
Perú: Reformando el Sistema Privado de Pensiones

Avances y Retos Pendientes

Javier Gutiérrez, Jorge Iberico,
Andrés Medina y Rafael Vera Tudela*
Banco Central de Reserva del Perú

*Los puntos de vista expresados en este documento corresponden a los autores y no representan necesariamente la posición del Banco Central de Reserva del Perú

Octubre 2012



BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ



Reformando el Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Avances y Retos Pendientes

Motivación

En julio de 2012 se publicó la Ley N° 29903, Ley de Reforma del Sistema Privado de Pensiones (SPP). La reforma del SPP es necesaria para aumentar la cobertura de la seguridad previsional, incentivar la competencia entre las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) y, como objetivo último, incrementar la rentabilidad neta de comisiones de los fondos previsionales para mejorar las pensiones de los afiliados

Sobre la base de un trabajo culminado en marzo de 2012 que abordó las principales medidas de política que la reforma del SPP debería considerar, a continuación se reseñan los principales avances de la reforma realizada en julio de 2012 (e.g. licitaciones para las comisiones y los seguros) y se señalan los aspectos pendientes de mejora (e.g. comisión sobre el saldo)

Reformando el Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Avances y Retos Pendientes

Agenda

- I. El Sistema de Pensiones Privado (SPP) en el Perú:
 1. Finalidad
 2. Situación Actual y Retos para la Reforma

- II. Aspectos Centrales y Evaluación de la Reforma del SPP
 1. Cobertura
 2. Competencia y Eficiencia
 3. Comisiones y Rentabilidad

- III. Avances y Retos Pendientes: Reformando a la Reforma

I.El Sistema de Privado de Pensiones en el Perú

Finalidad del Sistema Previsional

Los **Sistemas Previsionales**, independiente de su naturaleza (público y privado) y modalidad (reparto y capitalización individual; beneficio definido y contribución definida), tienen como **finalidad asegurar la provisión de ingresos básicos a lo largo del ciclo de vida para la totalidad de la población**

(Banco Mundial, 2005).

El **Sistema Privado de Pensiones en el Perú (SPP)** tiene por **objeto** contribuir al **desarrollo y fortalecimiento del sistema de seguridad social en el área de pensiones**, a efectos de otorgar protección ante **los riesgos de vejez, invalidez y fallecimiento**

(Ley N° 29903, Ley de Reforma del SPP, 2012)

**Finalidad del SPP:
provisión y maximización de pensiones autofinanciadas**

SPP: Situación Actual

Diagnóstico

PERÚ - SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES: PRINCIPALES VARIABLES (2011)*

SPP - Indicadores Seleccionados	
Fondo Total (S/. Millones)	81 052
Fondo Total (% PBI)	16,7%
Afiliados (Miles)	4 928
Afiliados (% PEA ocupada urbana)	43,3%
Cotizantes (Miles)	2 137
Cotizantes (% PEA ocupada urbana)	18,8%
AFP (Número de Empresas)	4
Concentración (HHI Promedio 2001-11, 0 = Comp. Perfecta; 100 = Monopolio)	27
Comisión por Administración (Variación Promedio Anual 2001-11)	-2,0%
Prima de Seguros (Variación Promedio Anual 2001-11)	0,0%
Rentabilidad - AFP (ROE, Promedio 2001-11)	41,1%
Rentabilidad Real - Fondo de Pensiones (Crec. Promedio Anual 2001-11)	9,7%
Pensión de Jubilación Promedio (S/., Mensual)**	925
Pensión de Jubilación Promedio (% Ingreso per cápita)**	68,0%

- Baja cobertura
- Mercado concentrado
- Reducida variación de las comisiones
- Alto retorno de las AFP
- Alta rentabilidad de los Fondos de Pensiones
- Baja pensión promedio

*/ Indicadores con información a Diciembre 2011, con excepción de los casos especificados.

**/ Promedio ponderado, por número de pensionistas, de las pensiones promedio por modalidad.

SPP: El Reto Central de la Reforma

Alineamiento de los intereses de los principales agentes como medio para la consecución del objetivo del SPP



II. Reforma del SPP: Aspectos Centrales

Principales Medidas de la Ley N° 29903, 2012

Cobertura

1. Obligatoriedad de afiliación al SNP o al SPP para trabajadores independientes
2. Creación de pensiones sociales, orientadas al trabajador de la microempresa

Competencia y Eficiencia

1. Introducción de mecanismos de licitación para captar nuevos afiliados, a través de la menor comisión ofrecida
2. Aplicación de subastas centralizadas para la administración de seguros del SPP, a través de la menor prima ofrecida
3. Tercerización centralizada de gastos operativos, tales como la recaudación de aportes

Comisiones y Rentabilidad

1. Introducción de la comisión sobre el saldo, de carácter optativo para actuales afiliados y mandatorio para nuevos afiliados, a través de la aplicación transitoria de un sistema de cobro mixto para los nuevos aportes (comisiones sobre la remuneración y sobre el saldo)
2. Creación del Fondo Tipo 0, posibilidad de inversión en 2 tipos de fondo e introducción de las categorías de instrumentos de inversión *alternativos* y *derivados*
3. Facultad de la SBS para establecer porcentajes máximos operativos y/ o sub-límites para los instrumentos de inversión de cada tipo de Fondo

II. Reforma del SPP: Cobertura Diagnóstico

Baja cobertura de los sistemas pensionarios

- La baja cobertura de los sistemas pensionarios es un reflejo de la alta informalidad laboral: 62 por ciento de la PEA ocupada urbana no está afiliado a ningún sistema de pensiones.
- A nivel nacional, existen casi 8 millones de personas que no están afiliados a ningún sistema de pensiones. Estas personas deberán financiar su jubilación con ahorros personales o de familiares o mediante programas sociales (Pensión 65)

Baja cotización de los sistemas pensionarios

- Si bien los afiliados al SNP y al SPP son 7,5 millones, sólo 3,5 millones aportan efectivamente a su respectivo sistema

