrá percibir simultáneamente pensión y remuneración o retribución, cuando la suma de estos conceptos no supere el cincuenta por ciento (50%) de la Unidad Impositiva Tributaria vigente; motivo por el cual Pago de Prestaciones de la Dirección de Prestaciones periódicamente y/o cuando las circunstancias lo





PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

Organismo
Normatizador Básico

Dirección de
Producción

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"

requieran, verificará y solicitará la documentación necesaria para comprobar la subsistencia de los requisitos para el otorgamiento de este beneficio.

Artículo 4°.- La pensión está afectada al descuento del 4% mensual para prestaciones de salud, de conformidad con el inciso b) del artículo 6° de la Ley N° 26790 modificada por la Ley N° 28791, con excepción de las pensiones adicionales a ser abonadas en los meses de julio y diciembre desde el año 2011 en adelante, en aplicación de las Leyes N° 29714 y N° 30334.

Artículo 5°.- La autoridad administrativa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz, en aplicación del numeral 1.16 del artículo IV, del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, referente al Principio de Privilegio de Controles Posteriores.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

SANDRA PAOLA LARA FALCON
Resolución Directoral N° 3817-2016-OPP/ONP



CUADRO DE APORTES Y REMUNERACIONES

Apellidos y Nombres : QUISE BARBENCUSA, MANUEL
 Expediente No. : 12330544013
 Liquidación No. : 02713669
 Motivo : 265-SOLICITUD DE PENSION DE JUBILACION

Aportaciones :

Año	Periodo en Meses	Periodo en Semanas	Periodo en Dias
1972		39	
1973		52	
1974		51	
1975		06	
1976		01	
1977		17	
1980		35	
1981		52	
1982		52	
1983		52	
1984		07	
1988		12	
2003	08		
2004	12		
2005	12		
2006	11		
2007	12		
2008	12		
2009	12		
2010	12		
2011	12		
2012	12		
2013	11		
2014	12		
2015	12		
2016	12		
2017	12		
2018	12		
2019	03		

* Años de aportación acreditados : 12 Años

Remuneraciones :

Periodo N/S Mes	Haber Básico	Gratificación	Reintegró	Otros	Total Semana	Total Mes
						0.00

* = Total reemplazado por el monto tope
 BA = Dias convertidos en semana

Oficina de Normalización Previsional

Lima, 29 de Abril de 2020



DETALLE DE LA HOJA DE REGULARIZACIÓN NRO. 570673 - LIQUIDACIÓN

Expediente	1230054813	Prestación	JUBILACION	Cuenta		Apo. Paterno	QUIJPE
Solicitud	004	Ley	25987	Años	22	Apo. Materno	BARRENECHEA
Motivo	203	SOLICITUD DE PENSION DE JUBILACION		Emission	202007	Nombre	MANUEL
Versión		Regulariza Hasta	30/06/2020	Fecha Nac.	23/12/1954	Fec. Dev/Des.	23/12/2016
		Aplica Interés Legal:	SI				

N°	Concepto	Cobra	Debe Cobrar	Diferencia	Desde	Hasta	Dia mes	Dia mes	Meses	Importo
1	0001	.00	600.00	500.00	20/12/2019	30/05/2020	12		6	3,193.56
Total:										3,193.56

Observación:



Conceptos:



0001 PENSION INICIAL		
----------------------	--	--

**** Fin del Reporte ****

**DETALLE DE LA HOJA DE REGULARIZACION NRO. 570673 -
 GRATIFICACION**

Expediente:	12303544813	Prestacion:	JUBILACION	Cuenta:		Ape. Paterno:	QUISPE
Solicitud:	004	Ley:	25687	Años:	22	Ape. Materno:	BARRENECHEA
Motivo:	200	SOLICITUD DE PENSION DE JUBILACION		Emission:	202007	Nombres:	MANUEL
Versión:				Regulariza Hasta:	30/06/2020	Fecha Nac.:	20/12/1954
				Aplica Interes Legal:	Si	Fec. Dev/Dev:	20/12/2019

Fila	Mes	Año	Cobra	Debe Cobrar	Importe
1	DICIEMBRE	2019	.00	500.00	500.00
Total:					500.00

	Revisor
	

Resumen:	Afecto	No Afecto	Total
Total Liquidaciones:	3,193.55	.00	3,193.55
Total Gratificaciones:	.00	500.00	500.00
Total General:	3,193.55	500.00	3,693.55

*El monto total de Devengado se descompone en un monto afecto y un monto no afecto para prestaciones de salud conforme a Ley.

