



Reforma Integral del Sistema de Pensiones en Perú

FRANCISCO SAGASTI, PARTIDO MORADO

El 4 de junio la Bancada del Partido Morado envió a la comisión una propuesta con principios , criterios y estructura para reformar el sistema de pensiones.

(consultar aquí <https://bit.ly/2CcXWBN>)

En esta presentación incorporamos contribuciones de expertos y representantes de otros partidos en la Comisión para la Reforma del Sistema de Pensiones.



ÍNDICE

1. Hoja de ruta
2. Problemas del sistema actual
3. Tendencias en América Latina
4. Propuestas de diseño
5. Propuesta del Partido Morado

1. Hoja de ruta



Sistematización y diálogo

Paso 1

Acuerdo sobre principios

Paso 2

Diseño de la estructura

Paso 3

Anteproyecto de ley

Paso 4

2. Problemas del sistema actual

- a) Baja cobertura
- b) Bajos aportes
- c) Pensiones bajas
- d) Fragmentación
- e) Brecha de género

a) Baja cobertura

SOLO EL 56.6% DE ADULTOS MAYORES RECIBE UNA PENSIÓN
70% DE TRABAJADORES ESTA AFILIADO (pero sólo un tercio aporta)

PENSIONISTAS

- Sólo poco más de la mitad de adultos mayores recibe una pensión
- Pensión 65 cubre al 42% de los pensionistas
- El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) alcanza al 44% de los pensionistas
- Sólo el 14% de los afiliados al Sistema privado de pensiones (SPP) es elegible para recibir una pensión. El 86% de los afiliados retiraron la totalidad de sus fondos