Preferencia relativa por el SNP

- El crecimiento promedio anual de los afiliados al SPP ha sido más lento que el registrado en el SNP, 9 y 19 por ciento, respectivamente (2006-11).
- Fuerte Incentivo: A diferencia del SNP, los afiliados del SPP no gozan de una pensión mínima

II. Reforma del SPP: Cobertura Diagnóstico

Razones de la limitada cobertura y cotización del SPP

- i. Baja productividad promedio del empleado peruano (microempresa, principalmente).
- ii. Contribución de independientes no es obligatoria
- iii. Ausencia de pensión mínima en el SPP para el caso de trabajadores que no estaban afiliados al SNP cuando se creó el SPP
- iv. Limitada fiscalización de la obligatoriedad de la seguridad previsional para trabajadores dependientes
- v. Ingresos inestables, ausencia de cultura previsional, y productos previsionales no acordes con las características de los trabajadores no afiliados que laboran en condiciones de informalidad

II. Reforma del SPP: Cobertura Políticas

Medidas de Política

- i. Obligar a los trabajadores independientes a cotizar a algún sistema de pensiones
- ii. Concretar las pensiones sociales introducidas mediante la Ley MYPE (pero falta reglamentar!)
- iii. Establecer una pensión mínima en el SPP, idéntica a la del SNP, de forma permanente para todos los afiliados al SPP
- iv. Mayor fiscalización para incentivar el cumplimiento de la obligatoriedad de afiliación a algún sistema de pensiones

Incluido en la Ley N° 29903, Ley de Reforma del SPP, 2012

II. Reforma del SPP: Cobertura Políticas

La reforma está orientada a cubrir a empleados formales como independientes, empleadores y empleados de micro y pequeñas empresas (en total, casi dos millones de potenciales afiliados). Sin embargo, restan políticas para la población que labora informalmente.

Cuadro 1: PEA OCUPADA AFILIADA Y NO AFILIADA A REGIMENES PREVISIONALES
(Miles de personas)

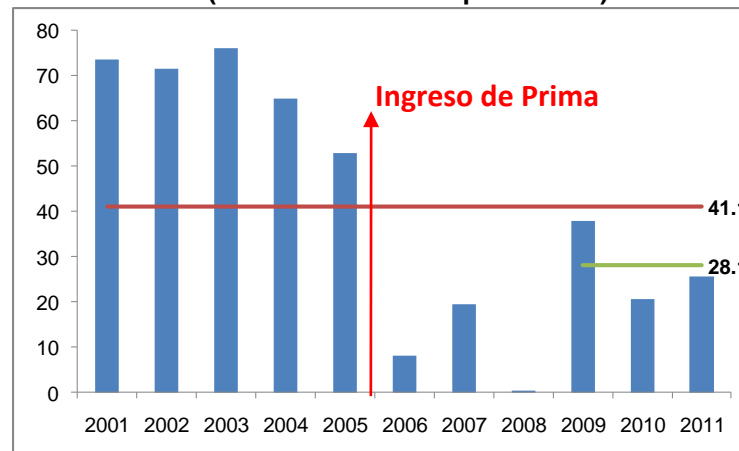
	Ingresos de 1 RMV a más			Ingresos menores de 1 RMV			PEA OCUPADA
	Afiliados	No afiliados	TOTAL	Afiliados	No afiliados	TOTAL	
PEA OCUPADA	3 047	2 198	5 245	1 416	8 429	9 845	15 090
Empleadores	164	369	534	71	275	345	879
Sector público	982	117	1 099	101	145	247	1 346
Sector privado	1 552	778	2 330	621	2 194	2 815	5 145
1 a 10	241	442	684	268	1 670	1 938	2 622
11 a 50	365	210	575	125	368	493	1 068
51 a 100	180	45	225	46	43	90	315
Más de 100	766	81	847	181	113	294	1 141
Trabajadores independientes	335	894	1 229	509	3 564	4 073	5 302
Independientes profesionales	100	115	215	133	215	349	564
Independientes no profesionales	234	780	1 014	376	3 349	3 725	4 739
Trabajadores familiares no remunerados	0	0	0	78	1 814	1 892	1 892
Empleadas del hogar	14	39	53	32	391	423	476
Resto	0	0	0	4	46	49	49

II. Reforma del SPP: Competencia y Eficiencia

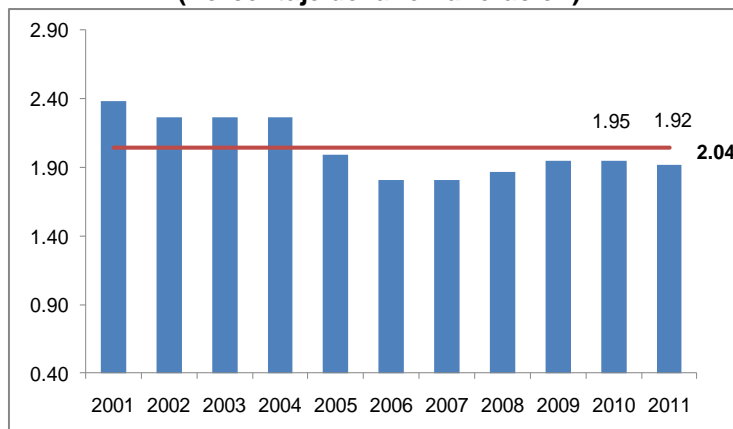
Diagnóstico

El SPP registra altas tasas de rentabilidad empresarial y no se observa mayor variabilidad en el cobro de comisiones