***** Fin del Reporte *****

OFICINA DE
NORMALIZACION
PREVISIONAL

D.S. 099-2002-EF

HOJA DE LIQUIDACION D.L. N° 19990

PROCEDENCIA LIMA EXPEDIENTE 12300544813
PENSIONADO _____
REGIMEN LEY 26504
RIESGO Jubilacion

I. DATOS DEL ASEGURADO:			
APELLIDOS Y NOMBRES		QUIISPE BARRENECHA MANUEL	
CATEGORIA		FACULTATIVO INDEPENDIENTE	
II. LIQUIDACION:			
TOTAL APORTACIONES	<u>22</u> AÑOS	<u>11</u> MESES PROMEDIADOS	<u>60</u>
INGRESOS DEL	<u>01/03/2014</u>	AL	<u>28/02/2019</u>
REMUNERACION DE REFERENCIA			S/ <u>49.200,00</u>
40% POR LOS PRIMEROS 20 AÑOS DE APORTACION			S/ <u>821,33</u>
			S/ <u>328,53</u>
INCREMENTOS:			
2% POR LOS	<u>2</u> AÑOS DE APORTACION QUE EXCEDEN		
A LOS 20 PRIMEROS AÑOS		4,00 %	S/ <u>32,85</u>
SUB-TOTAL PENSION MENSUAL		44,00 %	S/ <u>361,38</u>
POR CONYUGE: Folios		0,00 %	S/ <u>0,00</u>
POR HIJOS: Folios		%	S/
CAU S/	TOTAL HIJOS	0,00 %	S/ <u>0,00</u>
TOTAL PENSION MENSUAL		44,00 %	S/ <u>361,38</u>
SON: TRESCIENTOS SESENTA Y UNO CON 385/100 SOLES			
PENSION MINIMA INSTITUCIONAL 8'500,00 SOLES			

III. OBSERVACIONES NACIO 20/12/1964 CESO 31/03/2019
FECHA DE INICIO DE PENSION 20/12/2019
FECHA DE INICIO DE DEVENGADOS 20/12/2019
D.S. 099-2002-EF

FIRMA Y SELLO DEL CALIFICADOR

FIRMA Y SELLO DEL SUPERVISOR

Lima, 29 de abril de 2020

CUADRO DE REMUNERACIONES MENSUALES

ASEGURADO : OLIVERO BARRERA DIEGA WIMBOL
EXPEDIENTE : 1200094413
PERIODO : DESDE 31/03/2014 HASTA 28/02/19
FECHA : 20140210

AÑO	Meses	Remuneración	Gratificación	Retenciones	Otros	
2014	Marzo	750.00				
	Abril	760.00				
	Mayo	750.00				
	Junio	750.00				
	Julio	750.00				
	Agosto	750.00				
	Septiembre	750.00				
	Octubre	750.00				
	Noviembre	750.00				
	Diciembre	750.00				
	2015	Enero	750.00			
		Febrero	750.00			
Marzo		750.00				
Abril		750.00				
Mayo		750.00				
Junio		750.00				
Julio		750.00				
Agosto		750.00				
Septiembre		750.00				
Octubre		750.00				
Noviembre		750.00				
Diciembre		750.00				
2016	Enero	750.00				
	Febrero	750.00				
	Marzo	750.00				
	Abril	750.00				
	Mayo	810.00				
	Junio	810.00				
	Julio	810.00				
	Agosto	810.00				
	Septiembre	810.00				
	Octubre	810.00				
	Noviembre	810.00				
	Diciembre	810.00				
2017	Enero	850.00				
	Febrero	850.00				
	Marzo	850.00				
	Abril	850.00				
	Mayo	850.00				
	Junio	850.00				
	Julio	850.00				
	Agosto	850.00				
	Septiembre	850.00				
	Octubre	850.00				
	Noviembre	850.00				
	Diciembre	850.00				
2018	Enero	850.00				
	Febrero	850.00				
	Marzo	850.00				
	Abril	850.00				
	Mayo	850.00				
	Junio	850.00				
	Julio	850.00				
	Agosto	850.00				
	Septiembre	850.00				
	Octubre	850.00				
	Noviembre	850.00				
	Diciembre	850.00				
2019	Enero	850.00				
	Febrero	850.00				
	Marzo	850.00				
Subtotal		42,282.00	0.00	0.00	0.00	
Monto Total			0.	49,236.00		
Monto de Retención			0.	49.33	0.00	



[Handwritten signature]