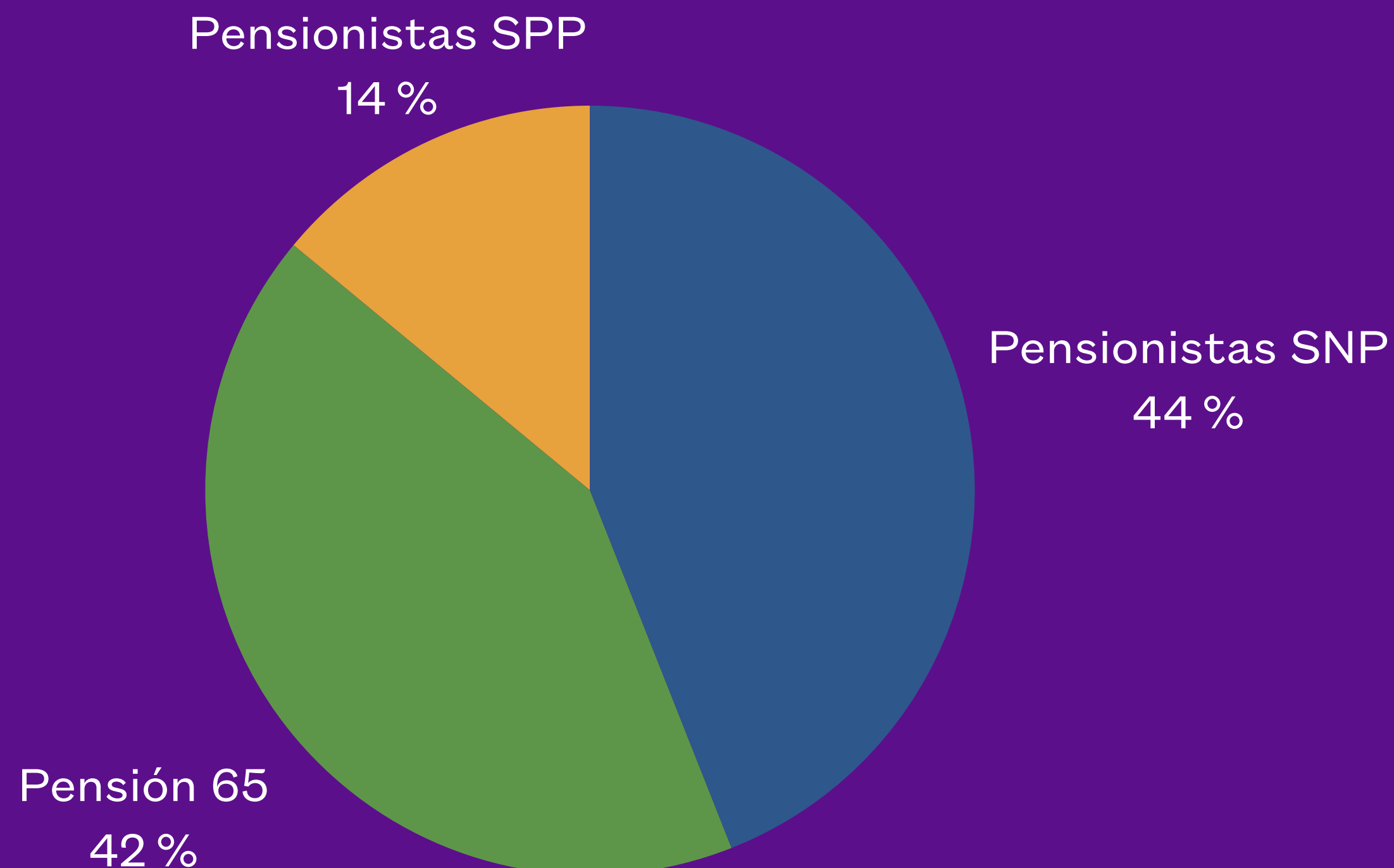
AFILIADOS

- 70% Está afiliado a un sistema de pensiones
 - 4 millones 645 mil afiliados al SNP
 - 7 millones 332 mil afiliados al SPP

COBERTURA RURAL Y URBANA

- Zonas rurales: sólo el 7% de los trabajadores contribuye para su pensión
- Zona urbana: el 37% contribuye para su pensión

Total de pensionistas, según tipología



b) Bajos aportes

SOLO EL 26% DE LOS TRABAJADORES APORTA AL SNP O SPP

- El 17% de los trabajadores aporta al SPP
- El 9 % de los trabajadores aporta al SNP
- No todos los afiliados aportan constantemente: entre 2014 y 2017 la mitad de los trabajadores que aportaron ingresó o salió de un empleo regular entre dos y cuatro veces, y una quinta parte lo hizo más de 5 veces
- El empleador no aporta al SNP ni al SPP
- El Estado no aporta al SNP ni al SPP, aunque cubre los déficits de recursos para el pago de pensionistas en el SNP y aporta en algunos de los regímenes especiales
- En el periodo 2008-2018, el número de aportantes al SPP se duplicó y el de aportantes al SNP aumentó 3.4 veces

Aportantes/PEA (17.7M)



c) Pensiones bajas



SNP:

- Asegura pensión mínima mensual de S/ 500 más dos gratificaciones
- El tope de pensión es de S/ 1,042, condicionado a un aporte mínimo de 20 años
- Si no se llega a los 20 años, no se garantiza pensión alguna

SPP:

- No garantiza pensión mínima
- Pensión depende exclusivamente del aporte individual y el retorno a las inversiones
- La pensión promedio al jubilarse representa un 26% del sueldo mensual promedio durante todo el tiempo de aporte (la más baja en Latinoamérica)

Pensión 65:

- Entrega S/ 125 al mes

d) Fragmentación

COEXISTENCIA DE SPP Y SNP GENERA DESIGUALDADES

Desigualdades

	Sueldo mensual (durante 20 años)	Pensión del SPP	Pensión del SNP
J. Olivera, 2020.	S/ 930 (1 RMV)	S/ 190	S/ 583
	S/ 3 720 (3 RMV)	S/ 759	S/ 1022
	S/ 6 510 (7 RMV)	S/. 1,328	S/ 1042