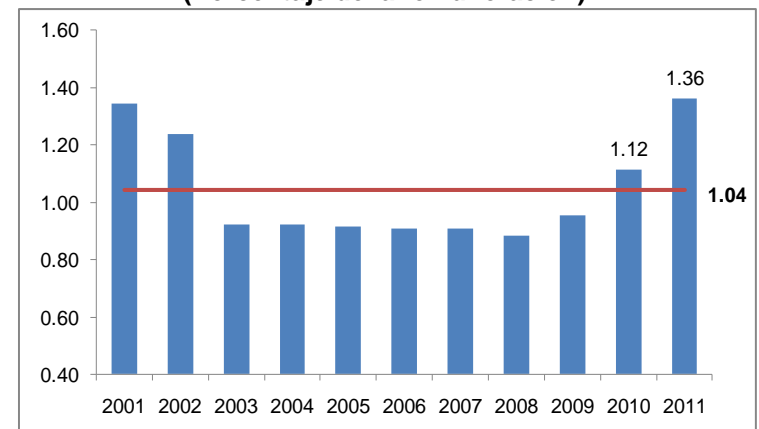
Rentabilidad de las AFP
(Utilidad neta sobre patrimonio)



Comisión promedio en el Perú
(Porcentaje de la remuneración)



Primas de seguro
(Porcentaje de la remuneración)



II. Reforma del SPP: Competencia y Eficiencia

Diagnóstico

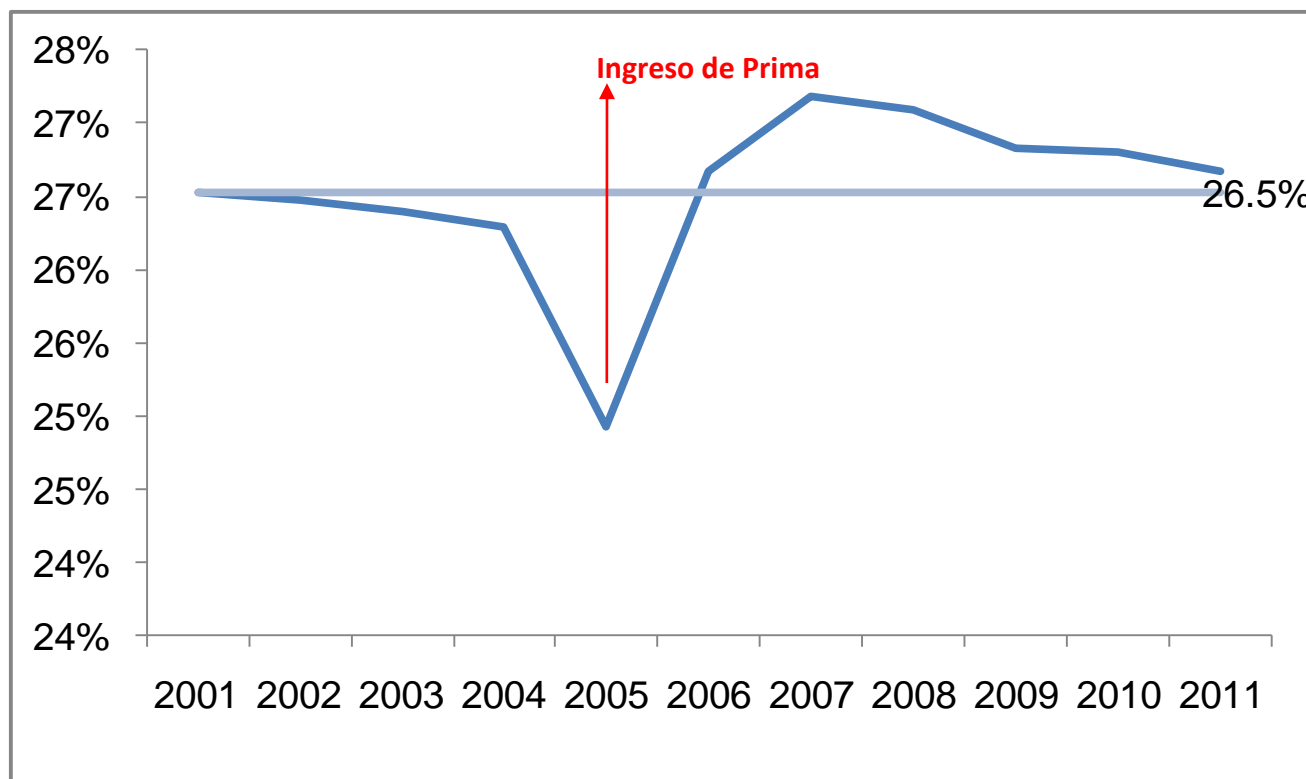
Razones de la limitada competencia y eficiencia del SPP

- i. Dadas las características particulares de demanda y oferta del SPP, competencia determinada por mayores gastos operativos orientados a ventas / publicidad y no hacia ganancias de eficiencia
 - Inelasticidad de la demanda: **baja sensibilidad** de los consumidores al precio y rentabilidad
 - Estructura de mercado oligopólica: costos de entrada hundidos endógenos y comportamiento estratégico de las AFP
- ii. Bajo grado de formalización laboral y, por ende, limitado tamaño de mercado y aprovechamiento de economías de escala
- iii. Incertidumbre regulatoria