CUADRO RESUMEN DE APORTACIONES - N° 0000561708 - 003

Nº EXPEDIENTE: 12300544913

NOMBRE DE ASEGURADO: QUISPE BARRENECHEA, MANUEL

AÑO	ACREDITADO			NO ACRED.			AÑO	ACREDITADO			NO ACRED.			AÑO	ACREDITADO			NO ACRED.		
	(D)	(S)	(M)	(D)	(S)	(M)		(D)	(S)	(M)	(D)	(S)	(M)		(D)	(S)	(M)	(D)	(S)	(M)
1972	39				1		1989	12					2004		12					
1973	52						1990						2005		12					
1974	51				1		1991						2006		11				1	
1975	6				45		1992						2007		12					
1976	1				51		1993						2008		12					
1977	17				35		1994						2009		12					
1978					17		1995						2010		12					
1979							1996						2011		12					
1980	35						1997						2012		12					
1981	52						1998						2013		11				1	
1982	52						1999						2014		12					
1983	52						2000						2015		12					
1984	7				45		2001						2016		12					
1985							2002						2017		12					
1986							2003						2018		12					
1987							2004		8				2019		3					

Fecha de Nac.			Inicio de Labores			Fecha de Cese			Fecha de Fallec.		
Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
20	12	1954	6	4	1972	31	3	2019			

Años de aportación Acreditadas: 22 Años, 11 Meses Edad al Cese: 64

Años de aportación No acreditados (ANA): 3 Años, 11 Meses

Años de aportación No acreditados (SVL): 0 Años, 0 Meses

Observaciones:

*SE ACREDITA APORTES DE CONFORMIDAD CON EL D.S. N° 092-2012-EF, REGLAMENTO DE LA LEY N° 29711
 *APORTES FACULTATIVOS NO ACREDITADOS
 -INTERESES: 06/2005
 -NO BRAN CPR S. 02/2013.

(*) Empresas cuyo periodo de aportación no se han Acreditado

1)	FLUJO CON MIFLIN	8
2)	FACULTATIVO	7
3)		8
4)		9
5)		10

Periodos ANA sin vinculo laboral:


 Firma y Sello del Responsable
 LC 1025



20 de Abril de 2020

Expediente No. : 10702544011
 Solicitud No. : 004
 Liquidación No. : 00722663-001

HOJA DE LIQUIDACIÓN

Motivo : 100-SOLICITUD DE PENSION DE JUBILACION
 Tipo de Liquidación :

I.- Datos del Expediente

Apellidos y Nombres : GUTARRA BARRIBECHEA, MANUEL DE : 07048190
 Ley : 25967 Prestación : JUBILACION
 Sector Ocupacional : OBRERO
 Tipo Asegurado : FACULTATIVO
 Fecha de Nacimiento : 20/12/1954 Fecha de Cese : 31/03/2019
 Edad al Cese : 64 Años
 Fecha Apertura Exp. : 21/04/2013 Fecha de Inicio Pensión : 30/12/2019
 Fecha de Solicitud : 07/02/2020 Fecha Inicio Devengado : 30/12/2019
 Unidad de Pago : 18 - BANCO DE LA NACION
 Policlínico : 026 - HOSPITAL JORGE VOTO BERNALES COMPANCHO
 Tipo de Pago : 03 - PAGO CTA. BANCARIA
 Tipo de Pensión : D
 Denegatoria 25967 : N

INDICADOR SENTENCIA JUDICIAL : N

II.- Liquidación

Total Aportaciones : 22 Años
 Años Económicos : 22 Años
 Período para cálculo de remuneración de referencia : del al
 Total Meses : 0

Total Ingresos durante el Período Considerado :

Período Mes/Sem.	Moneda	Monto Semana	Monto Mes
Total Monto			0.00

* = Total reemplazado por el monto tope
 Semana* = Días convertidos en semana

Remuneración de Referencia (0.00/0) = 0.00

Total Pensión Mensual : 000.00 \$
 SUM : CERO Y 00/100 SOLES \$/ 0.00

III.- Pensión Actualizada
 III.1.- Parámetros Personales

Origen	Concepto	Fecha	Incremento/Descuentos	Monto Pensión
BR	0001-PENSION INICIAL	30/04/2020 \$/	500.00	500.00 *

IV.- Cobrado (Simulado)

Total Cobrados : 0.00

V.- Calculado

Origen	Período	Concepto	Monto	Devengado Acumulado
	20/12/2019-30/03/2020			
BR		0878-DEVENGADOS NUEVOS PENS	5,193.55	
BR		0678-DEVENGADOS NUEVOS PENS	536.00	
		Total Calculado : \$/	3,553.55	3,553.55

Total Calculado desde el 30/12/2019 al 30/03/2020 : \$/ 3,553.55

SUM : TRES MIL CINCCIENTOS CINCUENTA Y CINCO SOLES

LIQUIDACION POR CUBRAR (TOTAL CALCULADO - TOTAL COBRADO) : \$/ 3,553.55