- Un aportante del SPP que hubiera ganado 7 RMV durante 20 años solo estaría ligeramente mejor que un aportante del SNP cuyo sueldo hubiera sido igual durante el mismo tiempo
- Si hubiera ganado 3 RMV durante 20 años, el aportante al SNP recibiría una pensión un 35% mayor que un aportante al SPP
- El 75% de trabajadores regulares en el Perú percibe menos de 2 RMV (S/ 1594 o menos) al mes
- La competencia entre sistema privado y público genera pérdidas de eficiencia en la administración de riesgos
- SNP contiene varios sub regímenes de pensiones: trabajadores de construcción civil, trabajadores marítimos, periodistas, trabajadores en la industria del cuero, etc
- El SPP es favorable para el 5% de sus aportantes, quienes concentran el 49% de los fondos para pensiones

e) Brechas de género

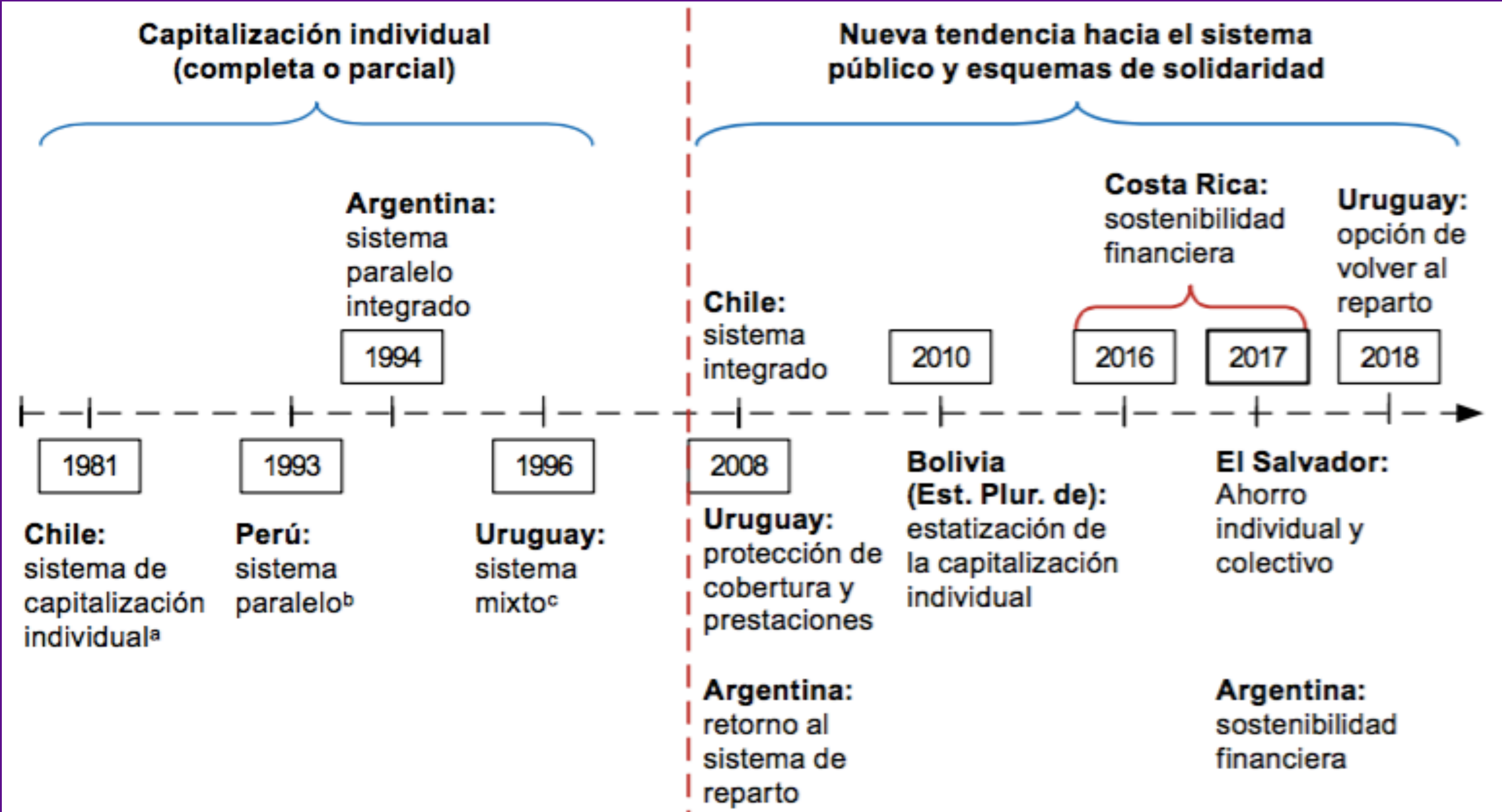
CINCO DE CADA 10 DE HOMBRES ADULTOS MAYORES RECIBEN PENSIÓN, MIENTRAS QUE TRES DE CADA 10 MUJERES RECIBEN ESTA PRESTACIÓN