II. Reforma del SPP: Competencia y Eficiencia

Diagnóstico

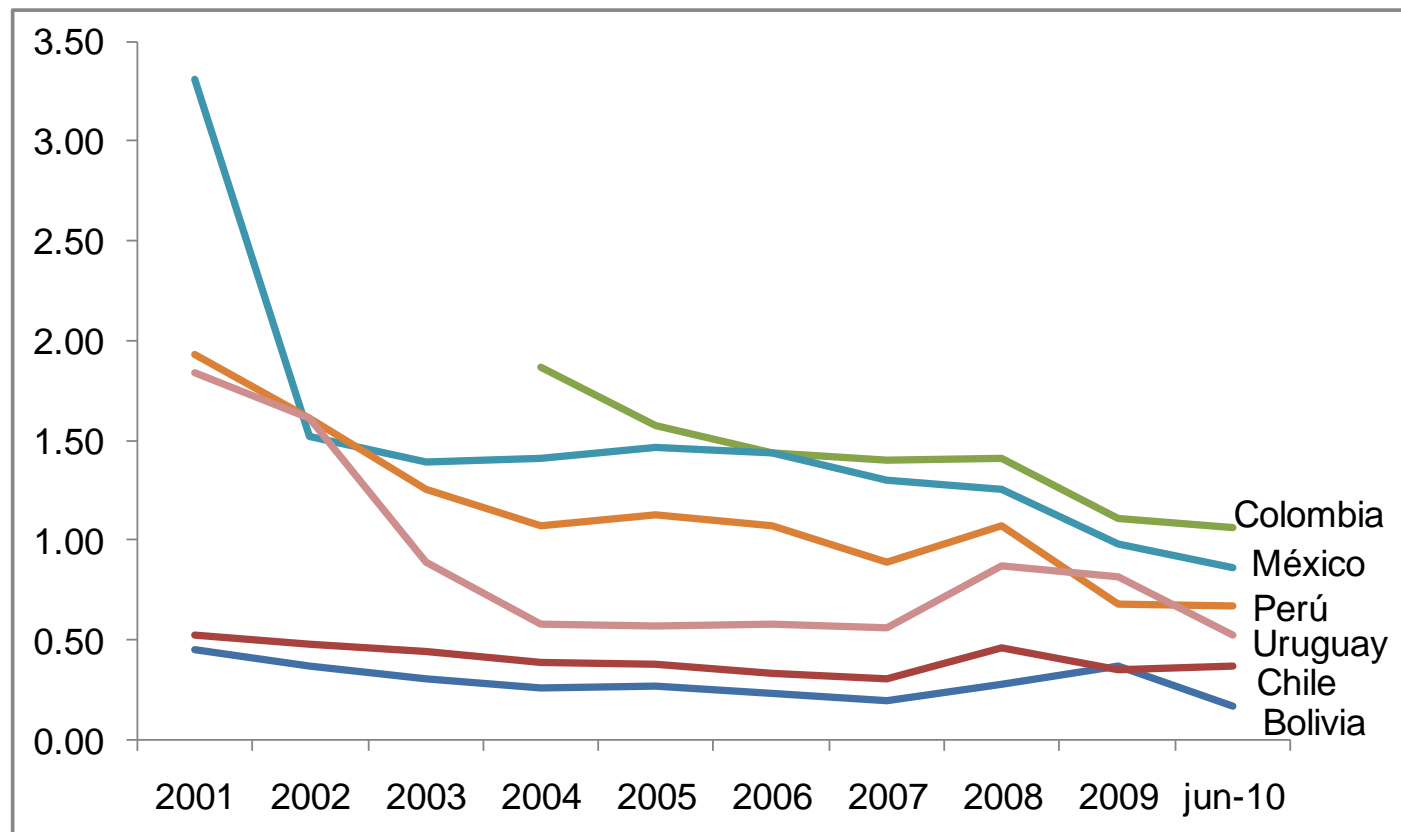
Evolución del índice de concentración HHI: Perú 2001-2011
(HHI = 0%: Mercado Competitivo, HHI = 100%: Mercado Monopólico)



II. Reforma del SPP: Competencia y Eficiencia

Diagnóstico

Comparación internacional de gastos operativos^{1/}
(Como porcentaje del Fondo)



Fuente: FIAP. Elaboración: Propia

^{1/} Gastos operativos: gastos de administración + gastos de comercialización + otros.

II. Reforma del SPP: Competencia y Eficiencia Políticas

Medidas de Política

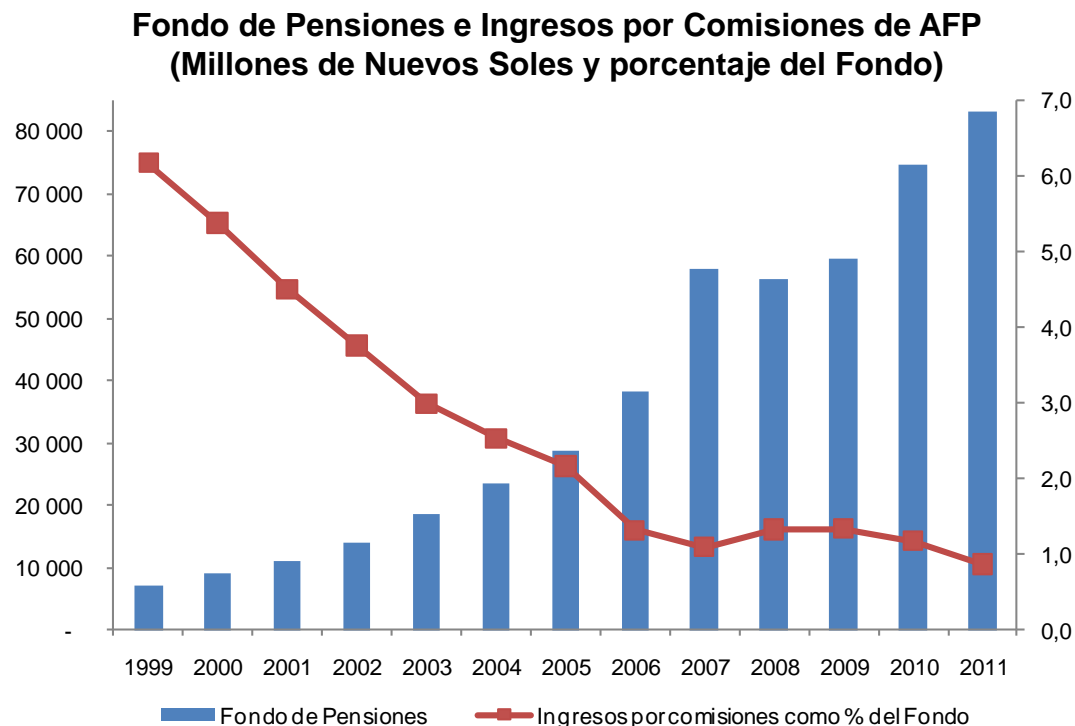
- i. Introducir mecanismos de subasta para captar afiliados que recién ingresan al SPP, cada 24 meses, para asignarlos automáticamente a la AFP que ofrezca la menor comisión por un periodo de 24 meses
(sin embargo, la variable de licitación debe perfeccionarse)
- ii. Implementar mecanismos de subasta de las primas de seguros que son ofrecidas por las empresas de seguros por la administración del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio que se otorga en el SPP, de forma centralizada
- iii. Tercerización de servicios distintos al *core business* de las AFP (gestión de portafolio); como por ejemplo, separación de la recaudación de los aportes de la administración de los fondos de forma que la recaudación pueda ser contratada por todas las AFP con una sola entidad