Cuatro factores que explican la brecha

- Brecha salarial (mercado laboral)
- Mayor carga de trabajo doméstico y cuidados no remunerados de las mujeres
- Cambios en la composición de los hogares
- Normativa del sistema de pensiones no reconoce diferencias estructurales debido al género

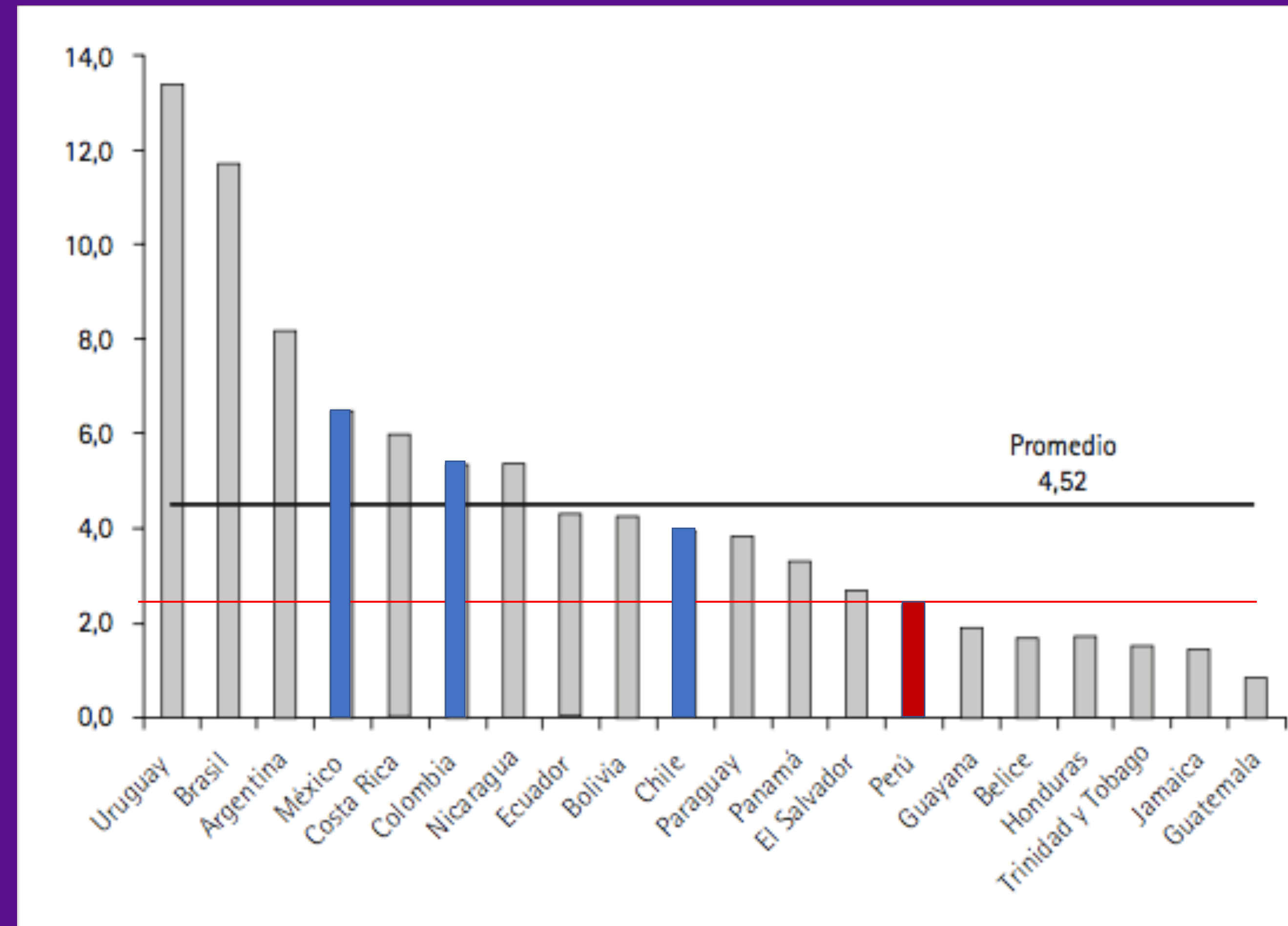
3. Tendencias en América Latina



FUENTE: ARENAS DE MESA, CEPAL, 2019.

América Latina

Aportes del tesoro público para pensiones u otras prestaciones (2014)



Perú se encuentra muy por debajo del promedio de gasto público en pensiones y otras prestaciones en Latinoamérica

- 4.52% PBI promedio latinoamericano
- 2.3% PBI promedio Perú

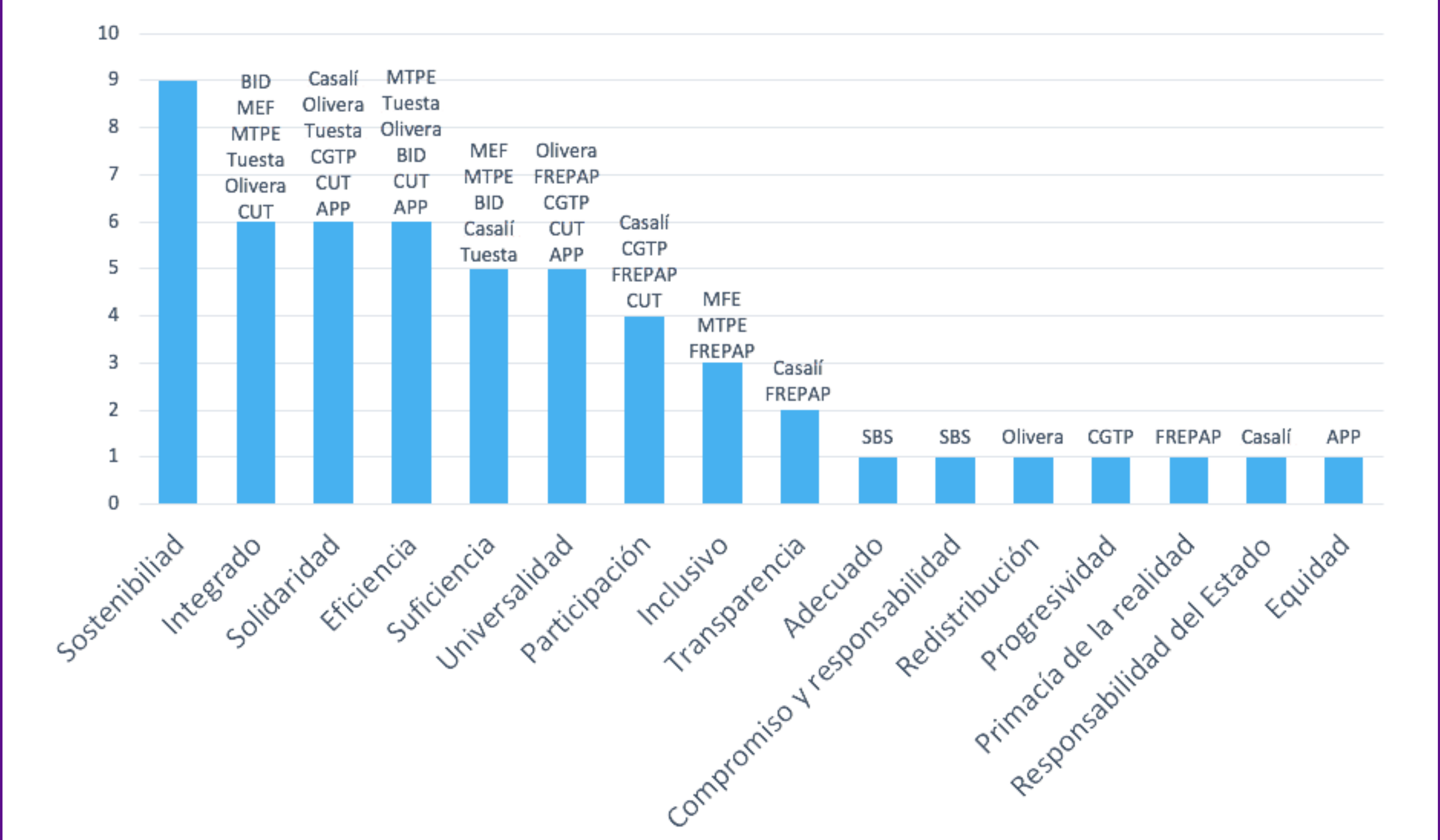
FUENTE: NOELIA BERNAL, 2016.