Incluido en la Ley N° 29903, Ley de Reforma del SPP, 2012

II. Reforma del SPP: Comisiones y Rentabilidad

Diagnóstico

El sistema de comisiones sobre la remuneración es independiente al desempeño del fondo de pensiones: no existen alineamiento de incentivos entre AFP (maximizar utilidades) y afiliados (maximizar rentabilidad neta de comisiones)



Fuente: SBS. Elaboración: Propia

II. Reforma del SPP: Comisiones y Rentabilidad

Diagnóstico

La práctica internacional considera tres tipos básicos de cobro por administración: i) comisión sobre la remuneración o el aporte, ii) comisión sobre el saldo y iii) comisión sobre la rentabilidad (total o marginal)

TASAS DE COMISIÓN EN SISTEMAS PRIVADOS DE PENSIONES
(Porcentaje)

	Comisión			
	Remuneración	Del aporte	Del Fondo	De la rentabilidad
<u>América Latina</u>				
Bolivia	0.50	n.a	0.02285	n.a
Chile	1.49	n.a	n.a	n.a
Colombia	1.53	n.a	n.a	n.a
Costa Rica	n.a	n.a	1.10	n.a
El Salvador	1.50	n.a	n.a	n.a
México	n.a	n.a	1.48	n.a
Perú	1.95	n.a	n.a	n.a
República Dominicana	0.50	n.a	n.a	1/
Uruguay	1.85	n.a	0.00163	n.a
<u>Europa</u>				
Bulgaria	0.25	n.a	1.00	n.a
Kazajtán	n.a	n.a	n.a	15.00
Polonia	n.a	4.01	0.40	n.a
Rumania	n.a	n.a	0.60	n.a

1/ La comisión es igual al 30 por ciento del exceso de rentabilidad obtenido por encima del promedio de la banca nacional.
Fuente: Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones.

II. Reforma del SPP: Comisiones y Rentabilidad Políticas

La Ley N° 29903 (Ley de Reforma del SPP), con la finalidad de alinear los incentivos de los agentes, introdujo el sistema de comisión sobre el saldo, con las siguientes características principales:

- i. Comisión aplicable sobre los nuevos aportes, realizados a partir del año 2013
 - Obligatoria para los nuevos afiliados que se incorporen al SPP desde 2013
 - Optativa para los afiliados existentes al 2012

- i. Implementación gradual, periodo por definirse, que considerará la aplicación de un sistema mixto (comisión sobre el saldo + comisión sobre la remuneración)

- ii. Variable de concurso de las licitaciones de nuevos afiliados: comisión mixta, cuya metodología de cálculo de la “comisión equivalente” será definida por la SBS

La AFP ganadora de los concursos de licitación aplicará y mantendrá, por un periodo de 24 meses, para todos sus afiliados la comisión mixta ofrecida

II. Reforma del SPP: Comisiones y Rentabilidad

¿La comisión sobre saldo cumple con la finalidad del SPP?

PRINCIPALES VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA COMISION SOBRE EL SALDO, EN COMPARACION A LA COMISION SOBRE LA REMUNERACION

Ventajas	Desventajas
	Reduce la pensión futura, en caso se mantenga el porcentaje de aporte , debido a que la comisión se sustrae del Fondo individual lo que implica un costo de oportunidad creciente en el tiempo (rentabilidad no ganada debido a la recurrente substracción del Fondo).
	Resta potencia al mecanismo de licitaciones de nuevos afiliados como instrumento para dinamizar la competencia y reducir las comisiones
	Incrementa las barreras de entrada a la industria, lo que desincentivaría la competencia potencial pues dificulta la entrada de nuevas AFP debido a que sus ingresos iniciales serían significativamente menores.
Incentivaría a las AFP a conseguir una mayor rentabilidad para el Fondo, dado que ahora la rentabilidad de la AFP pasa a depender de la rentabilidad de éste.	Los incentivos para generar una mayor rentabilidad son reducidos y no tienen efecto significativo en el corto y mediano plazo
Aumenta el ingreso disponible del afiliado (en caso se mantenga el porcentaje de aporte), debido a que la comisión ya no sería descontada de su remuneración.	Incrementar el consumo presente no es el objetivo del sistema (es más, es lo opuesto).
	El nuevo esquema en el largo plazo puede resultar más oneroso para el afiliado que el esquema actual, para los nuevos afiliados.
Si no se aplicara de forma combinada con la comisión sobre la remuneración (comisión mixta), incorporaría mayor transparencia lo que fomentaría la competencia entre las actuales AFP pues provee información más clara al afiliado sobre la rentabilidad neta que recibe (comisión y rentabilidad serían expresados como porcentaje del saldo),	La comisión mixta no genera transparencia porque su cálculo equivalente es complejo y difiere entre afiliados, lo que introduce barreras adicionales para la competencia.

Elaboración: Propia.

II. Reforma del SPP: Comisiones y Rentabilidad

¿La comisión sobre saldo cumple con la finalidad del SPP?