4. Propuestas de diseño



FOTO JOAN RÍOS / ESSALUD

4.1 Principios a que responden las propuestas



4.2 Principios establecidos por el marco legal vigente

Tribunal Constitucional

- Progresividad:
cumplimento gradual
- Sostenibilidad:
sin financiamiento, no hay prestación
- Solidaridad:
mecanismos redistributivos
- Elevación de la calidad de vida:
mandato de mejora continua
- Eficaz funcionamiento

Organización Internacional de Trabajo

- Solidaridad y financiamiento
colectivo.
- Participación de interlocutores
sociales
- Suficiencia y previsibilidad
- No discriminación, igualdad de
género y atención a necesidades
especiales
- Responsabilidad total y primaria del
Estado

4.3 Propuestas de especialistas y empresas ubicadas en el eje de solidaridad

J. OLIVERA

10% reparto

2% Cuentas de Capitalización Individual (CCI)



AFP-INTEGRA

Capital semilla
AFP absorbe ONP

IPE

Capital semilla
AFP absorbe ONP

Bono de transición al sistema CCI
y se liberan fondos del FCR

REPARTO

MIXTO

CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL

Alta solidaridad

Baja solidaridad

D. TUESTA

AFP absorbe ONP

4.4 Propuestas de instituciones ubicadas en el eje de solidaridad



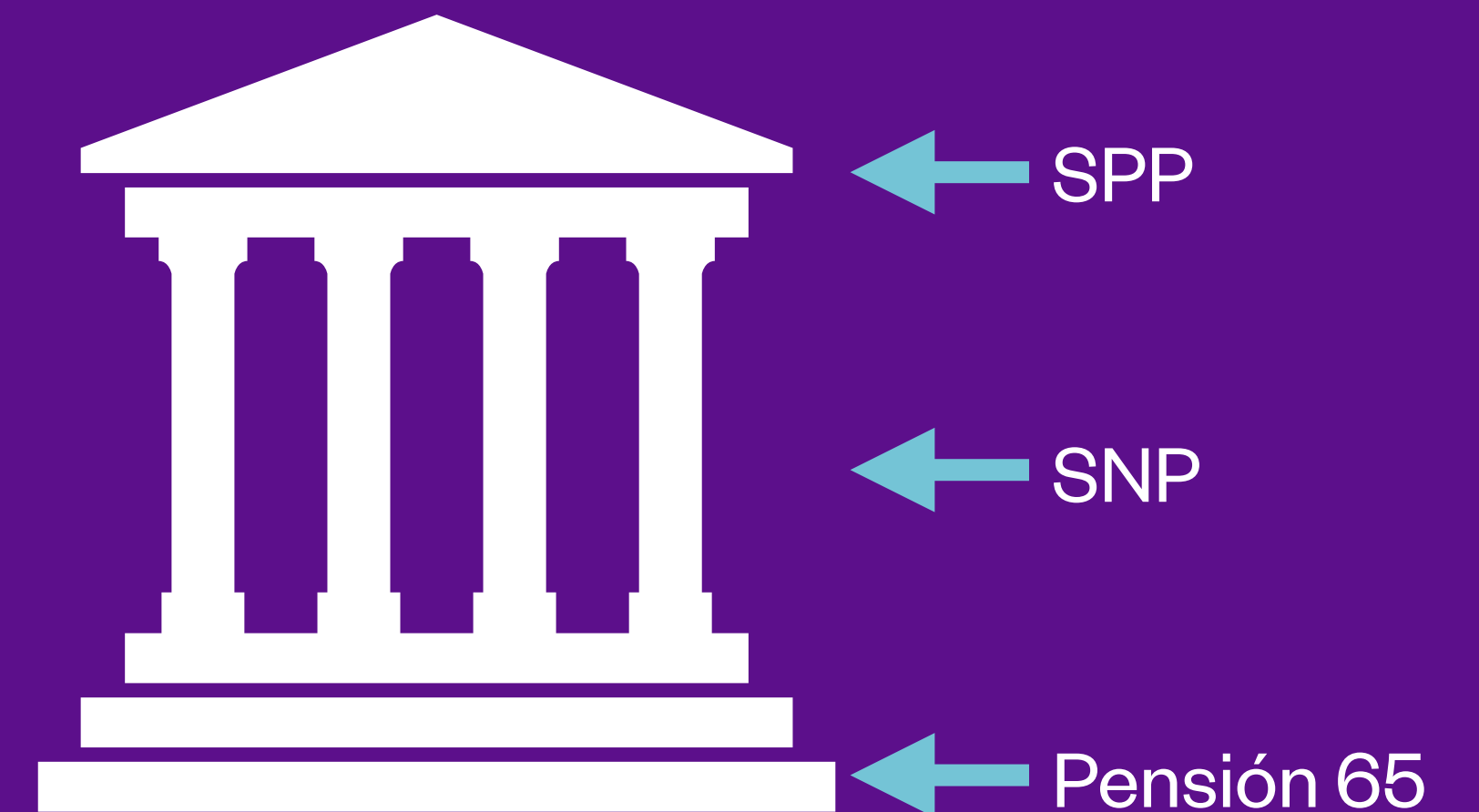
5. Propuesta del Partido Morado

PRINCIPIOS

- Integralidad
- Universalidad
- Solidaridad (intrageneracional e intergeneracional)
- Equidad de género
- Incentivos para trabajadores independientes
- Intangibilidad
- Transparencia y participación
- Competencia
- Prudencia
- Realismo y gradualidad

NUEVA INSTITUCIONALIDAD

Entidad Previsional Pública



- Directorio con representación de trabajadores, pensionistas y entidades públicas
- Institución de derecho público con autonomía
- Integra SPP, SNP y Pensión 65