Efecto sobre la Pensión Futura ante Aporte Previsional Constante

El esquema de comisión sobre el saldo, bajo el supuesto de rentabilidad homogénea entre el esquema actual y el propuesto, reduciría la pensión futura de los cotizantes si se mantuviera el aporte al Fondo de 10,0 por ciento de la remuneración para fundamentar la ventaja de mayor liquidez para el cotizante que el nuevo esquema de comisión sobre saldo propone

Ratio Fondo Esquema Nuevo / Fondo Esquema Actual
(Aporte Previsional: 10% Remuneración)

Años Remanentes de Aporte	Rentabilidad Real Anual (%)				
	4	6	8	10	12
10	96%	95%	95%	95%	95%
20	91%	91%	90%	90%	89%
30	86%	85%	84%	84%	83%
40	82%	80%	79%	77%	76%

Supuestos:

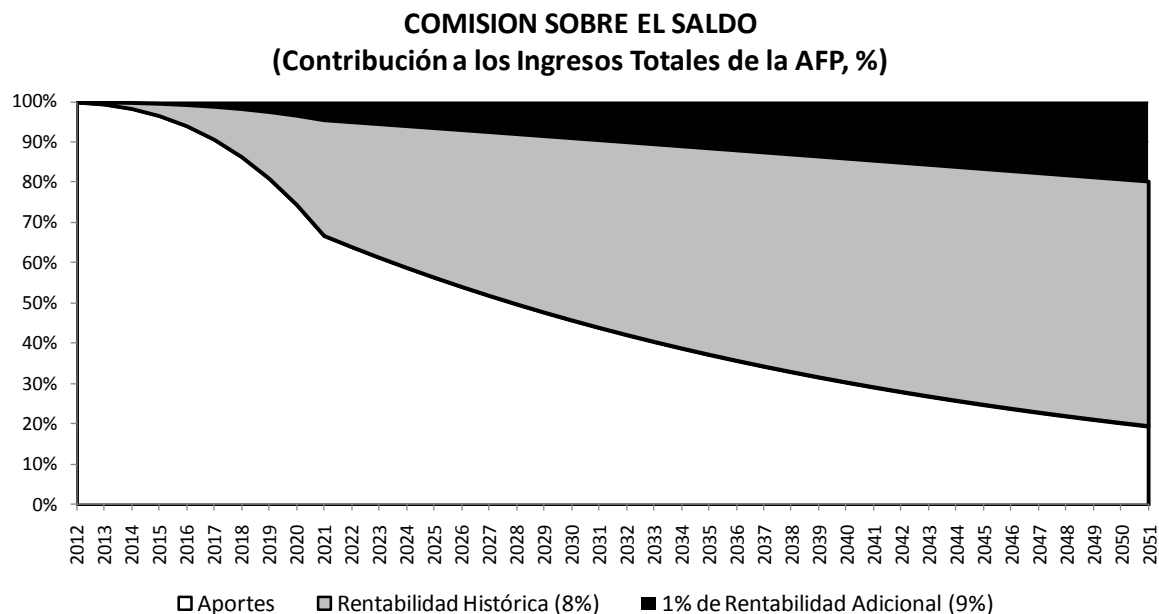
- Ejercicio sobre afiliados que cotizan durante el íntegro del periodo previo a su jubilación: años de aporte = años remanentes para la jubilación.
- Tasa de Aporte Previsional: 10 por ciento del Ingreso (ambos esquemas).
- Tasa de Comisión sobre el Saldo: 0,9 por ciento anual.
- Tasa de Crecimiento Real del Ingreso: 2 por ciento anual.
- Rentabilidad real homogénea en ambos esquemas.
- El ejercicio no considera el fondo acumulado previo a la migración del esquema: para afiliados actuales (años remanentes para la jubilación de 30 años o menos), la comisión sobre el saldo se cobra sobre el saldo generado posterior a la migración del esquema.

Elaboración: Propia.

II. Reforma del SPP: Comisiones y Rentabilidad

¿La comisión sobre saldo cumple con la finalidad del SPP?

El incentivo para una mayor rentabilidad que se diferencie de aquella que se obtendría bajo el actual esquema de comisiones es limitado: en el corto y mediano plazo, los ingresos de las AFP serían explicados por los aportes obligatorios y la rentabilidad histórica del SPP.



Asumiendo una comisión sobre el saldo de 1 por ciento, la **generación de 1 punto porcentual adicional de rentabilidad real con respecto a la rentabilidad histórica del SPP** (8 por ciento anual, lo que implica que el esquema de comisión sobre el saldo permitirá aumentar la rentabilidad real promedio de 8 a 9 por ciento anual de forma permanente) **solo contribuiría con el 10 por ciento de los ingresos totales de las AFP, 20 años después de la introducción de la comisión sobre el saldo.**

Nota: Tasa de Comisión sobre el Saldo: 1 por ciento anual que se aplica sobre los saldos generados desde el inicio del esquema de comisión sobre el saldo. El ejercicio asume que el 100 por ciento de afiliados actuales migra al esquema de comisión sobre el saldo e incluye un periodo de migración de 10 años durante el cual existe una comisión mixta (1 por ciento anual sobre el saldo y una comisión sobre la remuneración que parte de la tasa actual y disminuye linealmente hasta 0 por ciento en el año 10).

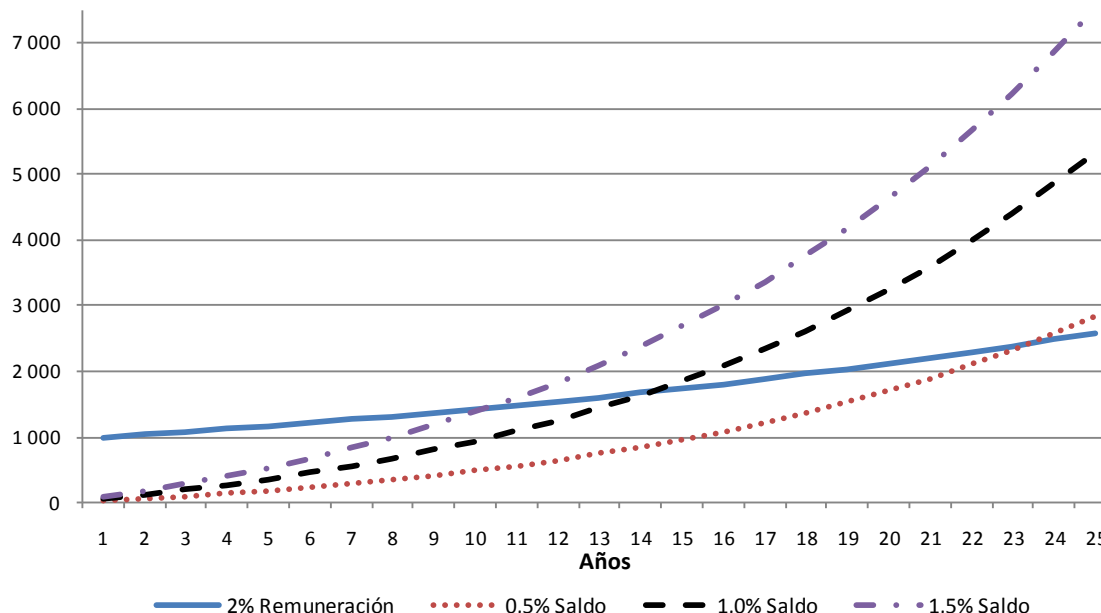
Elaboración: Propia.

II. Reforma del SPP: Comisiones y Rentabilidad

¿La comisión sobre saldo cumple con la finalidad del SPP?

Si bien en el corto plazo la comisión sobre el saldo podría generar menores ingresos para las AFP (efecto mitigado por la comisión mixta), en el mediano y largo plazo los ingresos de las AFP serían significativamente mayores en comparación al esquema de comisión sobre remuneración

SPP: Ingreso Anual por Comisiones de las AFP
Esquema Actual vs. Esquema Saldo Cobrado sobre Nuevos Aportes
(Millones de Nuevos Soles)



Supuestos:

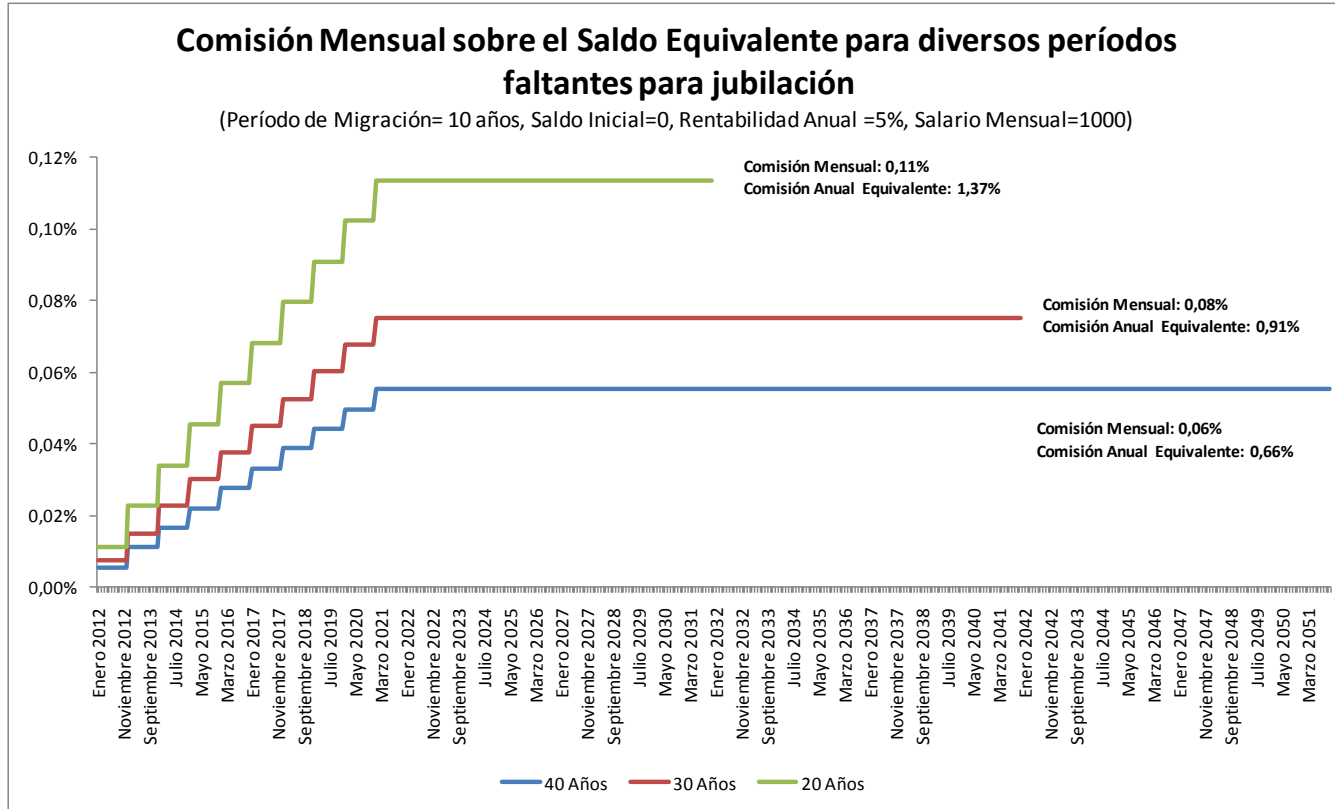
- En el año 1, el Fondo del SPP asciende a S/. 100 mil millones. En este año, el ingreso anual por comisiones bajo el esquema actual (S/. 1 mil millones) es equivalente al 1,0 por ciento del valor del Fondo.
- En el esquema de comisión sobre el saldo, la comisión se cobra sobre los saldos generados posterior a la migración: saldo inicial cero y el saldo nuevo se forma exclusivamente por los aportes de nuevos cotizantes, los nuevos aportes de los cotizantes antiguos y la rentabilidad .
- La rentabilidad real es 8 por ciento anual.
- El empleo de la masa de cotizantes crece 2 por ciento anual.
- El salario real de la masa de cotizantes crece 2 por ciento anual.
- Para el esquema actual, la tasa de aporte previsional y las comisiones sobre salarios se mantienen en sus valores actuales.