MODELO MULTIPILAR

Pilar 1. Pensión 65

- Requisito: 65 años
- Monto: 20% de la RMV
- Financiamiento: financiado por el tesoro público
- Inversión: S/. 7,000 millones (1% del PBI)

Pilar 2. Pensión Segura

- Requisitos: 15 años de aporte para acceder a pensión mínima (1 RMV)
- Monto de pensión: aportes + expectativa de vida + interés indexado al crecimiento del PBI + Estado (Pensión 65)
- Cuenta Individual Nocial: se garantiza una pensión mínima (1 RMV) sin máximos y se capitalizan los fondos a través de Fondo Pensión Segura
- Se establece un reconocimiento escalonado por menor tiempo de aportes
- Financiamiento (porcentajes de remuneración):
 - Trabajadores dependientes: 10%; empleador: 2% ; Estado: monto equivalente a Pensión 65
 - Trabajadores independientes: 10%; clientes o empresas con recibo o factura: 2%; Estado: monto equivalente a Pensión 65; incentivos (monetarios o en servicios)

Pilar 3. Ahorro Individual

- Capitalización individual con aportes voluntarios y/o extraordinarios
- Donaciones, herencias y otras fuentes

TRANSICIÓN HACIA PENSIÓN SEGURA (PILAR 2)

- Un periodo de 15 años
- SPP y ONP no reciben más afiliados
- Aprovechar el bono demográfico
- Se transita gradualmente de un sistema integral mixto al modelo de “Pensión Segura”:
 - Aporte del 6.6% al sistema de reparto
 - Aporte del 3.3% a la Cuenta Individual Pensión Segura
 - Aporte del 2% del empleador según corresponda





INCENTIVOS

- Afiliación automática a los 18 años. Beneficios para quienes aporten al tercer pilar del recién afiliado
- Creación de **“Monotributo Perú”**, un sistema que incorpora al pago de impuestos de trabajadores independientes la contribución a pensiones y salud
- Acceso a crédito de bajo interés para MYPES que pagan seguridad social
- Aporte automático a través de cobro adicional al pago de servicios
- Servicios complementarios (capacitación, información, descuentos)
- Las parejas formalizadas comparten entre sí el 50% de sus contribuciones
- Reconocimiento de años de aporte por el cuidado de infantes y/o personas mayores

REFORMAS PARA LOGRAR UN VERDADERO SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

SALUD

- Universalidad
- Mejores prestaciones
- Integración de Essalud, Minsa y otros

LABORAL

- Incluir a trabajadores independientes en sistema de derechos laborales
- Reconocimiento de nuevas formas de relaciones laborales
- Articulación con sistema de seguridad social

TRIBUTARIA

- Mayor recaudación fiscal
- Reducción de evasión y elusión
- Mejor supervisión y estrategias de incentivos y sanciones

BENEFICIOS

UNIVERSALIDAD

EFICIENCIA

EQUIDAD

SEGURIDAD

PARTICIPACIÓN Y
TRANSPARENCIA

PENSION DIGNA

Bibliografía

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Diagnóstico del Sistema de Pensiones Peruano y Avenidas de Reforma, 2019.

Bernal, Noelia. Los gastos públicos en pensiones en América Latina y sus proyecciones al año 2075: evidencia de Chile, Perú, Colombia y México. Lima, 2016.

Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. Informe Final. Chile, 2015.

Comisión de Protección Social, Ministerio de Economía y Finanzas. Propuestas de reformas en el sistema de pensiones, financiamiento en la salud y seguro de desempleo. Lima, 2017.

Comisión Económica para América Latina (CEPAL). Los sistemas de pensiones en la encrucijada, desafíos para la sostenibilidad en América Latina, 2019.

International Monetary Fund. Informality and the Challenge of Pension Adequacy: Outlook and Reform Options for Peru.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). El futuro de las pensiones en el Perú, un análisis a partir de la situación actual y las normas internacionales del trabajo, 2020.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Reviews of Pension Systems, 2019.