Elaboración: Propia

II. Reforma del SPP: Comisiones y Rentabilidad

¿La comisión sobre saldo cumple con la finalidad del SPP?

El valor de comisión sobre saldo que sería neutral para el afiliado depende de los años remanentes para la jubilación, nivel de ingreso, rentabilidad esperada, entre otros. Esta características le añade complejidad y reduce la transparencia del sistema.



III. Reformando la Reforma del SPP

Retos pendientes

En el balance, si bien la reforma del SPP mejora los aspectos de cobertura y competencia, existe margen para: i) perfeccionar la eficacia del mecanismo de licitaciones propuesto y para: ii) facilitar la competencia mediante mecanismos de comisiones que alineen incentivos con mayor potencia

Fundamentalmente, la propuesta de política para *reformar la reforma* depende del sistema de comisiones, mediante dos opciones:

- a. **Mantener el esquema de cobro actual de comisiones sobre la remuneración**, lo que fomentaría la transparencia y comprensión del sistema, lo que a su vez potenciaría el esquema de subastas
- b. **Incorporar al esquema de cobro actual de comisiones un incentivo por rentabilidad marginal** (en comparación a un *benchmark*), lo que no solo potenciaría la competencia sino también incentivaría la consecución de mayores pensiones, objetivo último del sistema previsional.

III. Reformando la Reforma del SPP

Retos pendientes

Esquema de Comisión sobre la Remuneración con incentivos por rentabilidad:

1. Recompensar cada año a las AFP que obtengan una rentabilidad superior al promedio del SPP con un porcentaje del exceso de rentabilidad (con cargo a los recursos del fondo).
2. Castigar cada año a las AFP que obtengan una rentabilidad inferior al promedio del SPP con un porcentaje del defecto de rentabilidad (con cargo al encaje que mantienen estas entidades).

Asumiendo que el esquema propuesto genera un efecto positivo sobre el retorno promedio del SPP, con este sistema de comisiones el afiliado podría obtener una pensión de jubilación mayor que aquella que obtendría bajo el actual esquema.

COMISION SOBRE LA REMUNERACION E INCENTIVOS POR RENTABILIDAD
 Ratio Fondo Esquema de Comisión con Incentivos por Rentabilidad / Fondo Esquema Actual

Horizonte	Comisión sobre el Salario (Retorno Promedio SPP: 8,0%)	Comisión sobre el Salario e Incentivo por Rentabilidad (Retorno Promedio SPP: 9,0%)		
		Retorno AFP = 9,5%	Retorno AFP = 8,5%	Retorno AFP = 8,0%
10 años	100%	108%	103%	100%
20 años	100%	117%	106%	101%
30 años	100%	129%	110%	102%
40 años	100%	143%	114%	102%

Nota: Aporte Previsional: 10% de la remuneración. Se asume un efecto positivo sobre el retorno promedio del SPP de 1 punto porcentual para el esquema propuesto de comisiones con incentivos por rentabilidad. El esquema propuesto considera un premio / castigo, equivalente al 10 por ciento del diferencial entre la rentabilidad real anual obtenida por la AFP y la rentabilidad real anual promedio del SPP. La AFP obtiene las tasas de rentabilidad de los fondos consideradas (9,5%, 8,5% y 8,0%) de forma permanente.

Elaboración: Propia

Perú: Reformando el Sistema Privado de Pensiones

Avances y Retos Pendientes

Javier Gutiérrez, Jorge Iberico,
Andrés Medina y Rafael Vera Tudela*
Banco Central de Reserva del Perú

*Los puntos de vista expresados en este documento corresponden a los autores y no representan necesariamente la posición del Banco Central de Reserva del Perú

Octubre 2012



BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ

SPP: Pilar del Sistema Previsional Peruano

- El SPP es un sistema de capitalización individual gestionado por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).
- Si bien el SPP se enmarca en el 2do. Pilar del Sistema Previsional su reforma tiene impacto sobre los otros pilares.

SISTEMAS PREVISIONALES: 5 PILARES

Pilar	Grupo Poblacional			Características	Participación	Financiamiento
	Pobre Crónico	Sector Informal	Sector Formal			
0	X	X	x	Sistema de Pensiones Sociales, subsidiado	Universal o Residual	Contribuciones y Ppto. Público
1			X	Sistema Público, auto o co- financiado	Obligatorio	Contribuciones y, en la práctica, Ppto. Público
2			X	Sistema Privado, autofinanciado	Obligatorio	Activos financieros
3	x	X	X	Sistema Privado, autofinanciado	Voluntario	Activos financieros
4	X	X	X	Soporte informal y programas sociales	Voluntario	Activos financieros y no financieros

Adaptación de “Old Age Income Support in the 21st Century”, World Bank, 2005.

III. Reformando la Reforma del SPP

Retos pendientes

En suma, las ventajas de un esquema de comisiones que combine el esquema de comisión sobre la remuneración con un mecanismo de incentivos por rentabilidad son las siguientes:

- Alineamiento de incentivos de forma directa para obtener mayores rentabilidades para el fondo, lo que permitirá que el afiliado obtenga una mayor pensión, condicionado a la flexibilización de los instrumentos de inversión.
- Compensación parcial para el afiliado en caso su AFP obtenga una rentabilidad menor que el promedio del SPP.
- Mecanismo que no afecta de forma significativa los ingresos de las AFP en el corto plazo ni; para una AFP de desempeño promedio, en el largo plazo.
- Generación de incentivos para la competencia entre las actuales AFP dado que cada año existirá un grupo de AFP que reciba premio y otro que reciba castigo.
- Esquema que permitiría que las comisiones como porcentaje del Fondo continúen su tendencia decreciente.
- No incremento de las barreras de entrada para potenciales AFP nuevas.

Cabe mencionar que la efectividad del esquema de incentivos por rentabilidad para la obtención de mayor rentabilidad de los fondos está condicionada a la existencia de alternativas de inversión que permitan la diferenciación del retorno de las inversiones entre las AFP.